



UnB

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

TRABALHADOR PRECARIZADO OU EMPREENDEDOR?:
um estudo de caso dos Microempreendedores Individuais (MEI) em Brasília – DF

Autor: Cícero Muniz Brito

Brasília – DF, 2025

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

TRABALHADOR PRECARIZADO OU EMPREENDEDOR?:
um estudo de caso dos Microempreendedores Individuais (MEI) em Brasília – DF

Autor: Cícero Muniz Brito

Tese apresentada ao Departamento
de Sociologia da Universidade de
Brasília/UnB como parte dos
requisitos para a obtenção do título
de Doutor em Sociologia.

Brasília – DF, 2025

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

TESE DE DOUTORADO

TRABALHADOR PRECARIZADO OU EMPREENDEDOR?:
um estudo de caso dos Microempreendedores Individuais (MEI) em Brasília – DF

Autor: Cícero Muniz Brito

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi

Banca:
Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi (UnB) – Presidente
Profa. Dra. Ana Paula Pereira Marques (UMinho, Portugal) – Membro Externo
Prof. Dr. Jacob Carlos de Lima (UFSCar) – Membro Externo
Prof. Dr. Sadi Dal Rosso (UnB) – Membro Interno
Profa. Dra. Jacqueline Moraes Teixeira (UnB/USP) – Membro Suplente

Brasília – DF, 2025

AGRADECIMENTOS

A vida é um enigma espinhoso e tortuoso, ao qual estamos atados, a tentar decifrá-lo enquanto há força vital em nós. E, felizmente, ao longo desta jornada, temos as graças de encontrarmos pessoas que nos auxiliam nesta tarefa árdua. Este foi o meu caso. Tive a sorte de contar com muitas delas ao longo desta jornada que conclui-se com este trabalho. Logo, são inúmeras as quais gostaria de agradecer, mas devido ao momento deste ritual, ater-me-ei àquelas mais diretamente vinculadas a este ciclo em conclusão.

À minha família, as(os) Muniz: Adriana, Andréa, Marco, Iva, Thaíse, Givaldo, Joaquim (que chegou para somar); Ângela, André, Igor, Emille, Mia (*In memoriam*), Tina, Iveta, Zizete e Ismênia. Desculpem-me pelas ausências e pelo afastamento, e muito obrigado pela torcida e apoio ao longo de toda a minha trajetória até aqui. Sei que nem sempre foilhes compreensível o porquê, mas obrigado pela compreensão. Do outro lado da família, à Jocelia e à Maria, meu muito obrigado, pois apesar da distância, sempre contribuíram e estimularam-me para que eu sempre persistisse nos estudos e na vida acadêmica. Amo todas(os) vocês!

Às minhas e aos meu amigas(os), camaradas de sempre, que não ficaram pelo caminho: Julien, Ariel, Diogo, Neto, que desde a ilha do sol me acompanham, torcem e vibram como cada avanço; Flávio, Rosa, Bruna e Flor, da torcida fiel e da amizade ferrenha mesmo na distância; Régia e Flaviana, que desde o mestrado me apoiaram nessa jornada louca; Carla e Glaucia (Gal), pelo afeto e conselhos (pessoais e acadêmicos) sempre pertinentes e certos; Liz, Thiago e Caetano, pelo carinho e por toda ajuda na viabilização do estágio sanduíche; Fernando, Natália e Eva, pelo estímulo, torcida e ajuda, sobretudo na fase de transcrição do material de campo; Thiago, Jéssica e Gabi, por sempre serem amigos fieis; Martim, Mayara e Josué, pela torcida, estímulo e auxílio para meu afastamento; Camila, André, Gael e Maya, amizade arretada e verdadeira; Ana Maria, Rômulo, Gabriela e Miguel, família linda que sempre me acolhe com muito carinho; Ícaro, Janaína, Marcelo, Andrezza, Sarah, João Ambrósio, Yeman, Aldo, Emerson, Víctor Hugo, Juciel e Paulo Anchieta: mais que colegas de trabalhos, camaradas. Sempre ao meu lado nas trincheiras da vida; e Gekbede, uma amiga de enorme coração que as andanças acadêmicas trouxe-me, e a quem muito admiro. À todas(os), eu sei que as ausências foram demasiadas, a distância enorme, mas obrigado por não desistirem de mim e por sempre estarem ao meu lado nesses anos.

Abraços e beijos às minhas e aos meus colegas do PPGSOL/UnB, com destaque para a galera da Turma de 2020 do Doutorado em Sociologia, em especial André Lucas, Lucas Buosi e Jordanna. Agradeço, também, às(aos) servidoras(es) da Secretaria do programa (Gabriella, Enderson e Patrícia), sem os quais o nosso dia a dia seria bem dificultoso. À Gabriella, em especial, obrigado pela amizade, ajuda e paciência em lidar com todas as demandas burocrático-administrativa que lhe trouxe nesses anos.

Um agradecimento mais que especial às(aos) coordenadoras(es) desse período (Haydée Caruso, Thiago Ribeiro, Joaze Bernadino Costa e Marcelo Cigales), por conseguirem em meio às adversidades manter-nos unidos e auxiliar-nos em todos os problemas inerentes ao curso e ao momento de pandemia que perpassou parte desses anos. À Profa. Haydée Caruso, em especial, agradeço por todo o acolhimento, diálogo e por ter-me sugerido e convencido o Prof. Ricardo Festi que me orientasse. Gostaria de também agradecer às(aos) excepcionais mestras(es) do PPGSOL e da UnB, com as(os) quais tive a oportunidade de construir, em conjunto, um percurso de conhecimento, aprendizagens e amadurecimento ao longo desses meus anos de pós-graduação: Ana Collares, Vladimir Puzone, Emerson Rocha, Arthur Trindade, Sergio Tavolaro, Fabrício Neves, Stefan Klein, Emílio Facas e Eliane Lazzarini.

Ainda em relação às pessoas da UnB, não poderia deixar de lembrar de Elvys e Nathália, pela companhia e amizade nos últimos tempos na universidade, e por terem alegrado vários momentos desta caminhada. Suzi Mayara, meu mais tenro agradecimento, pelo cuidado, carinho e torcida nesse final de jornada.

Ao Grupo de Pesquisa Trabalho e Teoria Social – GPTTS (UnB), lar de gente da maior estirpe como Alceu, Aline, Brenna, Letícia, Bruna, João, Kethury, Tamires, Fernanda, Nicolle, Tábata e tantas(os) outras(os) que passaram por lá. Juntas(os) elas(es) formam um conjunto de pesquisadoras(es) comprometidas(os) e competentes, mas, acima de tudo, camaradas! Agradeço por toda a paciência e interesse em acolher-me e ouvir-me falar a respeito do meu objeto de pesquisa, sempre que possível. Suas críticas, ideias e sugestões foram cruciais para que eu conseguisse avançar um cadinho mais nesse processo. Em especial, quero sublinhar a camaradagem, a troca intelectual e a parceria de sempre de Aristóteles e Raphael, membros deste grupo, que também foram meus colegas de turma. Muito obrigado pelos debates estimulantes, grupos de estudo e ajudas ao longo da pesquisa, e por sempre incentivarem-me e torcerem, mesmo em meus momentos de cansaço e

desânimo. À Raphael, que além de entusiasmar-se com meu tema, passou a dividir conjuntamente parte do trabalho de campos e, assim, contribuiu com ideias e sugestões no desenho metodológico e em parte do trabalho de campo. A todas(os) vocês, **MUITO OBRIGADO!** Sem vocês a trilha percorrida não teria sido tão divertida, instigante e leve quanto foi. Guardo vocês no coração.

Gostaria também de agradecer à Profa. Dra. Carla Antloga e ao Prof. Dr. Emerson Rocha, que compuseram minha banca de qualificação. Naquela ocasião, ofereceram-me uma leitura atenta do meu trabalho, críticas e sugestões de melhorias que, com toda certeza, foram incorporadas ao longo da pesquisa. Não consegui segui-las todas à risca, mas fiz o meu melhor.

Agradeço igualmente à CAPES, por intermédio do Programa Institucional de Internacionalização – PRINT, que concedeu-me uma bolsa de seis meses em Portugal para que desenvolvesse investigações acadêmicas correlatas a este trabalho, junto ao Centro de Estudos Globais da Universidade Aberta de Portugal (CEG-Uab) e ao Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (CIES-Iscte/IUL). No primeiro, quero destacar e agradecer efusivamente às pessoas do Prof. Dr. José Eduardo Franco, que gentilmente acolheu-me no CEG-Uab, e do Prof. Dr. Roberto della Santa, que supervisionou minhas atividades no referido período, oferecendo-me sua camaradagem, companhia e saber em um ambiente novo; no segundo, ao Prof. Dr. Rodrigo Viera de Assis, pela generosidade e auxílio em abrir portas no período e ainda ser companhia em diversos momentos acadêmicos estimulantes. Ainda sobre esse período, não tenho como deixar de agradecer à Isabel Roque, investigadora talentosíssima e pessoa da melhor cepa, por toda sua amizade, carinho e ajuda – que felicidade é ter vossa amizade, minha amiga!; à malta do MetodICS/ULisboa (Cristel, Diana, Afonso, Gonçalo e cia), pelo aprendizado conjunto e momentos de descontração e alegrias; à Camila Amaral, Miguel e Janete Seidi, amigas(os) que sempre foram esteio e alegria; além de Bruno Oliveira, Francine Helfreich e Francisco, pelos momentos sempre calorosos tanto no Iscte quanto em nossas andanças pelas paisagens lisboetas.

Não posso esquecer também de agradecer às(aos) interlocutoras(es) de minha pesquisa, sem as(os) quais eu não teria conseguido chegar à finalização deste trabalho. Deveras agradeço pro cederem seu tempo, nosso bem mais precioso, para auxiliarem-me na conclusão deste trabalho.

Agradeço, em igual medida, à banca avaliadora deste trabalho, nas pessoas da Profa. Dra. Ana Paula Pereira Marques, do Prof. Dr. Jacob Carlos de Lima, do Prof. Dr. Sadi Dal Rosso e da Profa. Dra. Jacqueline Moraes Teixeira, pela gentileza em ler, criticar, sugerir e, sobretudo, contribuir com a melhora deste singelo trabalho. Estou enormemente feliz que tenham aceitado fazer parte deste momento e não poderia ter uma banca avaliadora melhor para esta ocasião. Vossas críticas e sugestões foram devidamente consideradas, e tudo aquilo que não pode ser aqui incluído com certeza me auxiliará em trabalhos futuros.

Por último, e não menos importante, meus enormes agradecimentos ao meu orientador, Prof. Dr. Ricardo Festi. Agradecido por ter aceitado orientar-me apesar do afastamento pandêmico. Grato por sempre pela seriedade na condução de minha orientação, pela liberdade, pelo espaço e pela autonomia necessários para o desenvolvimento, tanto meu, intelectual, quanto deste trabalho, e por ser, acima de tudo, um camarada que apostou em minhas ideias, tratando-me, no processo, como um igual. E, é claro, por ser compreensível com todos os entraves e revezes que marcaram este período final do doutoramento. Ao senhor, sou muito grato.

Finalmente, quero registrar um agradecimento mais que especial às trabalhadoras e trabalhadores que foram fundamentais na aprovação da Lei nº 8.112/90, que respaldou meu afastamento para qualificação em pós-graduação junto ao IFSertãoPE, e à instituição, pelo seu cumprimento desse direito, mesmo que com revezes e delongamentos.

“Quero trabalhar em paz
Não é muito o que lhe peço
Eu quero o trabalho honesto
Em vez de escravidão”
(Legião Urbana, Fábrica)

“[...] Não louva os deuses,
mas agradece ao mundo pela
dádiva de poder viver do
próprio trabalho, sem chefe e
sem registro de ponto.”
(Itamar Vieira Junior, Coração
sem medo, p. 237)

RESUMO

Os Microempreendedores Individuais (MEIs) são trabalhadoras(es) formalizadas(os) em uma política de microempreendedorismo existente no Brasil desde 2009, surgida como uma espécie de resposta à crise econômica e à necessidade de formalização dos trabalhadores desempregados e informais do país à época. Somando cerca de 14 milhões de ingressantes em pouco mais de quinze anos, essa modalidade de empreendedorismo caminha para uma consolidação no cenário econômico nacional. Os trabalhadores que formalizam-se nela compõem um perfil diverso, mas que distingue-se em função de alguns pontos em comum, como a origem (ex-empregados com carteira assinada ou ex-trabalhadores informais, por exemplo), as atividades econômicas – ocupações – desenvolvidas (em sua maioria, relacionadas às experiências e atividades de trabalho assalariado) ou, ainda, às motivações para a formalização, que vão desde a busca por renda para o sustento, passando pelo desejo de ser seu “próprio patrão” e chegando ao acesso à benefícios e direitos trabalhistas e previdenciários. Não obstante, pouco tem-se tratado sobre as formas e as condições como esses “empreendedores” desenvolvem seus empreendimentos e as circunstâncias que os levaram a tal enquadramento. Ademais, são também pouco destacados os problemas e consequências que envolvem aquelas(es) convertidas(os) a essa modalidade, como a ausência de rendimentos regulares, o excesso e intensidade de trabalho, a insegurança e a dificuldade em desenvolver o empreendimento e migrar para patamares empresariais de fato. Neste sentido, temos por objeto as formas de precarização do trabalho entre Microempreendedores Individuais e, por objetivo, compreender a morfologia desse tipo de microempreendedorismo e sua relação com a precarização do trabalho no contexto de Brasília – DF. Para a consecução desses objetivos, empregamos um estudo de caso com cerca de sessenta microempreendedoras(es) de diversos grupos de renda do Distrito Federal, as(os) quais participaram de cinco grupos focais e trinta e oito entrevistas semidiretivas. Para a análise e interpretação dos dados, nós mobilizamos a Análise de Conteúdo Qualitativa (QDA) auxiliada pelo software MAXQDA, a partir dos quais trabalhamos um conjunto de 13 códigos e subcódigos que nortearam as categorias de interpretação. Como resultados, apontamos que a política de microempreendedorismo individual representa uma mudança de natureza das políticas estatais voltadas ao mercado de trabalho e emprego para um caráter de políticas de ativação, o que traz ambiguidade, ambivalência e incerteza aos inseridos nessa política. Consequentemente, as trajetórias socioprofissionais desses trabalhadores, que já trazem situações de fragilidade prévias, tendem a potencializá-las a partir da inserção deles no cotidiano do empreendimento. Neste ínterim, observa-se o atravessamento que o processo de precarização social do trabalho traz aos trabalhadores-MEIs, em dois eixos: o macrossocial, que envolve a estrutura socioeconômica e a arquitetura da política MEI, e a microssocial, que tem relação com as atividades econômicas/ocupações/empreendimentos, com as condições e relações de trabalho e, também, com a subjetividade desses trabalhadores. Conclui-se que devido tanto a esses condicionantes macrossociais, quanto microssociais, que interseccionam-se com as trajetórias socioprofissionais, forma-se uma caleidoscópica de formas de precarização do trabalho-MEI, tanto em nível objetivo quanto subjetivo, o que aponta para múltiplas e variadas formas de precarização do trabalho em função do microempreendedorismo individual.

Palavras-chave: Trabalho, Empreendedorismo, Microempreendedorismo individual (MEI), Precarização do trabalho, trajetórias socioprofissionais.

ABSTRACT

Individual Microentrepreneurs (MEIs) are workers who have been formally registered under a microentrepreneurship policy that has been in place in Brazil since 2009. This policy emerged as a response to the economic crisis and the need to formally register unemployed and informal workers in Brazil at the time. With around 14 million new entrants in just over fifteen years, this type of entrepreneurship is moving towards consolidation in the national economic scenario. The workers who formalize their status through it have diverse profiles, but are distinguished by certain commonalities, such as their origin (former employees with formal contracts or former informal workers, for example), the economic activities/occupations they perform (mostly related to their experiences and activities as salaried workers), and their motivations for formalization, which range from the search for income to support themselves, to the desire to be their “own boss” and, finally, the access to labor and social security benefits and rights. Nevertheless, little has been said about the ways and conditions in which these “entrepreneurs” develop their ventures and the circumstances that led them to this framework. In addition, the problems and consequences involving those who have converted to this modality are also highlighted, such as the lack of regular income, excessive and intense work, insecurity, and the difficulty in developing the enterprise and migrating to actual business levels. In this sense, our focus is on the forms of precarious work among individual microentrepreneurs, and our goal is to understand the morphology of this type of microentrepreneurship and its relationship with job insecurity in the context of Brasília, Federal District. To achieve these objectives, we conducted a case study involving approximately sixty microentrepreneurs from different income groups in the Federal District, who participated in five focus groups and thirty-eight semi-structured interviews. For data analysis and interpretation, we used Qualitative Data Analysis (QDA) assisted by MAXQDA software, from which we developed a set of 13 codes and subcodes that guided the interpretation categories. As a result, we point out that the individual microentrepreneurship policy represents a change in the nature of state policies aimed at the labor market and employment to a character of activation policies, which brings ambiguity, ambivalence, and uncertainty to those included in this policy. Consequently, the socio-professional trajectories of these workers, who already face situations of vulnerability, tend to exacerbate these situations when they are integrated into the daily routine of the enterprise. In the meantime, we can observe the impact that the process of social precariousness of work has on MEI workers in two areas: the macrosocial, which involves the socioeconomic structure and the architecture of MEI policy, and the micro-social, which relates to economic activities/occupations/enterprises, working conditions and relations, and also the subjectivity of these workers. It can be concluded that due to both these macrosocial and microsocial constraints, which intersect with socio-professional trajectories, a kaleidoscope of forms of precariousness in MEI work is formed, both at the objective and subjective levels, which points to multiple and varied forms of precariousness in work due to individual microentrepreneurship.

Keywords: Labour, Entrepreneurship, Individual Microentrepreneurship (MEI), Precarious work, Socio-professional trajectories.

RÉSUMÉ

Les microentrepreneurs individuels (MEI) sont des travailleurs formalisés dans le cadre d'une politique de microentrepreneuriat existant au Brésil depuis 2009, apparue en quelque sorte comme une réponse à la crise économique et à la nécessité de formaliser les travailleurs sans emploi et informels du pays à l'époque. Avec près de 14 millions de nouveaux arrivants en un peu plus de quinze ans, ce type d'entrepreneuriat est en passe de se consolider sur la scène économique nationale. Les travailleurs qui s'y inscrivent ont des profils variés, mais se distinguent par certains points communs, tels que leur origine (anciens salariés ou anciens travailleurs informels, par exemple), les activités économiques – professions – exercées (pour la plupart liées à des expériences et activités salariées) ou encore les motivations pour la formalisation, qui vont de la recherche d'un revenu pour subvenir à ses besoins, en passant par le désir d'être son « propre patron », jusqu'à l'accès aux avantages et droits sociaux et professionnels. Néanmoins, peu d'attention a été accordée aux formes et aux conditions dans lesquelles ces « entrepreneurs » développent leurs entreprises, ainsi qu'aux circonstances qui les ont conduits à ce cadre. En outre, les problèmes et les conséquences liés à ceux qui se sont convertis à ce mode de travail sont également mis en évidence, tels que l'absence de revenus réguliers, l'excès et l'intensité du travail, l'insécurité et la difficulté à développer l'entreprise et à passer à des niveaux entrepreneuriaux réels. Dans ce sens, nous intéressons aux formes de précarisation du travail chez les microentrepreneurs individuels et avons pour objectif de comprendre la morphologie de ce type de microentrepreneuriat et son rapport avec la précarisation du travail dans le contexte de Brasília – DF. Pour atteindre ces objectifs, nous avons mené une étude de cas auprès d'une soixantaine de microentrepreneurs issus de différents groupes de revenus du District Fédéral, qui ont participé à cinq groupes de discussion et trente-huit entretiens semi-directifs. Pour l'analyse et l'interprétation des données, nous avons utilisé l'analyse de contenu qualitative (QDA) assistée par le logiciel MAXQDA, à partir duquel nous avons élaboré un ensemble de 13 codes et sous-codes qui ont guidé les catégories d'interprétation. En conclusion, nous soulignons que la politique de micro-entrepreneuriat individuel représente un changement dans la nature des politiques publiques axées sur le marché du travail et l'emploi, qui s'orientent désormais vers des politiques d'activation, ce qui entraîne ambiguïté, ubiquité, ambivalence et incertitude pour les personnes concernées par cette politique. Par conséquent, les parcours socioprofessionnels de ces travailleurs, qui présentent déjà des situations de fragilité, ont tendance à les accentuer dès leur intégration dans le quotidien de l'entreprise. Dans l'intervalle, on observe les conséquences du processus de précarisation sociale du travail sur les travailleurs MEI, selon deux axes : le macrosocial, qui concerne la structure socio-économique et l'architecture de la politique MEI, et le microsociale, qui est lié aux activités économiques/occupations/entreprises, aux conditions et relations de travail, ainsi qu'à la subjectivité de ces travailleurs. On peut en conclure que, en raison de ces contraintes macrosociales et microsociales qui interfèrent avec les parcours socioprofessionnels, il se forme un kaléidoscope de formes de précarisation du travail des MEI, tant au niveau objectif que subjectif, ce qui indique des formes multiples et variées de précarisation du travail en fonction du micro-entrepreneuriat individuel.

Mots clés : Travail, Entrepreneuriat, Micro-entrepreneuriat individuel (MEI), Précarisation du travail, Parcours socioprofessionnels.

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E MAPAS

Quadro 01	MEIs participantes dos Grupos Focais	33
Quadro 02	MEIs participantes das Entrevistas Semidiretivas	34
Quadro 03	Características do Microempreendedor Individual, segundo legislação	72
Gráfico 01	Registro anual dos MEIs (2009-2022)	76
Gráfico 02	Registro quadrimestral de MEIs e número de ativos (2023-2025)	78
Gráfico 03	Gênero dos MEIs (em %)	82
Gráfico 04	Cor/raça dos MEIs (em %)	83
Gráfico 05	Faixa etária dos MEIs (em %)	84
Gráfico 06	Níveis de escolaridade dos MEI (por ano)	85
Quadro 04	Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Alta renda	110
Quadro 05	Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Média-alta renda	115
Quadro 06	Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Média-baixa renda	119
Quadro 07	Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Baixa renda	123
Quadro 08	Quadro-síntese comparativo das trajetórias socio ocupacionais dos MEIs	127
Quadro 09	Características da “precarização objetiva” do trabalho	186
Quadro 10	Dimensões para análise da precarização objetiva do trabalho de MEIs	189
Quadro 11	Espaços e ambiente de trabalho dos MEIs	191
Quadro 12	Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Alta renda)	192
Quadro 13	Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Média-alta renda)	196
Quadro 14	Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Média-baixa renda)	198
Quadro 15	Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Baixa renda)	200
Quadro 16	Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Alta renda	206
Quadro 17	Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Média-alta renda	208
Quadro 18	Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Média-baixa renda	209
Quadro 19	Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Baixa renda	211
Quadro 20	Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Alta renda	216
Quadro 21	Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Média-alta renda	219

Quadro 22	Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Média-baixa renda	221
Quadro 23	Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Baixa renda	223
Gráfico 07	Renda Média dos MEIs (grupo de Alta renda)	226
Gráfico 08	Renda Média dos MEIs (grupo de Média-alta renda)	227
Gráfico 09	Renda Média dos MEIs (grupo de Média-baixa renda)	228
Gráfico 10	Renda Média dos MEIs (grupo de Baixa renda)	229
Gráfico 11	Renda Média dos MEIs por grupo de renda	230
Quadro 24	Rendimentos familiares e participação de cônjuges, filhos e/ou parentes	231
Quadro 25	Rendimentos e sustento das famílias entre MEIs, por grupo de renda	232
Quadro 26	Jornada de trabalho semanal entre MEIs (todos os grupos de renda)	238
Quadro 27	Características da “precarização subjetiva” do trabalho	247
Quadro 28	Dimensões para análise da precarização subjetiva do trabalho de MEIs	249
Quadro 29	Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Alta renda)	252
Quadro 30	Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Média-alta renda)	254
Quadro 31	Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Média-baixa renda)	256
Quadro 32	Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Baixa renda)	257
Mapa 01	Brasília (DF) e suas Regiões Administrativas	311
Figura 01	Banco de dados do universo de MEIs de Brasília – DF	318
Figura 02	E-mail de aproximação aos interlocutores da investigação	319
Figura 03	Mensagem padrão de contato via <i>WhatsApp</i>	322
Quadro 33	Árvore/Livro de Códigos (<i>Codebook</i>) desta pesquisa no MAXQDA	327

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Total de MEIs inscritos por Unidade da Federação (2024)	79
Tabela 02	Força de trabalho mobilizada na realização do empreendimento (Todos os grupos de renda)	241
Tabela 03	Grupos de renda - Distrito Federal, segundo o IPEDF (2023)	323

LISTA DE ABREVIATURAS E/OU SIGLAS

BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CADIN	Cadastro de Inadimplentes do Governo Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAEs	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DAS	Documento de Arrecadação Simplificada
DF	Distrito Federal
FAO	Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBPQ	Instituto Brasileiro de Produtividade e Qualidade
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
ISS	Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza
LER/DORT	Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
ME	Microempresa (Simples Nacional)
MEI	Microempreendedor Individual
MEC	Ministério da Educação
MEMP	Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PETROBRAS	Petróleo Brasileiro S.A.
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RA	Regiões Administrativas do Distrito Federal
RLAM	Refinaria Landulpho Alves
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT	Serviço Social do Transporte e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SIMEI	Sistema de Recolhimentos do Simples Nacional
UF	Unidade da Federação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO		19
	TRAJETÓRIA DE PESQUISA	24
	JUSTIFICATIVA	25
	OBJETO DE PESQUISA	27
	OBJETIVOS DA PESQUISA	29
	PROBLEMA E HIPÓTESE DE PESQUISA	29
	Problema de Pesquisa	29
	Hipóteses	31
	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
	ESTRUTURA DO TRABALHO	37
CAPÍTULO 1	O “EMPREENDER” E O “SER EMPREENDEDOR” DIANTE DO TRABALHO ASSALARIADO: EMPREENDIMENTOS, EMPRESARIALIDADES E AS “NOVAS” FORMAS DE TRABALHO	39
	1.1 INTRODUÇÃO	39
	1.2 BREVE HISTÓRIA DO EMPREENDEDORISMO	39
	1.3 O EMPREENDEDORISMO NA FASE NEOLIBERAL (1980-ATUALMENTE)	44
	1.4 DO QUE TRATA-SE O EMPREENDEDORISMO?	51
	1.5 O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: PROGRAMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E MERCADO DE TRABALHO	60
	1.6 ENTRE O MEI E O TRABALHO ASSALARIADO: AFINAL, O QUE É SER MICROMPREENDEDOR(A)?	64
CAPÍTULO 2	O MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL (MEI) EM ANÁLISE: DA POLÍTICA PÚBLICA AO MERCADO DE TRABALHO	71
	2.1 INTRODUÇÃO	71
	2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPREENDEDORISMO NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	71
	2.3 O CRESCIMENTO DO MEI DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO (2009-2024)	75
	2.4 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS <i>PERFIL DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL</i> , DO SEBRAE (2011-2024)	80
	2.5 QUEM SÃO AS(OS) MICROEMPREENDEDORAS(ES) INDIVIDUAIS?: TRAJETÓRIAS DE MEIs DO DISTRITO FEDERAL	109
CAPÍTULO 3	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA: DO NORTE AO SUL GLOBAL E ALÉM	138
	3.1 INTRODUÇÃO	138
	3.2 BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA PRECARIZAÇÃO NO CAPITALISMO	139

	3.3	A “NOVA” PRECARIZAÇÃO EM PAUTA: NEOLIBERALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO	147
	3.4	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL EM REVISTA	159
	3.5	A INSERÇÃO DO MICROEMPREENDEDORISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	169
CAPÍTULO 4		AS DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	181
	4.1	INTRODUÇÃO	181
	4.2	O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO OBJETIVA DO TRABALHO	181
	4.3	A PRECARIZAÇÃO OBJETIVA DO TRABALHO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	190
	4.3.1	Espaços e ambientes de trabalho das(os) MEIs: condições, usos e realidades	190
	4.3.2	Qualificações profissionais e o exercício como MEI: flexibilidade, variedade e desprofissionalização	204
	4.3.3	O cotidiano como MEI: a polivalência como regra	215
	4.3.4	Renda ou salário?: como os MEIs fazem seus ganhos e rendimentos	224
	4.3.5	MEI tem jornada de trabalho?: Extensão e natureza das horas trabalhadas	236
	4.3.6	Seriam as(os) MEIs “EUpreendedores”?: formas e condições da realização do trabalho em empreendimentos	241
	4.4	O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO	244
	4.5	A PRECARIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	249
	4.5.1	Ser ou não ser empreendedor, eis a questão: a identidade profissional em paralaxe	249
	4.5.2	Riscos sociais e incertezas diante do empreendimento: expectativas presentes e futuras das(os) microempreendedoras(es)	251
	4.5.3	A gestão do emocional-afetual no dia a dia do empreendimento	260
	4.5.4	As possibilidades e limites de expectativas de futuro: entre o presenteísmo e a pragmática popular	268
CONCLUSÃO		A PROPÓSITO DE UMA TIPOLOGIA DAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	276
REFERÊNCIAS			290
APÊNDICE METODOLÓGICO			308
ANEXOS			
	A.	TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	335

B. GUIA PARA GRUPOS FOCAIS	337
C. ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIDIRETIVAS (MEIs)	339

INTRODUÇÃO

João acorda às cinco e meia da manhã. Ainda tem sono, pois chegou tarde no dia anterior, depois de fazer o fechamento e balanço do caixa. Organiza-se e sai de casa para abrir sua lanchonete no Sol Nascente, uma das regiões administrativas mais periféricas do Distrito Federal. Enquanto desloca-se através do transporte público, pensa nas declarações em atraso, no aluguel a vencer, no horário de buscar os filhos pequenos na escola e no aumento de preços que ouviu no telejornal pela manhã. Suspira profundamente, enquanto realiza suas preces para que aquele dia seja bom em vendas.

João abriu sua lanchonete após a conclusão do Ensino Médio. Naquela época, diante das dificuldades de ingresso no mercado de trabalho formal, ele ouviu falar do MEI por um amigo, e daí pesquisou mais a respeito, decidindo-se em seguida por formalizar-se. É, então, microempreendedor há uns bons anos.

Em outro ponto do Distrito Federal, Maria levanta-se um pouco mais tarde, às sete e meia da manhã. Enquanto toma o café da manhã, repassa no seu *smartphone* a agenda de atendimentos daquele dia. Ela profissionalizou-se como cabelereira, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, em Brasília. Durante muitos anos atendeu em salões de beleza de terceiros, chegando, inclusive, a ter seu próprio salão. Mas daí veio a pandemia, o *lockdown* no Distrito Federal, e, por isso, ela desfez-se do espaço do salão e começou a atender individualmente, pois isso permitia um maior trânsito entre as clientes por conta das questões atinentes ao afastamento e aos protocolos de segurança. Foi neste íterim que resolveu formalizar-se como MEI. Assim, passado o estado sanitário, viu-se menos estressada e mais contente em não ter tantas atribuições e responsabilidades. Trabalhar por si própria trouxe-lhe a flexibilidade de fazer seus próprios horários e concatenar melhor os momentos de trabalho com o cuidado com a família. Todavia, isso passou a envolver um esforço maior em captar clientes, montar uma agenda que desse um retorno mínimo a cada semana e implicou também em deslocar-se mais através do Distrito Federal, indo muitas vezes às regiões administrativas mais distantes de onde reside, em Samambaia.

José é um cozinheiro de mão cheia. Aprendeu o ofício dentro de casa, com as avós e a mãe. Desde cedo interessou-se profissionalmente pela área, o que levou-o a ingressar no curso de graduação em Gastronomia da Universidade Católica de Brasília. Após formado, trabalhou como chefe de cozinha em embaixadas, em restaurantes de elite da capital federal e até no restaurante do Anexo da Câmara dos Deputados. Contudo, apesar do conhecimento,

da experiência e do reconhecimento, encontrou dificuldades de continuar em todos esses postos de trabalho. Certo dia, ao buscar um novo emprego, encontrou uma oportunidade na cozinha de um hotel de quatro estrelas do Setor Hoteleiro. Super qualificado e elogiado ao longo da entrevista de emprego, foi aprovado. Porém, uma surpresa veio a seguir da notícia: naquela empresa contratava-se apenas MEIs, pois a filosofia empresarial era que aquele hotel não tinha “empregados” ou “funcionários”, mas, sim, “colaboradores”. Diante do embaraço, resolve aceitar as condições impostas. Segue ao setor de Recursos Humanos, onde uma outra “colaboradora” irá explicar-lhe sobre o MEI e proceder à sua formalização. José pensa nas perdas de direitos, mas reflete que o mercado de trabalho não está fácil para ninguém, sobretudo para uma pessoa como ele, já a passar os cinquenta anos. Pondera que o salário de todo não será ruim e que o trabalho localiza-se não tão distante de onde reside, no Núcleo Bandeirante, o que diminuirá o desgaste no trânsito e o permitirá de atender a família em alguma emergência.

Ana é uma consultora empresarial. Formada e Pós-graduada em Administração e Contabilidade pela Universidade de Brasília, ela é oriunda de uma família de servidores públicos. Nascida e criada no Quadrado, ela desde cedo foi pressionada pela família, pela escola e pelas amigas a dedicar-se ao estudo para concursos públicos. Entretanto, nunca viu-se atraída em demasia pela ideia, e odiava qualquer perspectiva de estar imersa em burocracias e ter que lidar com indicados políticos que não dominavam o ofício. Além do mais, ela é uma mulher prática, gosta de resolver coisas, pensar em soluções para problemas e endireitar processos. Por isso, do alto de seus vinte e poucos anos se pôs em contrário às expectativas sociais e resolveu empreender. Formalizou-se como MEI ainda na faculdade, após cursar a disciplina de “Empreendedorismo e Inovação”, e começou a pensar em seu plano de negócio. Encontrou muita dificuldade no caminho, pois a sua juventude, falta de experiência e o fato de ser mulher, mesmo que oriunda de uma família de renome e contatos, não lhe oportunizou grandes oportunidades, de início. Por isso, resolveu aplicar seu empreendimento no meio digital, através do qual conseguiu prospectar alguns clientes do Entorno do Distrito Federal. Trabalha todos os dias da semana, independente se são úteis, finais de semana ou feriados, e vê a demora em receber os valores combinados pelas consultorias, o que começa a incomodá-la, já que reside no Plano Piloto e lá o custo de vida é “padrão Brasília”.

Essas personagens, apesar de fictícias, poderiam muito bem representar pessoas reais inscritas na política de Microempreendedorismo Individual – MEI. Promulgada em 2009, durante o segundo Governo Lula, essa política surgiu em um cenário um tanto quanto contrário ao que ela propunha, visto que o país vivia o seu melhor momento em termos de crescimento econômico e taxa de emprego formal (Carvalho, 2018; Saad Filho; Morais, 2018; Muniz, 2024). Todavia, a partir deste ano, institucionalizou-se a figura da(o) microempreendedor(a) individual.

Somando cerca de 14 milhões de inscritas(os) em seus mais de 15 anos de existência, a política do MEI consolidou-se como política de Estado, ao atravessar os mandatos de variados governos com diferentes identificações político-ideológicas e não só permanecer, como por vezes ser arrogada como uma política-chave daquele momento, e estabelecer lugar dentro do mercado de trabalho e emprego nacional. Contudo, apesar de granjear apoiadores tanto entre políticos, tecnocratas, empresários e populares em geral, a política segue conhecida mas invisibilizada diante do grande público e, também, da academia, de um modo geral.

Ao nos voltarmos à produção acadêmica, especificamente no campo das Ciências Sociais, identificamos alguns trabalhos pioneiros que se debruçaram sobre os primeiros anos da política, visando entender quem eram essas(es) trabalhadoras(es) que formalizavam-se MEIs, quais eram seus perfis, as condições de inserção na política e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, a relação dela com outras políticas, como o cooperativismo e, é claro, os impactos que a política pública trouxe (Campanha *et al.*, 2015; Colbari, 2015; Gaiger; Correa, 2010; Rosenfield, 2011; 2015; 2018). Esses estudos refletiram a época de implementação da política, visando identificar quem eram esses sujeitos e de quais formas a institucionalização tanto da política como da figura do MEI trouxeram modificações no estado do mercado de trabalho e emprego, em um período, como já frisado, de franco crescimento do trabalho formal. Entretanto, nos anos que seguiram-se, o interesse e a produção acerca do MEI neste campo de saber tornou-se secundária, apesar de, como apontado, a política ter tido continuidade através dos governos seguintes e começar a ganhar tração, ao ponto de a partir de 2011 ela começar a crescer a uma razão de cerca de 1 milhão de novas(os) inscritas(os) por ano (Fernandes, 2024a; 2024b).

Mais recentemente, após um intervalo de tempo sem produções mais frequentes, novamente o interesse torna ao MEI, como atestam as produções recentes (Fernandes, 2021;

2024a; 2024b; Lapa, 2024; Muniz; 2023b; 2023c; 2024; 2025a; 2025b; 2025c; Silva, 2021). Neste ínterim, grandes eventos de impacto aos mundos do trabalho sucederam-se no país, como a promulgação da PEC nº 95/2016 (Teto de Gastos), da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), que tiveram como consequências profundas transformações no mercado de trabalho, como a flexibilização e desregulamentação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que impactou os empregos assalariados formais; a legalização da terceirização; o aumento da pejetização do trabalho (Fernandes, 2021; 2024a; 2024b; Lima; Oliveira, 2021), isto é, a contratação de um empregado não através de um contrato de trabalho, mas por via de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); aumento da informalidade etc. Como resultado, atestou-se o crescimento da precarização do trabalho, que definitivamente passou a ser central ao mercado de trabalho e emprego e às dinâmicas laborais. Ainda durante este período deslindou-se um outro evento de grande magnitude, que também contribuiu para essas transformações: a pandemia de COVID-19.

Graças às implicações geradas pela pandemia, como a suspensão da produção e das atividades laborais presenciais, uma reviravolta ocorreu no mercado de trabalho: demissões em larga escala, teletrabalho, a entrada das plataformas digitais nos cotidianos e ambientes de trabalho e o surgimento da “uberização” (Amorim; Grohmann, 2021). Como saída, muitas(os) trabalhadoras(es) recorreram aos “bons e velhos” trabalhos informais, enquanto outras(os) buscaram no MEI seu esteio. Isso fez com que a política saltasse de um patamar de leve para um de franco crescimento, ao perfazer mais 5 milhões de registros no período de duração da pandemia, entre 2019 e 2022 (Fernandes, 2024a; 2024b).

Contudo, esse “sucesso” do MEI também trouxe a reboque diversos debates, que vão desde a “modernização” das relações de trabalho à precarização do mesmo. No primeiro caso, o MEI representaria um processo “natural” de adequação das relações de trabalho e emprego à um contexto institucional e socioeconômico mais afinado com a dinâmica do capitalismo em sua fase neoliberal, que advoga por relações de trabalho menos mediadas por contratos e direitos, mais auto concebida, flexível, móvel e individualizada. Do outro, compreende-se o MEI como uma política que pode vir a encetar uma precarização do trabalho, sobretudo a trabalhadoras(es) que advenham de trajetórias socioprofissionais e de vida precárias.

Neste ponto, tanto o MEI como outras políticas análogas de ativação do mercado de trabalho e emprego por meio do empreendedorismo trouxeram novamente à lume a questão da precariedade e da precarização do trabalho. Fenômenos distintos, mas muitas vezes correlatos ou convergentes, eles passam a ser centrais para a compreensão das transformações contemporâneas nos mundos do trabalho e em sua morfologia. A precariedade é entendida, grosso modo, como a situação ou o contexto de trabalho e vida nos quais as(os) trabalhadoras(es) encontram-se abaixo de um nível satisfatório de vida digna, com acesso à direitos e amparo institucional do Estado, expressando-se através de jornadas de trabalho extensas, supercontrole no ambiente de trabalho, superexploração em uma atividade não regulada via contratos, insegurança laboral etc.

Já a precarização do trabalho é comumente compreendida como um processo de instilação, instalação ou expansão da precariedade, tanto em uma situação ou contexto já precário, mas, sobretudo, em situações ou contextos que eram considerado outrora não precários. Ou seja, enquanto a precariedade é uma dimensão que acompanha a vida e o trabalho ao longo do capitalismo, a precarização do trabalho surge com mais ênfase a partir da crise do fordismo e do surgimento do neoliberalismo, constituindo-se como um processo de corrosão das condições e relações de trabalho anteriormente fordistas e de constituição de uma norma do trabalho contrária à norma fordista, no que tange ao trabalho regulado assalariado.

Ademais, por se pretender ser uma política de empresarialização, espera-se que o MEI promova a fundação de novas empresas. Mas, curiosamente, esse não é necessariamente o resultado alcançado, pois a política acabou por abrir diversas trilhas de trajetórias de trabalho, a despeito de sua “vocação” inicial para o combate ao desemprego e pela formalização das atividades e empreendimentos informais. Seria isso que explicaria o seu pretense “sucesso”? Ademais, como uma política nomeadamente voltada ao fomento do empreendedorismo possui em si uma série de dispositivos legais que possibilitam o acesso à direitos e benefícios de ordem trabalhista e previdenciária, mesmo que estes sejam parcos em comparação ao modelo CLT? Como compreendem-se as pessoas que formalizam-se nela? E, nesta esteira, como a precarização do trabalho apresenta-se diante da política do MEI?

Essas foram algumas questões que guiaram-nos para esse objeto e, também, na reflexão que culminou nesta investigação.

TRAJETÓRIA DE PESQUISA

Antes de passarmos às questões que estruturam e guiam este trabalho, cabe um parêntese sobre como o MEI tornou-se meu objeto de investigação de doutorado, a despeito de eu não ser um microempreendedor individual.

O meu encontro com o MEI como objeto de pesquisa seguiu um caminho tortuoso. Desde a graduação, em meus anos de Iniciação Científica, eu debrucei-me sobre os estudos acerca da flexibilização e precarização do trabalho, primeiro em uma perspectiva teórica e, depois, empírica, a acompanhar e compreender as transformações institucionais que acabam por causar o aumento da precarização do trabalho, pois era o tema “quente” daquele momento.

A partir daí, enveredei para o estudo dos acidentes industriais ampliados, no mestrado. Naquela pesquisa, eu busquei investigar o impacto que a terceirização, sobretudo aquela que ocorre no setor de manutenção e segurança industrial, possui na ocorrência de acidentes industriais ampliados em uma refinaria de petróleo (Brito, 2014). Partindo então para um estudo de caso na antiga Refinaria Landulpho Alves – RLAM (atualmente, privatizada e denominada Refinaria Mataripe S.A., sob o comando do grupo Acelen), eu acabei por investigar documentos públicos e privados das refinarias e dos Sindicatos (de trabalhadores da Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS e das empresas terceirizadas) e realizei entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores efetivos, terceirizados, participantes da CIPA e representantes sindicais. E, para alcançar os trabalhadores terceirizados, de maior dificuldade de acesso, tive que encetar estratégias de acesso à Refinaria.

Transposto este entrave, realizei as entrevistas com os trabalhadores terceirizados, e em um dos momentos de campo eu ouvi de um deles – se não me trai a memória – que ele havia se formalizado como microempreendedor individual, com o objetivo de ter mais uma opção de trabalho caso ele viesse a ter seu contrato rescindido – algo infelizmente muito comum de acontecer à época, devido a inexistência de aparato legal que protegesse os trabalhadores de despedimentos indevidos. Foi naquela ocasião que de fato atentei-me para a existência do MEI, apesar de seu surgimento ter ocorrido já há alguns poucos anos antes, e guardei aquilo como um episódio do trabalho de campo.

Em seguida, passei à docência em uma instituição federal. Cerca de dois anos após meu ingresso, houve o *impeachment* da presidenta Dilma Rouseff, e, com isso, Michel Temer

ascendeu a presidente do país e, a partir daí, as transformações apontadas anteriormente ganham corpo. Após sua posse e reformulação do quadro ministerial do governo, seu Ministério da Educação (MEC) promoveu a Reforma do Ensino Médio¹ e, com ela, abriu-se espaço para a inclusão de discussões e/ou componentes curriculares sobre empreendedorismo nas escolas de educação básica do país.

Não obstante, a reitoria da ocasião tornou-se muito próxima da gestão do MEC da época, e em meados do ano de 2018 nós recebemos uma série de palestras a respeito de programas e iniciativas de fomento e estímulo ao empreendedorismo entre nossos estudantes. Ao participar de um desses eventos, possivelmente capitaneado por algum instrutor do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)², tocouse na questão do MEI e aquilo deu-me um estalo: *afinal, por que uma política de tantos anos é pouco explorada dentro da sociologia?* A partir daí passei a buscar referência sobre o tema para a escrita do meu projeto de doutorado.

No início, devido à parca quantidade de referências atualizadas, acabei por redigir um projeto mais genérico, que envolvesse o empreendedorismo e a relação com a flexibilização e a precarização do trabalho. E após algumas seleções para ingresso, acabei aprovado no curso de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGSol) da Universidade de Brasília, ingressando em 2020. Todavia, a vida tem seus mistérios e surpresas, e a partir de março daquele ano decretou-se o *lockdown* em todo o país, o que primeiro suspendeu o curso e, em seguida, forçou-o a migrar para o ensino remoto. Assim, entre 2020 e 2022 a pandemia asseverou-se no país, devido às políticas desastrosas do Governo de Jair Messias Bolsonaro. Não obstante, a política do MEI passou a ser tema recorrente tanto do Ministério da Economia daquele governo como dos próprios pronunciamentos daquele presidente, que sempre que possível exaltava a figura do MEI como uma saída para o trabalho durante a pandemia. Eis então que deslindou-se o contexto no qual transcorreu esta investigação.

JUSTIFICATIVA

¹ A reforma do Ensino Médio do Governo Michel Temer ocorreu, primeiro, na qualidade de Medida Provisória (Medida Provisória nº 746/2016), sendo, a seguir, convalidada pelo congresso da época e tornando-se a Lei nº 13.415/17. Dentre as muitas mudanças encetadas por esta reforma, destaca-se a inserção do empreendedorismo como um princípio e eixo da política, sobretudo em sua finalidade.

² O SEBRAE é uma entidade brasileira de caráter privado, mas com vinculações públicas aos governos federal, estaduais e municipais, que tem por objetivo a capacitação e a promoção do desenvolvimento econômico e competitividade de micro e pequenas empresas, estimulando o empreendedorismo no país. Para mais informações, ver <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/>>. Acesso em 17 abr. 2024.

Diante do exposto, esta investigação se justifica por um conjunto de motivos. Em primeiro lugar, pela necessidade de aprofundamento de estudos da Sociologia, em especial do campo da Sociologia do trabalho, sobre o fenômeno do empreendedorismo, sua morfologia, características e relações com o mundo do trabalho contemporâneo, sobretudo no que tange às “novas” formas de trabalho. Costumeiramente, tal fenômeno é mais abordado e investigado de forma empírica pelos estudos em Economia e Administração, que enfocam muito mais na relação entre empreendedorismo e inovação, empreendedorismo e desenvolvimento econômico ou em estudos sobre estado da arte do tema (Costa *et al.*, 2011; Franco; Gouvêa, 2016; Valle *et al.*, 2014; Verga; Silva, 2014). Assim, um estudo desenvolvido sob a ótica da sociologia permite-nos abranger as análises para estudos mais diversificados, críticos e para além dessas áreas, sendo, ainda, estudos que debruçam-se a respeito dos sujeitos inscritos nesta políticas e as formas como elas(es) vivem e trabalham.

Segundo, cremos que a análise sociológica do empreendedorismo pode dar relevo à forma como o neoliberalismo tem corroído o estatuto do trabalho assalariado e da relação salarial historicamente constituída, através do engendramento das “novas” formas de trabalho, mais flexíveis e precarizadas, dentre as quais as políticas de ativação do mercado de trabalho (Rosenfield, 2015; 2018; Silva, 2018) calcadas em formas de autoemprego (trabalho independente) ou de microempreendedorismos (Assunção, 2008; Abdelnour, 2017; Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019).

Terceiro, compreendendo o interesse governamental e empresarial na promoção do empreendedorismo como “a alternativa” à crise econômica e à escassez de empregos formais assalariados (Muniz, 2023a), esta investigação vem a somar na compreensão do porquê dele ser enquadrado como a “via possível” nesse contexto, além de desvelar as relações com a flexibilização e a precarização do trabalho, conforme veremos adiante.

Por último, esta investigação visou contribuir para a análise da morfologia do trabalho (Antunes, 2011), através da compreensão de como o empreendedorismo é alçado à uma forma de trabalho desejável neste período neoliberal e estimulada pelo conjunto social e estatal, e, por conseguinte, como a capilarização desta forma vem ensejando uma transformação nas subjetividades das(os) trabalhadores em empreendedorismo, que ganham

novos contornos, gerando um novo modo de ser e de produzir nelas(es)³ (Muniz, 2023a; 2023b; 2023c; 2024).

Para este trabalho, selecionamos o período que compreende entre 2009 a 2024 para o estudo, porque a) o MEI passa a existir juridicamente após o ano de 2008, quando ocorre a promulgação da Lei Complementar nº 128, em 19 de dezembro daquele ano, que alterou a Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas e criou a sua figura jurídica. Ademais, ele é efetivamente implementado em 2009, com as primeiras inscrições tendo ocorrido em Brasília – DF; b) por esse período também permitir abranger os intervalos de tempo marcados pelos governos de Luiz Inácio Lula da Silva, Dilma Rousseff, Michel Temer, Jair Bolsonaro e, novamente, Luiz Inácio Lula da Silva, perseguindo então os fluxos e influxos de crescimento econômico, crise/recessão econômica e medidas político-econômicas e jurídicas de flexibilização encetadas por eles, *pari passu* o desenvolvimento do empreendedorismo MEI; e, por fim, c) porque este período consubstanciou a consolidação das transformações da Globalização, Neoliberalismo, Reestruturação Produtiva, Modernização tecnológica etc. no mundo do trabalho, promovendo o relevo do impacto dessas mudanças no mercado e na força de trabalho.

OBJETO DE PESQUISA

Conforme expusemos brevemente ao início desta introdução, microempreendedoras(es) individuais são trabalhadoras(es) de origem formal, informal ou oriundas de uma situação de desemprego que formalizam-se como microempreendedores. Com isso, ganham um registro de pessoa jurídica que as(os) permite iniciar um empreendimento nos setores de agricultura, indústria, comércio ou serviços⁴. Comparado a outras formas de empreendedorismo, o MEI possui uma especificidade⁵, que está na sua

³ Reconhecemos o trabalho em empreendedorismo como uma “nova forma de ser e produzir”, como veremos, a partir de uma reconfiguração socioeconômica, institucional, cultural e ideológica que o neoliberalismo vem operando junto aos mundos do trabalho e suas instituições reguladoras, que modifica a chave de compreensão e execução do trabalho de um sentido de proteção e produção coletiva para outro, desprotegido, individualizado e autoexplorador. Ao nosso ver, essa chave é que diferencia o trabalho em empreendedorismo contemporâneo de formas anteriores de trabalho autoativado, como o trabalho autônomo.

⁴ Segundo o Código Civil nacional, em seu artigo 966, entende-se como empresário aquele que “[...] exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” (BRASIL, 2002). A figura do MEI será juridicamente criada *a posteriori*, a partir das Leis Complementares nº 123 e 128 (BRASIL, 2006; 2008).

⁵ Conforme Brasil (2002; 2006; 2008), além do MEI há o Empresário Individual (EI), Microempresa (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), Sociedade Limitada (LTDA), entre outras.

delimitação em ser uma “empresa individual” constituída por uma única pessoa, sem sócios, filiais, e passível da contratação de apenas um(a) empregado(a) formal⁶ (BRASIL, 2006; 2008).

Pensada como uma política de inclusão da força de trabalho fora do campo do trabalho formal (trabalhadores informais e desempregados, *a priori*), atualmente o MEI sempre se destaca nos balanços que visam mensurar as atividades empreendedoras e empresariais no país. À título de exemplo, o *Mapa de Empresas*⁷ mais recente (BRASIL, 2025b) aponta que dentre os tipos de “empresas” (leia-se figuras jurídicas) abertas e em funcionamento, o MEI representa 12.660.170 das 24.213.445 empresas ativas (ou seja, 52%), e 1.257.036 das 1.668.753 empresas abertas, perfazendo 75% destas, no segundo quadrimestre de 2025. Ou seja, a política do MEI possui um volume e aglutina um montante de inscritas(os) que demonstra a força e a centralidade deste tipo de empreendedorismo para as atividades econômicas do país. Mas por que isso? Nos aponta BRASIL (2022c) que

[...] O processo de inscrição no Microempreendedor Individual, modalidade de empresário individual com processo simplificado para abertura de empresas em portal do Governo Federal e regime especial de tributação, tem sido a opção para muitos empreendedores ao formalizarem seus negócios. Além das facilidades para formalizar a empresa e enquadramento tributário simplificado, o MEI dispõe de medidas simplificadas de acesso a crédito [...]. (p. 13)

Segundo pesquisa do SEBRAE com base nos dados da Receita Federal⁸, a adesão em 2020 foi a maior nos últimos cinco anos, e atualmente contabiliza-se cerca de 16.842.616 de MEIs registrados e ativos⁹. Os setores que se destacam na liderança do ranking de atividades com o maior número de criação desses microempreendimentos foram o comércio varejista

⁶ Sublinhamos aqui que desde os anos 1990 já ocorriam processos de “pejotização”, através da abertura de empresas por trabalhadoras(es) para prestar serviços, no intuito de conseguir um CNPJ para emissão de notas fiscais, ao invés de ser contratado pelo regime CLT. Essa “pejotização” era, muitas vezes, combinada com um movimento de terceirização para evitar suspeitas à burla. Atualmente, a entrada do MEI trouxe mudanças a esse processo, como veremos, ao simplificar esse recurso à burla devido ao teor da política e sua arquitetura legal. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

⁷ *Mapa de Empresas* é um boletim publicado quadrimestralmente pelo Governo Federal Brasileiro, que visa a descrição detalhada de dados e informações relevantes sobre o ambiente de negócios e a descrição de ações voltadas a impactar positivamente o cenário econômico. Foi inicialmente publicado pelo Ministério da Economia, em 2020, durante o Governo Bolsonaro, sendo continuado, em seguida, pelo Governo Lula III, agora sob a organização do MEMP. Para mais informações, ver: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas>>. Acesso em 07 set. 2025.

⁸ “Brasil tem recorde na abertura de novos MEIs e ultrapassa 11 milhões, diz Sebrae”. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2021/01/28/brasil-tem-recorde-na-abertura-de-novos-meis-e-ultrapassa-11-milhoes-diz-sebrae.ghtml>>. Acesso em 23 maio 2021.

⁹ Toma-se como referência os dados acumulados da Receita Federal, extraídos em 22/11/25, e disponíveis em: <<http://www2.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemi/private/pages/relatorios/relatorioMesDia.jsf>>. Acesso em 24 de nov. 25.

de vestuário e acessórios, promoção de vendas, cabeleireiros, manicures e pedicures, fornecimento de alimentos para consumo domiciliar e obras de alvenaria¹⁰ (SEBRAE, 2019b; 2024).

Assim, observa-se a partir dos dados elencados o crescimento do fenômeno do microempreendedorismo no país. Esse crescimento é auxiliado tanto pelo discurso empresarial, quanto pela atuação de órgãos como o SEBRAE e, mais contemporaneamente, através da ênfase do Governo da necessidade de estímulo e adoção de mecanismos e políticas públicas que pudessem vicejar o empreendedorismo, sobretudo a partir da composição do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte – MEMP, primeiro ministério em um governo brasileiro dedicado ao tema.

Portanto, de acordo com o deslindado até aqui, selecionamos como **objeto de estudo** a relação entre empreendedorismo e precarização nas condições e relações de trabalho dos Microempreendedores Individuais (MEI).

OBJETIVOS DA PESQUISA

A partir do que foi delineado anteriormente, este projeto de pesquisa tem como **objetivo geral** compreender a morfologia do Microempreendedorismo Individual e a sua relação com as formas de precarização do trabalho. Nesta trilha, elencamos como **objetivos específicos**:

- 1) Caracterizar o Microempreendedor Individual no escopo do empreendedorismo;
- 2) Analisar o crescimento do MEI dentro do mercado de trabalho, no período 2009-2024;
- 3) Descrever os perfis dessas(es) empreendedores e suas trajetórias socioprofissionais;
- 4) Relacionar o processo de precarização do trabalho com o trabalho em empreendedorismo;
- 5) Identificar as formas de precarização do trabalho das(os) MEIs.

PROBLEMA E HIPÓTESE DE PESQUISA

Problema de Pesquisa

¹⁰ Destacamos que os setores aludidos são aqueles que, historicamente, foram marcados pela informalidade ou pelo crescimento desta (ver Antunes, 2011; Lima; Oliveira, 2021; Tavares, 2021). Não obstante, o surgimento do MEI é justificado pelo discurso estatal como uma tentativa de regularização dos trabalhos autônomos desenvolvidos nesses setores. Todavia, como pode-se observar, foi apenas com a Reforma Trabalhista de 2017 e seu novo quadro de regulamentação que esse processo tomou corpo. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

Conforme traçado anteriormente, o MEI é uma forma muito particular de empresarialidade, devido à arquitetura institucional-legal deslindada para a política. Nesta senda, a possibilidade de um(a) trabalhador(a) tornar-se uma empresa, a capacidade de ela(e) estabelecer relação de emprego com outro trabalhador, a partir de sua figura jurídica oriunda do registro como MEI e, na trilha da anterior, a possibilidade de um trabalhador passar à condição de personalidade jurídica, mas com usufruto de um determinado grau de cobertura de previdência e seguridade social (Muniz, 2023a; 2023b; 2023c; 2024).

Devido a sua popularização, a sua abrangência alcança todo o limite do território nacional, apesar de ser um fenômeno mais urbano e com maior concentração nas capitais (SEBRAE, 2019b) do que em ambientes mais rurais e interioranos. Não obstante, as interações entre o MEI e as diversas unidades da federação (UF) ainda não foram extensamente escrutinadas, permitindo a compreensão do caráter das interações entre esse fenômeno e as particularidades de cada UF.

Nesta trilha, o Distrito Federal (DF) tornou-se um campo fértil para a realização desta investigação, primeiro devido à ter sido a primeira UF a registrar a inscrição de MEIs (Fernandes, 2024a; 2024b; Muniz, 2023b; 2023c; 2024; 2025a; 2025b) e, em seguida, devido ao número de MEIs que compõem o cenário socioeconômico do DF, conforme apontado, por exemplo, por BRASIL (2022a; 2022b; 2022c). Ademais, uma investigação empírica sobre os Microempreendedores Individuais do DF assentou-se na a) dinâmica econômica do DF, estruturada em órbita do serviço público (Federal e Distrital) (Carvalho; Ghiraldelli, 2024), o que constituiu um terreno fértil para o microempreendedorismo, haja vista que os postos de trabalho e as atividades econômicas circunscritas ao setor privado do mercado de trabalho estão, majoritariamente, no setor terciário (serviços e comércio); b) sua sensibilidade e reatividade às dinâmicas dos ciclos econômicos devido a essa natureza, o que influi na oferta de empregos e nos constrangimentos e/ou incentivos socioeconômicos ao empreendedorismo; e c) presença e influência de instituições e agências promotoras de políticas de empreendedorismo, como o próprio Governo Federal (em especial, através de seu Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços [MDIC] ou Ministério da Economia e, mais recentemente, do MEMP), da direção nacional do SEBRAE, além de outras instituições patronais ou de representação empresarial que ocupam este lugar.

É neste escopo que o MEI é introduzido, servindo a um duplo propósito: de um lado, estimular o desenvolvimento de novas empresas e, do outro, apoiar a transição da

informalidade para a formalidade (Campanha *et al.*, 2017; Colbari, 2015; Rosenfield, 2015), por mais paradoxal que possa parecer. Não obstante, o que inquirir-se nesse cenário é se o papel que o MEI desempenha junto às transformações mais gerais nas dimensões sociais e econômicas, mais especificamente nas formas de viver e trabalhar e nas dinâmicas dos mercados de trabalho. Seria então o MEI uma política de “empresarialidade” que desemboca na precariedade, ou, ao contrário, seria um contexto mais geral de precariedade que tem servido impulsionador dessa “empresarialidade” (Silva, 2018)?

Seria esse o caso do MEI? Afinal, a sua promoção se dá através do Estado, em um contexto onde o “tornar-se empreendedor” muitas vezes intersecciona ou camufla formas de autoemprego, trabalho por conta própria e/ou trabalho informal, por natureza não cobertos tal como aqueles outros sob uma relação salarial de trabalho dotado de direitos do trabalho, seguridade e previdência social. Seria então o MEI uma forma de empresarialidade que conduziria esses trabalhadores à precarização do trabalho? De quais formas, e em quais sentidos?

Desta forma, e com base no quadro exposto acima, pretende-se responder a seguinte questão: *Como o empreendedorismo dos Microempreendedores Individuais configura-se como uma nova forma de empresarialidade que reforça formas de precarização do trabalho?*

Hipóteses

Para tanto, utilizaremos como hipóteses de pesquisa que a) as transformações mais recentes no cenário socioeconômico têm alterado profundamente o modo de ser e as regras do mercado de trabalho e emprego, gerando e tornando a precariedade seu elemento central; b) essas transformações, por conseguinte, têm impellido trabalhadores às formas de trabalho em empreendedorismo¹¹ ou à incorporação do discurso do empreendedorismo; c) o Microempreendedorismo Individual constituiu-se como uma relação de trabalho precarizada, que acaba tendo essa qualidade ocultada por causa da dissimulação gerada pelo

¹¹ Por “trabalho em empreendedorismo” compreendemos a execução de uma atividade econômica ou ocupação fora dos moldes do trabalho regulado e assalariado e, ainda, sob a inscrição de uma política de ativação do mercado de trabalho e emprego – como o MEI. Neste trabalho, a(o) “empreendedor(a)” constitui uma figura jurídica devido à formalização, mas não constitui uma empresa de fato, e, portanto, desenvolve a sua atividade de maneira autoativada, fazendo recurso à autoexploração ou à exploração do trabalho de outrem, pontual ou recorrentemente, fora dos moldes do trabalho assalariado (ver Muniz, 2025c).

estatuto de empresarialidade; e d) o empreendedor-MEI constitui um “novo” tipo de trabalhador, mais flexível e precarizado.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando a consecução desta investigação, nós lançamos mão de uma pesquisa de Estudo de caso (Yin, 2010; Ragin, 2009a) e, mais especificamente, de uma pesquisa orientada por caso (Ragin, 2009b; Ragin; Amoroso, 2011, Platt, 2009). Por “caso” entendemos uma lógica de análise referenciada em estudo e análises de “casos”, no qual ele, o caso, é o desenho que sustenta a coleta e futuras inferências e argumentação (King *et al.*, 1994; Ragin, 2009b; Platt, 2009).

Nosso intuito com uma investigação deste perfil foi poder ir em profundidade e minúcias na compreensão das(os) MEIs, com o intento de evidenciar outros aspectos e dimensões deste objeto sem, obviamente, descurar da questão da precarização do trabalho¹², visto que não observamos proposta similar nas investigações realizadas acerca deste objeto¹³.

Esses estudos aos quais fazemos referências possuíram uma abordagem majoritariamente qualitativa, desenvolvendo-se a partir dos seguintes procedimentos metodológicos: análise do desenho da política pública (Campanha *et al.*, 2015; Gaiger; Correa, 2010), pesquisa documental e estatística (Colbari, 2015), pesquisa qualitativa envolvendo observação participante e entrevistas (Rosenfield, 2011; 2015), estudo de caso ampliado (Fernandes, 2024b), dados descritivos da Receita Federal, grupos focais e questionários (Lapa, 2024) e etnografia (Silva, 2021).

Nossa amostragem foi realizada a partir do universo de 38.088 registros de Microempreendedores do Distrito Federal, tendo por mês de referência agosto de 2022¹⁴,

¹² Aqui, por suposto, fomos ao encontro de uma das críticas de Fernandes (2024b) acerca dos estudos sobre o MEI: “É verdade que a abordagem mais preponderante sobre o MEI na sociologia do trabalho brasileira ainda se limita a abordá-lo como citação ou exemplo da precarização e da flexibilização. Não se debruçam em estudos mais aprofundados, evidenciando outros aspectos e dimensões deste objeto, o que possibilitaria uma leitura que vá além de um MEI como mero produto das transformações do trabalho. É claro que tais transformações se constituem como determinações fundamentais para a devida compreensão do MEI. A ênfase é de que não basta que a sociologia do trabalho se limite a elas.” (p. 15)

¹³ Reconhecemos que, dentre o rol de estudos sobre o objeto microempreendedor(ismo) individual, o que mais aproxima-se de nossa empreitada é Fernandes (2024b) e Lapa (2024).

¹⁴ Essas informações foram obtidas junto à Plataforma *Dados Públicos – CNPJ*, da Receita Federal. Disponível em: <<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/cadastros/consultas/dados-publicos-cnpj>>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

período no qual iniciamos o nosso trabalho de campo¹⁵. A partir da Plataforma *Dados Públicos – CNPJ*, da Receita Federal, foi confeccionado um banco de dados com as informações de todas(os) MEIs registradas(os) até aquele período, e a partir deste banco nós promovemos diversas formas de contato e aproximação, até que conseguimos, paulatinamente, recrutar nossas(os) interlocutoras(es)¹⁶.

Foram 60 participantes ao longo de nossa investigação, distribuídas(os) entre as etapas dos grupos focais e das entrevistas semidiréticas. Essas(es) MEIs pertencem aos diversos grupos de renda presentes no Distrito Federal (a saber, Alta, Média-alta, Média-baixa e Baixa), conforme elaboração do IPEDF (2023). Nesta trilha, também destacamos que nossa amostra foi caracterizada como homogênea, tendo como parâmetro os MEIs em atividade; e diversificada internamente, a partir das Regiões Administrativas (RAs) do DF¹⁷. Os critérios de seleção para nossa amostra foram o registro como MEI e o seu exercício ativo no período de 2009-2023, além de tê-lo, preferencialmente, como principal forma de trabalho e ser residente no Distrito Federal e atuar em, pelo menos, uma de suas RAs. Ao seu turno, os critérios de exclusão foram i) a inatividade como MEI por mais da metade desse período (cerca de 7 anos e meio); e ii) ser empresário de outra modalidade; iii) não ser morador e não atuar enquanto MEI no DF.

Quanto às técnicas e instrumentos de pesquisa, nós fizemos uso de análise documental dos relatórios *Perfil do Microempreendedor Individual* e *Mapa de Empresas*; de grupos focais (Cardano, 2017b; Gaskell, 2015) e entrevistas semidiréticas (Cardano, 2017a; Ferreira, 2014; Gaskell, 2015). Essa combinação teve como intuito maximizar a qualidade da pesquisa e, ainda, possibilitar a triangulação dos dados (Flick, 2009; 2011). Em relação aos primeiros, aplicamos cinco grupos focais, sendo um primeiro piloto, apenas com participantes do grupo de Alta renda, e os demais sendo um por cada grupo de renda, apenas com MEIs desse referido grupo. Ao todo, contamos com vinte e duas participantes, de acordo o Quadro 01:

Quadro 01 – MEIs participantes dos Grupos Focais

¹⁵ Infelizmente, devido ao delongamento da pandemia de COVID-19, sobretudo em Brasília, só pudemos iniciar o nosso trabalho de campo a partir do segundo semestre de 2022.

¹⁶ Para maiores detalhes sobre o desenho e a execução metodológica deste trabalho, ver o Apêndice metodológico.

¹⁷ Segundo o Governo do Distrito Federal, são regiões administrativas as antigas “cidades-satélites”, ou seja, as unidades urbanas contidas no território do DF e que não contam com autonomia político, administrativa e financeira. À época da pesquisa, era 33 regiões e, atualmente, constam 35 RAs ao todo. Ver mais a respeito em: <<https://segov.df.gov.br/category/administracoes-regionais/>>. Acesso em 27 abr 23.

Grupo Focal Piloto – alta renda (renda domiciliar de R\$ 14.753,85)						
Participante	R.A.	Gênero	Raça/cor	Idade	Escolaridade	Atividade
MEI 01	Lago Norte	F	Branca	42	Sup. Compl.	Comerciante
MEI 02	Águas Claras	F	Parda	23	Sup. Compl.	Comunicadora
MEI 03	Asa Norte	M	Branco	48	Sup. Compl.	Fotógrafo
Grupo Focal 1 – Alta Renda						
MEI 04	Vicente Pires	F	Branca	31	Sup. Comp.	Comunicação Digital
MEI 05	Asa Norte	M	Pardo	41	Sup. Comp.	Ensino e Consultoria
MEI 06	ParkWay	M	Branco	ND	Sup. Incomp.	Representante de Vendas
MEI 07	Jardim Botânico	F	Branca	39	Pós-graduação comp.	Estética
MEI 08	Lago Norte	M	Pardo	53	Ens. Méd. Comp.	Prof. de culinária
Grupo Focal 2 – Renda Média-alta (renda domiciliar de R\$ 6.517,82)						
MEI 09	Cruzeiro	M	Branco	43	Sup. Incomp.	Suporte Técnico em Inform.
MEI 10	Arniqueiras	F	Parda	35	Sup. Incomp.	Alimentos (Doceria)
MEI 11	N. Bandeirante	M	Branco	48	Ens. Méd. Comp.	Comércio (Eletroeletrônicos)
MEI 12	Sobradinho	F	Parda	49	Sup. Comp.	Fabricação de confeccões
MEI 13	Guará	F	Parda	55	Ens. Méd. Comp.	Agente de viagens
MEI 14	Taguatinga	F	Parda	ND	ND	ND
Grupo Focal 3 – Renda Média-baixa (renda domiciliar de R\$ 4.066,48)						
MEI 15	Gama	M	Branco	58	Sup. Comp.	Alimentos (lanchonete) e Fotografia
MEI 16	Samambaia	M	Pardo	38	Sup. Comp.	Comércio (Doces e festas)
MEI 17	Santa Maria	F	Branca	36	Sup. Comp.	Comércio (celulares)
MEI 18	Sobradinho II	M	Pardo	ND	ND	ND
Grupo Focal 4 – Renda Baixa (renda domiciliar de R\$ 2.644,96)						
MEI 19	Brazlândia	M	Branco	43	Ens. Méd. Comp.	Prestador de serviço em Eletrotécnica
MEI 20	Recanto das Emas	F	Parda	46	Sup. Comp.	Comércio (Eletroeletrônicos)
MEI 21	Varjão	F	Parda	48	Fund. Incompl.	Alimentos
MEI 22	Fercal	F	Parda	ND	ND	ND

Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

Quanto às entrevistas semidiretivas, nós as realizamos com um(a) interlocutor(a) de cada RA e grupo de renda por vez, contabilizando um total de trinta e oito entrevistas, conforme podemos visualizar nos Quadro 02, a seguir:

Quadro 02 – MEIs participantes das Entrevistas Semidiretivas						
Participante	R.A.	Gênero	Raça/cor	Idade	Escolaridade	Atividade
Grupo de Alta Renda (Águas Claras, Jardim Botânico, Lago Norte, Lago Sul, Park Way, Asa Norte, Asa Sul e Sudoeste/Octogonal)						
MEI 23	Asa Norte	M	Branco	48	Fund. Incomp.	Chaveiro
MEI 24	Lago Norte	F	Parda	47	Sup. Comp.	Estética (Salão de Beleza)
MEI 25	Asa Sul	M	Pardo (Branco)	65	Sup. Comp.	Comércio (Confeccões)

MEI 26	Sudoeste	F	Branca	53	Sup. Comp.	Comércio e fabrico de bijuterias
MEI 27	Lago Sul	F	Branca	25	Sup. Comp.	Comércio (Jornais e revistas)
MEI 28	Jd. Botânico	M	Branco	44	Pós-graduado	Comunicação (Filmagens) e Teatro
MEI 29	Octogonal	F	Branca	35	Pós-graduada	Biomedicina Estética
MEI 30	ParkWay	F	Branca	24	Ens. Méd. Comp.	Alimentos (Doceria)
MEI 31	Á. Claras	M	Branco	50	Ens. Méd. Compl.	Estética (Cabelereiro)
Grupo de Renda Média Alta (Arniqueira, Candangolândia, Cruzeiro, Guará, Núcleo Bandeirante, SIA, Sobradinho, Taguatinga e Vicente Pires)						
MEI 32	Candangolândia	F	Branca	53	Sup. Comp.	Estética (Cabeleira e manicure)
MEI 33	Vicente Pires	M	Pardo	58	Sup. Comp.	Construção Civil
MEI 34	Taguatinga	M	Pardo	40	Sup. Comp.	Comércio (Eletroeletrônicos)
MEI 35	Arniqueiras	F	Parda (Branca)	37	Sup. Comp.	Marketing Digital
MEI 36	N. Bandeirantes	F	Negra	48	Sup. Comp.	Alimentos
MEI 37	Guará	M	Branco	54	Ens. Méd. Comp.	Comércio (Manutenção em eletrodoméstico)
MEI 38	Sobradinho (Grande Colorado)	M	Pardo	63	Fund. Compl.	Manutenção em portões elétricos
MEI 39	Cruzeiro	F	Branca	31	Sup. Incompl.	Publicidade e Marketing
MEI 40	SAI	M	Negro	40	Fund. Incompl.	Mecânico e Dono de Oficina
GF Renda Média-baixa (Ceilândia, Gama, Riacho Fundo, Samambaia, Santa Maria e Sobradinho II)						
MEI 41	Gama	F	Negra	70	Fund. Incompl.	Comércio (alimentos)
MEI 42	Sta. Maria	M	Branco	59	Fund. Compl.	Comércio (alimentos)
MEI 43	Samambaia	F	Parda	37	Pós-graduada	Consultora empresarial
MEI 44	Ceilândia	F	Negra	53	Pós-graduada	Estéticas (Cabelereira e Barbeira)
MEI 45	R. Fundo I	F	Parda	37	Sup. Compl.	Serviços de Despachante Veicular
MEI 46	Sobradinho II	M	Pardo	56	Ens. Méd. Compl.	Construção Civil
Grupo de Renda Baixa (Brazlândia, Fercal, Itapoã, Paranoá, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo II, São Sebastião, SCIA-Estrutural, Sol Nascente/Pôr do Sol, Varjão)						
MEI 47	Paranoá	M	Pardo	43	Fund. Compl.	Publicidade (Propaganda automotiva)
MEI 48	S. Sebastião	F	Negra	49	Ens. Méd. Compl.	Vendas (Cosméticos e confecções)
MEI 49	Fercal	F	Parda	51	Ens. Méd. Compl.	Comércio (Confecções)
MEI 50	Itapoã	F	Parda	40	Sup. Comp.	Comércio e Fotografia
MEI 51	Planaltina	M	Branco	34	Ens. Méd. Compl.	Comércio e Manutenção de eletrodomésticos
MEI 52	Estrutural	M	Branco	33	Sup. Comp.	Vendas

MEI 53	R. Fundo II	M	Pardo	48	Fund. Incomp.	Entregas e Fretes
MEI 54	Pôr do Sol	F	Branca	42	Ens. Méd. Compl.	Comércio (Mercearia)
MEI 55	Varjão	M	Pardo	23	Sup. Comp.	Marketing Digital
MEI 56	R. das Emas	M	Negro	41	Ens. Méd. Compl.	Eletricista
MEI 57	Sol Nascente	F	Negra	31	Fund. Incompl.	Diarista
MEI 58	Brazlândia	F	Parda	21	Ens. Méd. Compl.	Marketing Digital
Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.						

Como pode ser observado, nosso trabalho de campo, em ambas as etapas, enfocou a participação de interlocutoras(es) de todos os grupos de renda do Distrito Federal, com variedade de gênero, raça/cor, faixa etária, escolaridade e atividades econômicas/ocupações principais desenvolvidas como MEIs. Tanto os grupos focais quanto as entrevistas semidiretivas contaram com gravação, seja em áudio ou vídeo, autorizada pela(o) participante mediante um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Ver anexo A). Posteriormente, realizamos as transcrições desses registros para a análise e interpretação subsequentes, excluindo, em seguida os áudios e vídeos originais. Nestas transcrições, utilizamos ainda de codificação das(os) interlocutoras(es) com vistas à anonimização, através do rótulo “MEI n°”. Esse rótulo levou em consideração o estatuto de microempreendedor(a) (MEI) e a ordem de participação na pesquisa (n° 01, 02, 03 e, assim, sucessivamente).

Para a análise e interpretação dos dados, nós fizemos recurso da Análise de Conteúdo Qualitativa (QDA) operacionalizada através do *software* MAXQDA, versão 2024 (Bardin, 2009; Kuckartz; Rädiker, 2019; 2020; Santos *et al.*, 2021). As transcrições foram importadas para o programa e codificadas a partir tanto de categorias nativas quanto de outras, oriundas da literatura. A partir daí, chegamos a um conjunto de 13 códigos e subcódigos subsequentes, que nortearam as categorias de interpretação. Trouxemos, sempre que possível, as vozes de nossas(os) interlocutoras(es) em sua integralidade, para a análise, através de quadros, como veremos, no intuito de darmos vozes a esses sujeitos e a reforçar, como já aludido, a triangulação dos dados e a qualidade da pesquisa (Flick, 2009; 2011).

Por último, sublinhamos que este trabalho não contou com a aplicação de inteligência artificial em nenhuma de suas etapas, exceto no processo de transcrições dos grupos focais, nos quais utilizamos sistemas semiautomatizados. Neste quesito, tivemos, inclusive, todo o cuidado para realizar as transcrições de modo a não permitir a captura de dados sensíveis de

nossas(os) interlocutoras(es). Por fim, sublinhamos também que o uso de travessões no corpo do texto não expressa de modo algum a ação de uma inteligência artificial, mas sim que trata-se somente do estilo deste investigador e do seu apreço por esse sinal de pontuação.

ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho conta com esta introdução, quatro capítulos e uma conclusão, na qual fazemos um breve balanço e arremate deste trabalho, além da proposição de uma tipologia acerca das formas de precarização do trabalho entre microempendedoras(es) individuais. Soma-se, ainda, os anexos: apêndice metodológico, guia do grupos focais e roteiro das entrevistas semidiretivas.

No primeiro capítulo, encetaremos uma discussão acerca do fenômeno do empreendedorismo e do que é ser empreendedor(a), passando pela histórias dos conceitos, pela sua relação com a fase neoliberal do capitalismo, até chegar nas noções, percepções e compreensões de nossas(os) interlocutoras(es) acerca dos fenômenos destacados.

No segundo capítulo nós nos debruçaremos sobre o microempendedor(ismo) individual, partindo da dimensão da política e alcançando o modo como nossas(os) interlocutoras(es) interseccionaram o MEI em sua trajetória socioprofissional. Para isso, iniciamos o capítulo com uma revista acerca da política de microempendedorismo individual para, em seguida, nos determos sobre o a participação do MEI no mercado de trabalho e emprego e no perfil das(os) participantes desta política, a partir de análises de documentos como *Mapa de Empresas* (Governo Federal) e *Perfil dos Microempendedor Individual* (SEBRAE). Por último, atentaremos às trajetórias socioprofissionais de nossas(os) interlocutoras(es), afim de compreendermos as relações entre as vidas íntimas e as experiências e vivências, formais ou informais, de trabalho, para que possamos compreender os condicionantes que levaram-nas(os) ao MEI, e os paralelos com a precarização ao longo dessas trajetórias.

No terceiro capítulo, faremos uma revisão acerca do fenômeno da precarização do trabalho, a partir tanto da produção internacional quanto nacional. O intuito foi compreendemos, em balanço, como os diversos estudos empíricos têm descrito o fenômeno e lidado com as junções e injuções de aspectos nacionais e internacionais sobre o fenômeno. Depois, nos voltamos às implicações disso para a compreensão das relações de trabalho e emprego e para as “novas” formas de trabalho contemporâneas. Ao final, deslindaremos o modelo de análise do capítulo subsequente.

Por fim, no quarto e último capítulo, primeiro nos debruçaremos sobre um enquadramento metodológico acerca do processo de precarização do trabalho, que tende a subdividi-lo em duas facetas: uma objetiva e outra subjetiva. A seguir, retornamos às(aos) nossas(os) interlocutoras(es), para compreendemos sob quais formas essas facetas manifestam-se, e quais as implicações das expressões de precarização do trabalho entre MEIs, como, conseqüentemente, os impactos para seus empreendimentos, trabalhos, relações sociais e vidas pessoais.

CAPÍTULO 1

O “EMPREENDER” E O “SER EMPREENDEDOR” DIANTE DO TRABALHO ASSALARIADO: EMPREENDIMENTOS, EMPRESARIALIDADES E AS “NOVAS” FORMAS DE TRABALHO

1.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, nos debruçaremos sobre o fenômeno do empreendedorismo e do que é ser empreendedor, visando o entendimento de como esses fenômenos relacionam-se e articulam-se com o mercado de trabalho e emprego. Para tanto, primeiro passaremos em revista, de maneira breve, sobre a história do empreendedorismo. Depois, o localizaremos no escopo da fase neoliberal do capitalismo, tentando compreender seu lugar e papel nessa fase. Daí, nos debruçaremos sobre um debate conceitual acerca do “empreendedorismo”, tentando, ao mesmo tempo, circunscrever e situar o fenômeno, para nossas análises. Por fim, nos deteremos com mais vagar na percepção que nossas(os) interlocutoras(es) de pesquisa expressam sobre o tema, na intenção de delinear alguns elementos importantes para que compreendamos a penetração do empreendedorismo tanto na vida e trabalho dessas pessoas, na condição de uma política de inserção e inclusão no mercado do trabalho e emprego, quanto nas formas de trabalho desenvolvidas por essas(es) trabalhadoras(es).

1.2 BREVE HISTÓRIA DO EMPREENDEDORISMO

O fenômeno do empreendedorismo não é, decerto, uma novidade no campos das ciências sociais. Desde sua fundação, essa ciência tem se debruçado, mesmo que lateralmente, a respeito da questão, pois esse fenômeno e a figura do “empreendedor” surgem anteriormente ao capitalismo, mas é ao longo do processo de desenvolvimento desse que eles vão ganhando importância, ao desenvolverem-se em consonância a ele (Eberhart *et al.*, 2022a; Thornton, 1999). Podemos, por exemplo, apontar que Weber foi um dos primeiros sociólogos a interessar-se pelo estudo do tema, ao visar compreender o empreendedor como um ator social distinto do burguês, por ele ser orientado por uma ética, e pela forma como o empreendedorismo enquadrava-se no rol do “espírito do capitalismo” (Martes, 2010;

Santiago, 2009). Todavia, para a construção e contextualização de nosso objeto, convém-nos traçar um breve panorama histórico de desenvolvimento do fenômeno e dos conceitos e noções que advém ou desdobram-se dele.

Originalmente, o termo *entrepreneur*, do qual derivam os demais, surge na França, em torno de 1437, para designar “aquele que está entre ou intermediário” (Franco; Gouvêa, 2016). Contudo, como boa parte dos conceitos e atividades humanas, ele foi sendo modificado e afinado conforme o passar do tempo, a cada época, segundo sua tônica política e econômica (Costa *et al.*, 2011).

Nessa trilha, ao analisar a trajetória histórica do conceito, observamos que o termo já era usado desde a Idade Média (séculos V-XV) para descrever tanto a pessoa que participava quanto aquela que gerenciava grandes projetos de produção (construção de castelos, fortes etc.) (Hisrich; Peters, 2009 *apud* Franco; Gouvêa, 2016). Cabe salientar, nesses termos, que o sistema de empreendedorismo evoluía com base nas classes dos comerciantes e na ascensão das cidades daquela época (Verga; Silva, 2014).

Ao passarmos em revista a literatura que trata dos fundamentos históricos do fenômeno, não encontramos uma univocidade quanto a uma periodização e/ou genealogia do termo “empreendedorismo”, porque os estudos dessa área têm neste objeto um processo de investigação ainda em curso. Com isso, há todo um debate, ainda em aberto, a esse respeito. Todavia, nos apoiaremos aqui em alguns autores que nos trazem um panorama breve a respeito. Costa *et al.* (2011), por exemplo, apresenta três períodos nos quais o termo foi utilizado e significado.

O primeiro seria o **Período clássico de formação do capitalismo** (Costa *et al.*, 2011). Nele, o “empreendedor” é concebido como “um empresário que se posiciona no centro do processo econômico”. Assim, o empreendedor seria aquele que assume o papel de intermediário entre produtores e/ou entre produtores e consumidores, algo como uma espécie de “negociante” ou “comerciante”. Ou seja, um agente econômico que compra um certo produto por um dado preço, mas vende-o por um preço incerto, assumindo, no processo, riscos relacionados às suas atividades (Franco; Gouvêa, 2016).

Leite e Melo (2008) chamam a atenção para o fato de que no século XVI “empreendedor” era significado como o capitão que contratava soldados mercenários para servir ao rei, ao passo que no século XVII *entrepreneur* foi mobilizado para tratar de agente

econômico, pois “[...] eram aqueles que introduziam novas técnicas agrícolas ou arriscavam seu capital na indústria.” (p. 36).

Os grandes pensadores da época que fundamentaram essa visão foram Richard Cantillon (1680-1734) e Jean-Baptiste Say (1767-1832)¹⁸. Para o primeiro, a prática do empreendedorismo envolvia, em seu âmago, o risco e a incerteza. Com isso, o empreendedor era aquele que sabia navegar pelo mar de riscos e incertezas das atividades econômicas e fazer os melhores cálculos que lhe permitissem diminuir esses elementos. Já para o segundo, ele seria “[...] investidores que inovavam, organizavam e coordenavam os meios de produção, assumindo os riscos ou incertezas com esta atividade (BRUYAT; JULIEN, 2000; FILION, 1999; LANDSTRÖM; LOHRKE, 2010). [...]” (Franco; Gouvêa, 2016, p. 149). Desta forma, para Say, o empreendedor era definido no papel de coordenação de produção e distribuição, ou seja, um coordenador que consistia em combinar os fatores (terra, capital e indústria humana) de produção que resultavam em novos empreendimentos (Verga; Silva, 2014).

No intermédio entre este período e o seguinte surge a figura do economista austríaco Joseph Alois Schumpeter (1883-1950)¹⁹, responsável por uma nova leitura e classificação do fenômeno do empreendedorismo. Para o autor, o “empreendedor” seria um sujeito inovador que impulsiona o desenvolvimento econômico e social por intermédio da reforma ou da revolução nos padrões de produção (Costa *et al.*, 2011). Desenvolvendo suas ações em um ambiente econômico e comercial permeado pelo risco e pelas incertezas, o empreendedor lograria sucesso ao inovar, criando, assim, ferramentas e instrumentos, processos ou, ainda, novas formas de gerir e mobilizar os capitais e fatores de produção ao seu dispor. Logo o empreendedor é entendido por Schumpeter como o agente no processo do desenvolvimento econômico. Ele é associado à inovação; na verdade, esse é seu principal caráter distintivo, pois a “inovação” é o que movimenta a economia (Franco; Gouvêa, 2016; Leite; Melo, 2008).

¹⁸ Interessante destacar, conforme nos apresentam Franco e Gouvêa (2016), que para Say havia uma diferenciação entre o “empreendedor” e o “capitalista”, onde o segundo seria aquele que “financiava o investimento”, enquanto o segundo aquele que operava, dava corpo e produzia com seu ou o investimento de outrem.

¹⁹ Preferimos dispor o autor na passagem entre os períodos elencados por Costa *et al.* (2011) por não encontrarmos um entendimento mínimo sobre a colocação deste autor na história das ideias sobre o empreendedorismo, haja vista que Franco e Gouvêa (2016) e Leite e Melo (2008) tendem a pô-lo em separado de períodos maiores, por exemplo. Ademais, o autor se insere nos debates e nas correntes de pensamento do século XX, quando ganha reconhecimento e notoriedade, o que tenderia mais a enquadrá-lo no segundo período descrito por Costa *et al.* (2011).

Cabe aqui fazermos um parênteses para trazermos Weber novamente ao debate. Ao comparamos este autor à Schumpeter, compreendemos como vão desenhando-se, na teoria social, a diferença entre “empreendedor” e “empresário”, bem como o caráter do empreendedorismo no processo de desenvolvimento capitalista. Tanto Weber como Schumpeter veem como figuras separadas o “empreendedor” e o “empresário”²⁰, que, apesar da importância de ambos para o processo capitalista, seria o segundo o ator social de maior destaque, por produzir as rupturas e ações sociais inovadoras que conduziriam as instituições sociais e econômicas à modernização²¹.

Retomando Costa *et al.* (2011), o segundo período seria o **Período do capitalismo monopolista**. Aqui os empreendedores não apenas inovam, mas também se responsabilizam pela continuidade da organização. Com isso, observamos aqui uma confusão sobre quem seriam os “capitalistas” e quem seriam os “empreendedores”, pois muitas vezes os papéis se confundem, no campo da prática, na figura de um único agente econômico. Entretanto, nesta nova ótica o empreendedor perde o posto de grande agente do capitalismo para as grandes empresas, que passam a ser os principais agentes promovedores dos processos de destruição criadora que impulsionam o capitalismo (Boltanski; Chiapello, 2020; Chamayou, 2020; Freeman, 2019). Isso ocorre por conta das modificações no sistema capitalista (regulação estatal, burocracia etc.), que levam a um enfraquecimento do protagonismo da figura do empreendedor, levando-o aos bastidores do processo de criação e gestão econômica. Logo

Apesar de o empreendedorismo ter suas origens no período medieval, foi no âmbito da industrialização que seu significado se desenvolveu. Foi um tempo de grandes mudanças, pois o trabalho, com inserção de tecnologias, passa a ser industrializado e não mais artesanal. Com tais mudanças, houve a necessidade de diferenciar o empreendedor e o capitalista, este último era quem financiava as

²⁰ Para Weber, o empresário seria um agente econômico que não limita-se apenas à acumulação de riquezas e é guiado pela ganância, pois, em verdade, ele é um ator social que mobiliza-se através de uma ética (*ethos*) específico, ligado à ética protestante (racionalidade, ascetismo e vocação profissional), ao passo que o empreendedor, como já aludido, seria aquele agente econômico que possui uma ação racional e ética voltada a transformar o lucro e o acúmulo de capital em uma finalidade própria e, ainda, gerar transformação social. Para Schumpeter, o empresário seria um agente econômico que pode ser distinto do capitalista, haja vista que sê-lo independe de ter-se a propriedade jurídica do capital e da posse de capital monetário. E empreendedor, para o autor, seria uma figura distinta tanto do capitalista quanto do empresário, apesar de poder-se, em determinadas circunstâncias, coexistirem. O empreendedor é caracterizado como aquele agente inovador e disruptivo, que produz novidades tecnológicas, nos processos, nos mercados etc. e, por isso, causa a “destruição criativa” e empurra o desenvolvimento capitalista para o progresso (Lima; Oliveira, 2021; Martes, 2010; Santiago, 2009).

²¹ Sublinha-se então que, para Schumpeter, o empreendedor apresenta um “caráter disposicional”, isto é, com a finalidade de inovar, causar rupturas e realizar “novas combinações” de processos, mercados, produtos dos quais não é, geralmente, o inventor. Em suma, esse caráter é o que habilita-o como um agente econômico que transforma uma invenção ou uma ideia em uma inovação comercializável. Ainda segundo o autor, seria esse caráter crucial para o socialismo, pois seriam os empreendedores e trabalhadores, em conjunto, na produção da inovação (Lima; Oliveira, 2021; Martes, 2010; Santiago, 2009). Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

invenções motivadas pela industrialização e desenvolvidas pelos empreendedores. Nesse sentido, a imagem do empreendedor já começa a ser vinculada a questões de inovação. (Franco e Gouvêa, 2016, p. 161)

Por fim, o terceiro seria o **Período do Capitalismo atual**. Nesta fase, que podemos compreender o período que se sucede à Crise do fordismo e a adoção de processos macrossociais que visam salvar o capitalismo da crise de regulação do modelo fordista, como a globalização, a reestruturação produtiva e a adoção do neoliberalismo (Alves, 2011; Boltanski; Chiapello, 2020; Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Dardot *et al.*, 2021; Harvey, 2011; 2014). Dentre esses, surge com o último o resgate da figura do empreendedor e de sua função social.

E como dá-se esse resgate? Em consonância às transformações em curso à época, retorna-se ao pensamento político-econômico a ideia de um agente social dotado de perspicácia, astúcia e liberdade econômica, capaz de lidar com os riscos e incertezas engendrados pelas transformações socioeconômicas e desenvolver um produto e/ou serviço capaz de ser capitalizado e desenvolvido, fortalecendo um mercado existente ou, ainda, ensejando a criação de um, novo. Logo, esse agente seria criador de empreendimento produtivos ou de realização de serviços com capacidade de inovação e transformação econômica. Nesses termos, a ideia de “empreendedor” é reconfigurada e retirado dos bastidores, tendo sua compreensão, papel e atuação ressignificadas em relação ao passado para expressar o *ethos* neoliberal por excelência. Assim, o “empreendedor” seria novamente alçado ao lugar de agente solucionador das múltiplas crises que foram instaladas pelo período fordista (econômica, do trabalho, da produção etc.) e, por isso, deveria ser estimulado pelos governos e agentes privados em sociedade como uma forma de solução à policrise.

Sendo então considerado o remédio às crises e aos males gerados pela regulação fordista, logo o que vai sendo plasmado aos poucos é a **generalização da figura do empreendedor**, que é fomentada, na ótica de Costa *et al.* (2011), pela imperiosidade de um sistema econômico que exige e necessita de nova ética empresarial do trabalho, pressuposta sobre uma base que estreita a ligação entre indivíduo e empresa e que faz, por sua vez, do empreendedorismo um *ethos*.

Assim, ainda segundo os autores,

Tal matriz [da figura do executivo capitalista como matriz de conduta] prolonga e intensifica a obrigação do homem moderno de dedicar sua vida ao ganho, reduzindo os atributos dos indivíduos à dimensão do interesse e incorporando a lógica do capital como fundamento existencial mais importante (L. Santos, 2007).

Dentro dessa racionalidade, para que uma sociedade fundamentada em um mercado livre seja capaz de produzir mais riqueza, torna-se premente a existência de indivíduos capazes de criar e aproveitar oportunidades, melhorar processos e inventar negócios. Nesse sistema, quase todas as pessoas podem ser tidas como empreendedoras [...]. (Costa *et al.*, 2011, p. 190)

Nesta senda, vai se estabelecendo paulatinamente a disseminação de uma “forma empresarial modelo”, que passaria a ser a regra universal em sociedade, transformando os elementos sociais (especialmente os trabalhadores) em “empresas”, pois em uma sociedade em crise perene e carente de transformações, apenas elas constituem-se legitimamente como agentes de transformação econômica e produção de riqueza. Com isso, observa-se que este processo nos permite compreender que, por detrás de todo o movimento pró-empresariado há um movimento subjacente de empoderamento e centralidade do mercado em relação à sociedade, onde ou o mercado recobre a sociedade inteira ou a sociedade se reduz à esfera econômica (Muniz, 2023a).

Destarte essa periodização brevemente apresentada não seja monolítica, ela nos possibilita fazer algumas considerações acerca do trajeto histórico das ideias de “empresariado” e “empresariado”. Sobre o primeiro, entendemos que surge enquanto um agente econômico intermediário no processo de produção, com a tarefa de lidar com os riscos e as incertezas dessa atividade, e se torna uma “forma modelo, exemplar” de conduta de ser, generalizada a todos os agentes sociais. Acerca do segundo, ele vai se deslocando de uma designação de uma atividade específica de intermediação no processo econômico, e vai se reconfigurando enquanto uma atividade plural, mais ligada à produção em seus mais variados níveis: concepção, criação e comercialização de novas mercadorias, produtos e/ou processos.

1.3 O EMPRESARIADO NA FASE NEOLIBERAL (1980-ATUALMENTE)²²

A despeito desse histórico, o empresariado se configura enquanto um fenômeno “novo” na sua atual forma, pelas seguintes razões: primeiro, devido à sua polissemia ontológica, isto é, o empresariado pode representar e abranger desde uma ação disruptiva em meio organizacional até a criação e replicação de um modelo de organização produtiva; segundo, porque em termos de ciência, há uma polissemia compreensiva sobre o fenômeno, tendo em vista os múltiplos conceitos, definições e delimitação de campo, que estão em afinidade com as formas como ele se desenrolou ao longo do processo capitalista,

²² Retomamos e aprofundamos, sempre que necessário, algumas questões já postas em Muniz (2023a).

sobretudo na forma como vem avançando enquanto um modelo de subjetivação no enquadramento da fase neoliberal (Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Dardot *et al.*, 2021; Leite; Melo, 2008; Harvey, 2011; 2014).

Nesta senda, inicialmente sua promoção se dá através dos *Thinks Tanks* e dos primeiros governos neoliberais ao longo dos anos 1980-1990, passando assim ao discurso e ao centro das políticas estatais com mais ênfase após a Crise de 2008. Desse jeito, é com o advento do “Estado neoliberal”, ao longo desse período, que vai tecendo-se o contexto onde o “tornar-se empreendedor” muitas vezes intersecciona ou camufla outras formas de trabalho, sejam eles autônomos, por conta própria, informais, trabalhos estes que são, usualmente, descobertos de direitos sociais relacionados ao trabalho, ou seja, fora da outrora norma da “relação salarial fordista” (Assunção, 2008; Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Lima, 2010; Lima; Oliveira, 2021; Silva, 2018).

Aqui, vai ocorrendo um paulatino deslocamento da associação com a ideia de um empresário enquanto proprietário de uma corporação para uma noção mais opaca, flexível e permeável de “agente econômico capitalista” (Costa *et al.*, 2011; Leite; Melo, 2008; Souza Munhoz *et al.*, 2008). Esse “novo” significado vai sendo plasmado em um cenário no qual se deslindam profundas transformações na forma do emprego regulado fordista e das suas relações, que passam cada vez mais a serem tratadas enquanto “relações de trabalho”, ou seja, desvinculadas da ideia fordista de regulação e amparo institucional.

O “empreendedorismo de si” é instado, então, como a nova forma ética dos trabalhadores e sua “única” saída para a sobrevivência com “propósito e sentido”, nesse cenário (Chamayou, 2020; Dardot *et al.*, 2021; Dardot; Laval, 2016; Franco *et al.*, 2021; Han, 2018). Com isso, observa-se que este processo nos permite compreender que a reboque de todo o movimento pró-empreendedorismo há um processo subjacente de empoderamento e centralização do mercado em relação à sociedade, onde o segundo recobre o primeiro inteiramente, ou, ainda, uma redução da sociedade à esfera econômica e seus termos (Barbosa, 2011; Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Dardot *et al.*, 2021; Harvey, 2011; 2014).

Desta forma, é nos anos 90, primeiro nas sociedades das economias centrais e, depois, nas de economia periférica, como o Brasil, que o empreendedorismo se difunde e passa a figurar como a principal alternativa ao encolhimento do mercado de trabalho formal, às

crises econômicas e a necessidade de inovação, geração de riquezas e desenvolvimento²³ (Franco; Gouvêa, 2016; Costa *et. al.*, 2011). Assim, devido às mudanças macrosociais, houve o estímulo para o empreendedorismo por necessidade²⁴, devido à falta de ocupação e renda (Vasconcellos; Delboni, 2015).

Esse período será fortemente marcado pelo estímulo privado ao empreendedorismo, ao se difundir na sociedade um ideário de que o empreendedorismo favorece com mais liberdade e riqueza àqueles que o desejam desenvolver. Tudo isso lastrado em crenças e valores como maior independência e liberdade na tomada de decisões, prestar contas apenas a si próprio, oportunidade de enfrentar desafios, saída da posição de subordinado etc. (Vasconcellos; Delboni, 2015), que fomentaram a adesão de camadas médias, assalariados formais e desempregados ao “sonho de empreender”.

Nesta trilha, o empreendedorismo foi crescendo no Brasil ao longo dos anos 1990 e 2000, como uma “alternativa” à dificuldade de contratação que grassava na época, fruto do recrudescimento da economia e de políticas de ajustes fiscais e controle de gastos estatais. E ao lado do fantasma do desemprego, que assola as economias modernas, existe também uma mudança no perfil da força de trabalho ocupada: cada vez menos empregos formais e assalariados e cada vez mais relações de trabalho flexíveis (terceirização, trabalhos temporários, por conta própria etc.). Nesse meandro, identifica-se o acréscimo no número de trabalhadores autônomos que, diante de sua insegurança e precariedade de condições de vida e trabalho vão buscar no empreendedorismo a via possível de inserção social e profissional, por necessidade e sobrevivência (Lima, 2010; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

Contudo, essa migração nem sempre atende aos anseios dos trabalhadores. Em grande parte dos casos, o que se vê é apenas uma mudança nas aparências, com os

²³ Frisamos que, neste íterim, o discurso empresarial brasileiro traz à lume a ideia de “empregabilidade” como solução ao desemprego (Lima; Oliveira, 2021), ao difundir entre as(os) trabalhadoras(es) a ideia de que se garantiria o emprego diante de um cenário de encolhimento das vagas formais desde que esta(e) trabalhador(a) reunisse as competências e habilidades para o trabalho suficientes e atualizadas. Essa concepção propiciava uma transferência de responsabilidade pela formação e aperfeiçoamento das(os) trabalhadoras(es) das empresas e governos para elas(es) mesmas(os). Contemporaneamente, observamos uma sobreposição da ideia de empreendedorismo sobre a de empregabilidade. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

²⁴ Entende-se por “Empreendedorismo por necessidade” aquele tipo de empreendedorismo no qual os indivíduos criam o seu próprio negócio motivados pelas necessidades de subsistência e reprodução social, o que seria o contrário do “empreendedorismo por impunidade”, no qual a ação empreendedora parte da percepção de um nicho de mercado potencial ou por um sentimento de responsabilidade pela geração de emprego e desenvolvimento industrial no país, o que faz com que os “empreendedores” invistam em um negócio próprio (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

trabalhadores que se tornaram “empreendedores” vendo-se novamente às voltas com a insegurança e a necessidade constante de flexibilidade e adaptação aos ditames do mercado. Desta forma, Vasconcellos e Delboni (2015) nos mostram que o “tornar-se empreendedor” muitas vezes traduz-se em uma precarização das condições e relações de trabalho daquelas(es) nesta posição, pois o tipo de empreendedorismo desenvolvido não permite o usufruto de direitos assegurados aos trabalhadores assalariados, o que colocaria esses trabalhadores, na visão de Vasconcellos e Delboni (2015), em uma “zona de precarização”.

Ainda nesta seara, Souza Munhoz *et al.* (2008) identificou que o “empreendedor” ocupa as vezes de “subcontratador”, pois ele desempenha, **geralmente** e de forma **simultânea**, o duplo papel de empregado (de si mesmo) e de pequeno empregador. Tal faceta é amplificada e frequente no período atual, pois hoje contratos de terceirização, de prestação de serviços como autônomos e como operadores de pequenos negócios, travestem esses trabalhadores muitas vezes de “empreendedores” (Alves, 2011; Lima, 2010; Souza Munhoz *et al.*, 2008).

Assim, o empreendedorismo não só marca uma forma de distensão na relação entre empresa-gestão-trabalhador (sujeito), como também produz uma “nova inovação organizacional”: a empresa agora não se limita apenas ao arranjo jurídico, político e econômico no qual o sujeito – trabalhador – se insere. A empresa agora é o próprio sujeito, que não apenas introjeta a “forma empresa” em seu campo subjetivo, como também passa a ser mediado e regulamentado enquanto tal – por leis e outros dispositivos legais-administrativos, passando a ser, em si e para si, uma empresa de fato (Carbajo Pádilla e Santamaría López, 2019; Chamayou, 2020; Dardot e Laval, 2016; Franco *et al.*, 2021; Han, 2018).

Quanto ao mercado de trabalho, temos um cenário no qual ele é forçado à desregulação e à flexibilização, sob a justificativa de torná-lo mais maleável ao processo de integração global das economias nacionais e mais resistentes às crises. Gera-se então mais desemprego, precarização das condições de trabalho, aumento das atividades informais e afins, e proliferam novas formas de trabalho, com cada vez menos regulação e segurança, e cada vez mais informalidade, flexibilidade e autoemprego (Alves, 2011; Assunção, 2008; Barbosa, 2011; Lima, 2010). Ou seja, ocorre o aumento de trabalhadores em situação de trabalho autônomo e afins que, diante de sua insegurança e precariedade de condições de vida e trabalho, vão buscar no empreendedorismo a via possível de inserção social e

profissional (Valle *et al.*, 2014). Consequentemente, evidencia-se um aumento do nível de ocupação no mercado informal e a explosão da abertura de novos negócios.

É nesta trilha que o empreendedorismo vai sendo fomentado, ao redor do mundo. O caso do Brasil é um bom exemplo. Sendo estimulado ao longo dos anos 1990 e 2000, como uma “alternativa” às dificuldades no mercado de trabalho e ao fantasma do desemprego²⁵, é a partir da Crise de 2008 e das pressões e imposições do mercado e dos órgãos financeiros internacionais que se formaliza, no país, um discurso mais coeso e vigoroso a respeito da inexorabilidade do empreendedorismo²⁶. Nesse ínterim, identifica-se o acréscimo no número de trabalhadores autônomos que, diante de sua insegurança e precariedade de condições de vida e trabalho vão buscar no empreendedorismo a via possível de inserção social e profissional, por necessidade e sobrevivência²⁷ (Lima, 2010; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

No que diz respeito ao discurso administrativo, observa-se a normalização, junto aos agentes sociais, de um discurso originalmente voltado ao funcionamento concorrencial das empresas, agora aplicado às demais esferas da vida, em especial às condutas dos trabalhadores. Esse discurso serve de fio condutor dos ditames administrativos-organizacionais ao cotidiano laboral das pessoas, inculcando os recursos discursivos que permitam a esses trabalhadores adotarem mais organicamente os modos de ser flexíveis, concorrenciais e mercadológicos, o que, por conseguinte, facilita a introjeção e aceitação de seu funcionamento nos moldes de uma empresa em jogo no mercado (Alves, 2011; Boltanski; Chiapello, 2020; Chamayou, 2020).

Por fim, as políticas públicas voltadas à economia ou ao mercado de trabalho também vão sendo redesenhadas. Elas são deslocadas da sua antiga perspectiva de visarem o estímulo ao crescimento de contratações de trabalhadores assalariados para uma que busca sedimentar os arranjos procedimentais que referendarão a transferência de responsabilidade quanto a

²⁵ Destacamos aqui a importância que o setor empresarial brasileiro teve nesse processo, ao não só estimular a formação e qualificação em empreendedorismo, seja sozinho ou conjuntamente ao Estado, como, também, difundir campanhas e publicidades favoráveis ao empreendedorismo através da mídia, através de programas como “Grandes Empresas & Pequenos Negócios” e revistas periódicas como “Valor” e “Você S.A.”, por exemplo (Casaqui; Doretto, 2022; Costa *et al.*, 2012), que serviram como instrumentos de divulgação para a sedimentação ideológico-cultural que sustentaria a concepção de empreendedorismo como saída ao fim do assalariamento. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

²⁶ Discurso que terá entre um de seus produtos mais notáveis a promulgação de uma lei (Lei Complementar nº 128/2008) que irá criar a figura do “microempreendedor individual”, algo inédito no país até então, e que se configura como um caso exemplar da “empresa de um homem só”.

²⁷ Argumento que, por sinal, “fundamenta e justifica” a criação do Microempreendedor Individual.

criação e manutenção dos empregos, das empresas e do Estado, para os trabalhadores. Ou seja, o emprego passa a ser algo ativamente buscado, cultivado e conquistado por cada trabalhador, que deve alcançá-lo ao “empreendê-lo”. São instituídas assim políticas de empreendedorismo nos mais diferentes níveis, com ênfase nas dimensões dos pequenos e microempreendedores e empreendimentos (Assunção, 2008; Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018).

Não obstante, cabe frisar que esse fomento e subsequente tomada da empresarialidade pelas(os) trabalhadores ocorre devido à desconstrução do trabalho regulado e dotado de legislação e segurança, de um lado, e à precarização, do outro. Sem o amparo dos dispositivos de proteção e seguridade social (como, por exemplo, o seguro-desemprego), diante de um mercado de trabalho cada vez mais frenético e competitivo e, ainda, considerando as necessidades prementes de reprodução social, as(os) trabalhadores se veem, muitas vezes, sem alternativas, a não ser a “criar” o seu “próprio” emprego.

Em verdade, como mostram pesquisas recentes (Assunção, 2008; Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Dardot; Laval, 2016; Lima, 2010; Silva, 2018; Vasconcellos; Delboni, 2015), o discurso e as formas de empreendedorismo e empresarialidade, sobretudo nos estratos mais baixos de capital e da sociedade, na verdade mascaram os efeitos das políticas neoliberais de corrosão do estatuto do trabalho regulado, da seguridade e previdências sociais sob a forma de autoemprego, trabalho por conta própria e/ou informal, que, a despeito de sua mistificação de “liberdade”, “autonomia” e afins, na verdade traz em seu amago a empresarialidade como desdobramento do desemprego, do desamparo estatal e da precarização que impele à sobrevivência, nem que seja “se virando por conta própria”. Ou seja, muitas vezes, “[...] a contratação de outras ‘empresas’, ou melhor, de pessoas que possuem registro como empresa [...]” significa, na verdade, um processo de precarização via empresarialidade (Silva, 2018).

Silva (2018), ao analisar as políticas de empreendedorismo de Portugal, aponta para o fato de que até os anos 1980 havia a compreensão de que a “empresarialidade” levava à “precariedade”. Todavia, diante do cenário neoliberal mais recente, pós-Crise de 2009, o contexto agora parece ser o inverso, porque a “precariedade” tem sido disposta como o elemento impulsionador das novas formas de “empresarialidade”, especialmente aquelas atreladas às políticas de ativação do mercado de emprego, autoemprego e criação de empresas. Nesse sentido, acompanhando a autora, são os contextos de crise e/ou recessão

econômica e de retração do mercado formal de emprego, aliados ao crescimento do desemprego, que fazem com que o discurso promotor de uma “cultura de empreendedorismo” seja intensificado como resposta política “eficaz”, tendo com lastro a ideia da “crise como oportunidade para empreender”. Assim, arremata a autora, acompanhamos a difusão desses modos de empresarialidade, que, entretanto, se mostram frágeis com o tempo, porque as condições de empresarialidade dotadas de reduzida escala acabam precarizando-se quando o contexto socioeconômico encontra-se numa situação mais fragilizada.

Ou seja, aqui se clarifica a representação de que o empreendedorismo vem sendo tomado pelas sociedades sob o neoliberalismo como **a única** alternativa ao desemprego, muitas vezes se configurando como uma “política de ativação do mercado de trabalho” (Assunção, 2008; Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018), sobretudo para os mais jovens e/ou de inserção recente no mercado de trabalho.

Em suma, o que a literatura tem apontado é que o estado de precariedade que vem sendo instalado ao longo dessas últimas décadas tem criado um ecossistema de reprodução da precarização, no qual o Estado ocupa o papel principal de promotor da precariedade – e, endossamos, das políticas de empreendedorismo. Assim, através das políticas do Estado, “empreendedorismo” e “precarização” vão se amalgamando, ao ponto de serem elementos recíprocos no mercado de trabalho. Ou seja, tanto o empreendedorismo pode ser enquadrado como porta de entrada da precarização do trabalho, como vice-versa (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018).

Desta forma, “tornar-se empreendedor” muitas vezes se traduz em precarização, pois como esse empreendedorismo se baseia no auto empreendedorismo (emprego), que não permite o usufruto de direitos assegurados aos trabalhadores assalariados, como uma rede de seguridade e proteção social, cabe a cada trabalhador, por si próprio, sem auxílio ou suporte Estatal ou governamental, o que colocaria esses trabalhadores em uma “zona de precarização” (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Costa *et al.*, 2011; Souza Munhoz *et al.*, 2008; Vasconcellos; Delboni, 2015).

E este é um ponto que chama a atenção do empreendedorismo no escopo da fase neoliberal do capitalismo. Se outrora, como vimos, o empreendedorismo se interseccionava com “novos negócios”, “intermediação” e “inovação”, por exemplo, todos significantes de riqueza e desenvolvimento, hoje ele se intersecciona mais fortemente, em nível de mercado

de trabalho, com as formas atípicas de emprego, de forte conteúdo autônomo, autorresponsabilizado, flexível e precarizado ou precário.

Observamos, a partir do exposto até aqui, que o empreendedorismo representa melhor a quintessência do “trabalho flexível”, pois cinde qualquer identificação do trabalhador com o “trabalho regulado e assalariado”, ao tempo que também o faz encarnar a “flexibilidade”, fazendo dele mais maleável aos desígnios de mercado. Com isto, o empreendedor é o sujeito neoliberal exemplar, pois ele se põe, por conta própria, como aquele sujeito mais implicado e identificado ao *modus operandi* do mercado: investir, produzir, competir, concorrer e vencer.

1.4 DO QUE TRATA-SE O EMPREENDEDORISMO?

Conforme observado, a categoria “empreendedorismo” padece de uma polissemia persistente, dado a sua origem se dar no próprio período de conformação do capitalismo, uma “zona cinzenta” na qual surgiram e floresceram agentes sociais como o capitalista, o banqueiro-rentista, o operário, entre outros. Essa polissemia, é claro, está atrelada a sua polimorfia, constituída nesse trajeto histórico, ao se atar e imiscuir a atividade de empreender a uma diversidade de atividades, categorias e setores econômicos. Neste sentido, para clarificar ainda mais a questão e podermos avançar em nosso intento, compreendemos que se faz necessário um escrutínio um pouco mais detido acerca de uma definição – ou de um conceito – de empreendedorismo. Ademais, concordamos com Franco e Gouvêa (2016) que esta é uma tarefa necessária, haja vista que o debate – ainda em curso – acerca de um conceito, definição e/ou delimitação deste fenômeno se institui enquanto assunto emergente para o grande campo de estudos sobre o empreendedorismo. Desta forma, nesta seção, nos debruçaremos sobre essa questão.

Existem várias caracterizações ao longo do tempo sobre o que seriam o “empreendedor” e o “empreendedorismo”, de um lado, e uma multidisciplinariedade somada a uma falta de limites do campo de estudos, do outro, o que redundava na já aludida ausência de definição concisa e amplamente aceita acerca desse fenômeno e seus termos correlatos (Franco; Gouvêa, 2016). Costa *et al.* (2011) aponta que a ideia de empreendedorismo é mutável ao longo do tempo e de acordo com o momento e contexto históricos analisados. Assim, “[...] o conceito [de empreendedorismo] pode assumir diferentes significados

dependendo de seu contexto e uso. [...]” (p. 182). Assim, inquirimos: do que se trata o empreendedorismo?

Costa *et al.* (2011) o definem como a base político-ideológica que fundamenta o crescimento econômico e a geração de emprego e renda na atualidade, organizado “[...] [n]um modelo específico de desenvolvimento econômico e social pautado pelo capitalismo de mercado, assumido como natural, ideal e exemplar. [...]” (p. 183). Dizem ainda os autores que os empreendedores são concebidos, nesta trilha, como indivíduos que impulsionam a máquina capitalista ao promoverem e proverem novos bens de consumo, métodos inovadores de produção e transporte, entre outros, com a inequívoca função social de identificar oportunidades e convertê-las em valores econômicos. Logo

[...] sob a lógica e o controle das empresas, a ideia de empreendedorismo adquire papel primordial na sociedade: assegurar que cada indivíduo assuma, como suas, as metas de reprodução do sistema capitalista. Pode-se argumentar então que esse procedimento se desvia da busca pela emancipação humana e, ao contrário, promove formas opressivas de comportamentos individuais por meio de expectativas adequadas e formas certas de conduta, que buscam alcançar – em última análise – apenas os objetivos do capital. (Costa *et al.*, 2011, p. 192)

Ao seu turno, Leite e Melo (2008) tratam “[...] [o] o empreendedorismo [como] um conjunto de princípios ideais de bom comportamento e que, a partir desse conjunto, estabelece prescrições normativas para aqueles que desejam tornar-se empreendedores. [...]” (p. 35). Seguindo uma linha de reflexão inspirada em Boltanski e Chiapello (2020), as autoras apontam que há duas concepções de empreendedorismo: uma presente na literatura acadêmica, como “[...] um tipo de ação econômica e o empreendedor como um ator social a quem corresponde um tipo de prática ligada à liderança e à inovação, criação e crescimento de empresas. [...]” (p. 39-40), e uma outra na literatura não acadêmica, na qual “[...] o empreendedorismo um conjunto de princípios ideais de bom comportamento e a partir dele fazem prescrições.” (p. 40).

Verga e Silva (2014), por sua vez, relacionam o empreendedorismo como significando o processo duplo e conjunto de surgimento de novas empresas e novos mercados, com base na “criação de novos valores”, que vão implicar, conseqüentemente, “o início e a construção de mudanças nas estruturas dos negócios e da sociedade”. Nestes termos, o empreendedor se situa, então, no “coração da criação e do desenvolvimento de uma empresa”. Arrematam os autores dizendo que

Para Shane e Venkataraman (2000), o empreendedorismo é definido como o estudo das fontes das oportunidades para criar algo novo (novos produtos ou serviços, novos mercados, novos processos de produção ou matérias-primas,

novas formas de organizar as técnicas existentes) e o processo de descoberta, exploração e avaliação, por parte dos indivíduos que as descobrem, avaliando e explorando essas coisas novas, usando diversos meios para se atingir um fim. (p. 12)

Franco e Gouvêa (2016), citando Bruyat e Julien (2000), dizem que existem duas tendências sobre o empreendedorismo, sendo que “[...] [a] primeira entende o empreendedor como sendo o indivíduo que cria e desenvolve novos negócios de qualquer natureza. [E a] segunda tendência compreende o empreendedor como inovador que altera a economia de alguma forma. [...]” (p. 155). Diante de tamanha amplitude e generalidade, concordam as autoras que o empreendedorismo é “[...] como um conjunto de práticas apropriadas para garantir a geração de riqueza e um melhor funcionamento àquelas sociedades que o apoiam e o praticam.” (p. 163). Nessa linha, ocorre uma ambivalência em sua interpretação: empreendedorismo seria a “criação de um novo negócio próprio” ou de uma “nova empresa”? (Franco; Gouvêa, 2016).

Por fim, Assunção (2008) compreende o empreendedorismo nos seguintes termos:

De uma forma abreviada, pode dizer-se que o termo ‘empreendedorismo’ assume ora um ‘sentido Schumpeteriano’, que enfatiza a introdução de inovações nos processos produtivos e no mercado, ora um ‘sentido económico lato’, relativo à propriedade e gestão do próprio negócio ou trabalho por conta própria (van Stel, 2005: 106). [...] Aí [para a OCDE], o empreendedorismo é visto como o ‘fenómeno associado’ à actividade empreendedora, e esta é entendida como a ‘acção humana empresarial em busca da geração de valor, através da criação ou expansão da actividade económica, pela identificação e exploração de novos produtos processos ou mercados’ (Ahmad et al., 2008: 8). Na leitura da Organização, essa actividade pode assim ser desenvolvida tanto por proprietários, como por não proprietários de empresas. [...]” (p. 07)

Nessa linha, o empreendedorismo desdobra-se a partir da atividade empreendedora, que pode tanto traduzir-se no desenvolvimento e introdução da inovação em uma estrutura produtiva ou mercado já existentes, quanto, também, uma ação de caráter econômico visando a geração de valor, seja através da produção de uma nova atividade econômica ou, ainda, na expansão de uma atividade já estabelecida. Ainda segundo a autora,

O termo empreendedor também não é de fácil definição e as opções conceptuais disponíveis desenvolvem-se igualmente em torno dos temas da inovação, da criação, propriedade e gestão de empresas. Também aqui é possível identificar duas principais interpretações: o empreendedor enquanto ‘alguém que cria e depois organiza e gere uma nova empresa, independentemente de existir algo de inovador no acto’ ou como ‘alguém que transforma invenções e ideias em entidades economicamente viáveis, independentemente de ele/ela criar ou gerir uma empresa no processo’ (Lundström et al., 2005: 42). (Assunção, 2008, p. 07)

Diante dessas proposições, identificamos, na mesma trilha que Leite e Melo (2008), que as diversas perspectivas teóricas parecem apontar para os seguintes elementos definidores do empreendedorismo, na atualidade:

- a) **a contraposição entre as “novas formas de negócio” aos tipos “tradicionais”**, onde essas “novas formas” podem envolver desde atividades criadas pelo surgimento de novas tecnologias, mudanças nas trocas e serviços e/ou novos “arranjos” organizacionais, que não envolvam o modelo histórico de empresa-organização;
- b) **as implicações que as atividades inovativas trazem aos processos pelo qual as inovações levam a novos produtos e a novos mercados**, como as possibilidades de concentração de atividades de marketing e propaganda, contábil e de relações públicas que determinadas tecnologias de comunicação permitem a uma pessoa;
- c) **que a identificação de oportunidades de negócios é o coração do empreendedorismo**, ou seja, ao invés de perspectivas e prospecções de negócio tecnicamente realizadas com base em modelos matemáticos-econômicos ou decisões oriundas de planejamentos estratégicos, é o *feeling*, a intuição, o “talento individual” que fazem as ideias se tornarem possibilidades de negócio concreto, ou, ainda, que essa é uma atividade realizada de maneira individual e pessoal, por um dado “empreendedor”. Daí que, para as autoras, “[...] [e]mpreender é, portanto, um processo subjetivo. [...]” (Leite; Melo, 2008, p. 38); e
- d) **que o empreendedorismo se define a partir da formação de novas organizações e pelos comportamentos e atividades para isso acontecer**. Nesse sentido, mais uma vez apontam as autoras, “[...] O empreendedor é quem assume o risco de fundar organizações. [...]” (Leite; Melo, 2008, p. 38).

Portanto, ao nosso ver, o empreendedorismo é um fenômeno histórico, e, desta forma, mutável e socio historicamente localizado, que se apresenta sob uma nova significação, atualmente. Ele pode ser identificado em dois níveis: um, discursivo e político-ideológico, que através da mídia, do discurso empresarial e do fomento empresarial e estatal, dá a materialidade a uma gramática neoliberal que visa difundir e consolidar uma “mentalidade empreendedora”; e a outra, distinta, porém associada, na qual o “empreendedorismo” se caracteriza como uma “nova forma de trabalho e produção”.

Por “nova forma de trabalho e produção” nós queremos dizer que essa forma de empreendedorismo não se resume, nem se confunde, com a figura alusiva encetada no nível discursivo e político-ideológico, pois ela está umbilicalmente imbricada com as transformações do trabalho na contemporaneidade.

Um, porque esse empreendedorismo tem, como público-alvo, trabalhadores assalariados, desempregados, autônomos e profissionais liberais de classe média baixa (Leite; Melo, 2008). Dois, pois esse movimento de empreendedorização deriva da crise do emprego típico e da procura de modos alternativos de criação de postos de trabalhos que

enfazizam, quando não, determinam, que cada trabalhador(a) deve ser a fonte e o mote da criação do seu próprio emprego (Assunção, 2008). Três, porque essa forma de empreendedorismo tem uma relação ambivalente com a forma empresa: ele não visa a criação de uma nova empresa enquanto uma organização; na verdade, ele desloca o processo de empresarialização desse patamar para um centrado no agente social, usualmente um(a) trabalhador(a) relacionado a uma trajetória de trabalho assalariado. Quatro, por conta do ponto anterior, se destaca aqui também a dimensão jurídica, em dois marcos: um, no processo de flexibilização e desregulação da legislação social do trabalho e dos modos de regulação do mercado de trabalho e, do outro, em um processo associado de proposição, regulamentação e justificação das formas individuais, micro e/ou pequenas de empreendedorismo (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018). Quinto, porque a “inovação” aqui se põe como motor da produção e da reprodução desse processo de empresarialização: cada trabalhador é levado a se auto constituir enquanto uma “empresa”, e, nesse decurso, ele vai transformando a sua atividade produtiva em um novo bem, serviço e/ou método de/para produção, ampliado e multifacetado, gerando então a criação de uma “nova” empresa, encarnada em si próprio, que, muitas vezes, “inova” ao descortinar novos mercados de atuação, seja através de si enquanto uma “empresa inovadora”, ou por causa de um “produto inovador” gerado na realização de sua atividade.

Desta forma, para finalizar este ponto, entendemos também que essa “nova forma de trabalho e produção” assume concretamente, muitas vezes, formas de empresarialização via políticas de ativação do mercado de trabalho e emprego – como, por exemplo, o MEI (Muniz, 2023c; 2024) e o *autoentrepreneur/microentrepreneur* francês (Abdelnour, 2017) –, dentro das quais trabalhadoras(es), formalmente registradas(os) como microempresas ou empresas individuais, reproduzem atividades econômicas de forma autônoma/por conta própria, em caráter autoexplorável e que conta, geralmente, com apenas a sua força de trabalho ou, quando muito, com o recurso à força de trabalho de familiares, outras(os) trabalhadoras(es) informais ou outras(os) trabalhadoras(es) empresarializadas(os), sob um viés simbólico e institucional de empreendedorismo, o que faz com que elas(es) assumam de maneira contraditória e controversa o discurso e a ideologia neoliberal no seu cotidiano de produzir e viver (Abdelnour, 2017; Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019; Gago, 2018).

Gostaríamos de fazer uma reflexão adjacente neste momento. Seguindo nossa linha de raciocínio acima, percebemos que um fator de causa e efeito desses novos processos de

empresarialização são o comportamento ou a conduta (Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016), seja porque o empreendedor que é uma “empresa de si próprio” o é porque age, no cotidiano de seu trabalho, como se fosse uma empresa, de fato; ou porque, no curso da sobrevivência e dos imperativos do mercado, há constrangimentos e incentivos – de ordem econômica, política, cultural e simbólica – que os façam se auto compreenderem enquanto “empresas”.

É neste campo que muitos autores, indo numa linha de reflexão de inspiração foucaultiana acabam tratando o empreendedorismo apenas enquanto um desdobramento de um processo de subjetivação advinda das normas e das mentalidades economicamente orientadas pelo mercado (Foucault, 2008). Não obstante concordarmos que a questão do comportamento e da conduta atravessam o fenômeno do empreendedorismo e os múltiplos e diversos empreendedores, discordamos em subsumi-los apenas a essa questão. Conforme estamos argumentando, a disposição do comportamento e da condução nesse *métier* só se faz possível devido a precedência e a ancoragem nas transformações de caráter político-econômica, sobretudo no campo do mercado de trabalho e emprego.

Um outro ponto que também gostaríamos de passar em revista para o melhor entendimento do que e de quem são os “empreendedores” são as distinções entre estes e os capitalistas, de um lado, e a empresa “tradicional”, do outro.

Devido as imprecisões conceituais, somada a uma interseccionalidade produzida pelo discurso neoliberal, ocorre, usualmente, a identificação entre “empreendedor” e “capitalista”. Entretanto, tal identificação é dificultada pelos pontos já elencados por nós anteriormente aqui e em Muniz (2023c). Ademais, ainda nesta questão, cabe ressaltarmos que o empreendedor, entendido aqui nos termos por nós travados, não é o detentor de uma grande quantidade de capital que o permita, por exemplo, viver da renda e/ou aplicação desse capital para seu sustento independente da renda seu trabalho. Assim, segundo Boltanski e Chiapello (2020)

O capitalista, no âmbito da definição mínima de capitalismo que utilizamos, é, teoricamente, qualquer um que possua um excedente e o invista para extrair um lucro que venha a aumentar o seu excedente inicial. O exemplo típico disso é o acionista que aplica o seu dinheiro numa empresa e fica à espera de uma remuneração, mas o investimento não assume necessariamente essa forma jurídica – pensemos, por exemplo, no investimento em locação de imóveis ou na compra de bônus do tesouro. O pequeno aplicador, o poupador que não quer que seu ‘dinheiro fique parado’ mas ‘dê cria’ – como diz a linguagem popular –, pertence,

portanto, ao grupo dos capitalistas tanto quanto os grandes proprietários [...]. (p. 36)²⁸

Logo, percebemos junto com os autores que é deveras forçoso tratar um “empreendedor” como um “capitalista”, porque o volume de capital que o empreendedor comumente dispõe geralmente não excede os valores de parâmetros de, por exemplo, salários de trabalhadores assalariados, especialmente no caso do Microempreendedor Individual no Brasil, como veremos (ver Capítulo 04). Com isso, quando sobra, o que sobra da renda é automaticamente destinado ou à subsistência desse trabalhador-empresa ou, no máximo, é reinvestido para a manutenção de sua atividade. Na verdade, quando não investe sua poupança ou parte de seus ganhos diretos para a manutenção de sua atividade empreendedora, o empreendedor não só recorre, como muitas vezes depende, de financiamentos de crédito, o que leva a dívida a ser um dispositivo de subjetivação e de auto engajamento na continuidade e reprodução das atividades empreendedoras (Gago, 2018; Lazzarato, 2017).

O outro ponto que gostaríamos de visitar diz respeito às diferenças entre o “empreendedor” e a “empresa tradicional” (Muniz, 2023a; 2023c). A empresa é tida, historicamente, do ponto de vista jurídico, como uma organização, de natureza jurídica. Logo, ela é uma entidade que não se subsumia a uma pessoa física. Nesta senda, outro ponto também digno de nota é que a organização caracterizava-se através da instituição de um processo de produção, este estruturado a partir de outros diversos processos de trabalho, individuais e coletivos, organizados em prol de uma finalidade (a produção de um produto, bem ou serviço) por via da gestão e organização do trabalho, seja ela de caráter taylorista, fordista ou toyotista, com isso envolvendo a) a organização desses elementos em um espaço físico delimitado, podendo ser uma indústria, fábrica ou escritório, b) uma setorialização/departamentalização da organização, para centralizar ou descentralizar as cadeias de comando e comunicação, e c) a constituição de uma estrutura hierárquica padrão

²⁸ Ainda reforçam os autores mais adiante, em sua obra, que “[...] a designação de ‘capitalistas’ aos principais atores responsáveis pela acumulação e pelo crescimento do capital, aqueles que exercem pressão diretamente sobre as empresas para que estas produzam lucros máximos. Evidentemente, seu número é muito mais reduzido. Seu grupo é formado não só por grandes acionistas, pessoas físicas capazes de influir sobre a marcha dos negócios, apenas em virtude de seu peso, mas também por pessoas jurídicas (representada por alguns indivíduos influentes – dirigentes empresariais de primeira plana) que possuem ou controlam, por meio de seus atos, as maiores parcelas de capital (*holdings* e multinacionais – inclusive bancárias – por meio de filiais e participações, ou fundos de investimentos, fundos de pensões). Sendo eles grandes proprietários, diretores assalariados de grandes empresas, administradores de fundos ou grandes acionistas, sua influência sobre o processo capitalista, sobre as práticas empresariais e sobre as taxas de lucro é indubitável, diferentemente dos pequenos investidores mencionados acima. [...]” (Boltanski; Chiapello, 2020, p. 37).

x gerentes (ou similares) x trabalhadores, calcado na subordinação advinda da norma jurídica que se constituía a partir do contrato de trabalho. Logo, havia um governo da empresa sobre os trabalhadores (Chamayou, 2020):

A empresa é um governo privado não só no sentido óbvio, porém bem restrito, de que a administração exerce um poder sobre os trabalhadores – ela seria um governo *interno*. A gestão, como lugar de poder, governa muito mais que apenas trabalhadores. Ela governa também para além de seus muros. Governa os indivíduos em quase todos seus papéis sociais e dimensões; tanto é verdade que cada um se encontra preso a planejamentos fixados pela autoridade privada de diferentes gestores. Em suma, a empresa começa a parecer um imenso e proliferativo *governo privado da vida*, muito mais hábil e invasivo que o poder de Estado. (Chamayou, 2020, p. 121)

Cabe ressaltar, também, que esse modelo de empresa “tradicional” é tributário de um dado momento histórico do capitalismo, especialmente sua fase fordista, mas que veio passando por metamorfoses desde que essa fase entrou em crise. Assim, se na fase fordista a empresa estruturava seu comando e controle de forma clara no vetor “empresa ➡ trabalhadores” (Gounet, 1999; Freeman, 2019), a partir da crise do fordismo e da introdução do Toyotismo, vai ocorrendo uma distensão: agora o vetor passa a ser “empresa ➡ coletivo(s) de trabalhadores ➡ trabalhadores individuais” (Alves, 2011; Barbosa, 2011; Harvey, 2014), o que permite, ao nosso ver, esse borramento entre as fronteiras da empresa “tradicional” e o que viria a ser a “empresa neoliberal” (Muniz, 2023a; Dardot; Laval, 2016). Por fim, esta empresa, comumente materializada no “trabalhador-empresa”, produz uma lógica de auto controle ou controle do trabalhador sobre si próprio, impulsionado pela competitividade e pela concorrência, que fazem com que ele se auto explore para além do escopo da jornada de trabalho, indo, assim, ao campo da pessoa por completo, da atenção total e da vida (Han, 2018).

Diante do exposto até aqui, refletindo então sobre os movimentos históricos e a significação e ressignificação do “empreendedor” e do “empreendedorismo”, compreendemos que

[...] o conceito de empreendedorismo se recicla de tempos em tempos, adequando-se às necessidades emergentes do capital e com vistas a propiciar, nas últimas décadas, suporte às novas configurações empresariais, as quais reivindicam um novo tipo de trabalhador, que não necessariamente tenha um contrato de trabalho, mas sim um contrato comercial para fornecimento de produtos e serviços. O que tem sido observado como decorrência desse fato é que esse novo trabalhador tem-se transformado em um novo tipo de capitalista, uma vez que arregimenta pessoas para a consecução do contrato comercial, bem como reproduz as relações aprendidas e apreendidas nas empresas onde atuou, reforçando, assim, os ditames do mercado atual. (Souza Munhoz *et al.*, 2008, p. 156)

Nessa discussão, Dinis e Ussman (2006) trazem à lume uma nova noção para a compreensão desses fenômenos: a ideia de empresarialidade. Para as autoras, é mais acertado falar em “empresarialidade” do que em “empreendedorismo”, pois o primeiro remete simultaneamente para a ideia de empresa como um empreendimento – isto é, o ato de levar a cabo uma tarefa importante e difícil, ou, também, o ato ou efeito de empreender – e de empresa como organização econômica. Assim, “[...] o termo “empresarialidade” aqui utilizado se refere ao *processo de criação e desenvolvimento de projectos empresariais incluindo o empresário como factor fundamental desse processo.*” (p. 97, grifos das autoras).

Este cenário foi também observado por Assunção (2008), que ao refletir acerca do cenário português nos últimos anos do séc. XX, aponta para “[...] uma forte associação entre auto-emprego, empreendedorismo e propriedade de empresas de reduzida dimensão [...]” (p. 01). Segundo a autora, a crise do emprego típico desaguou na busca por modos alternativos de criação de postos de trabalhos. E, em um contexto neoliberal, com o Estado cada vez mais desobrigando-se pela políticas de incentivo ao emprego, resulta-se em um quadro de consonância de dois aspectos: 1) deslocamento da matriz das políticas estatais de um paradigma fordista para um neoliberal, no qual este último prega que a responsabilidade por criar o emprego não é mais dos entes sociais coletivos (Estado, empresas etc.), mas, sim, dos próprios agentes sociais; 2) o autoemprego como saída à crise e ao desemprego. Assim, com essa conformação, passa a ocorrer uma sobreposição entre “empreendedorismo” e “pequena propriedade”, entendendo que a última é, via de regra, dirigida por uma pessoa em situação de autoemprego.

Por último, gostaríamos de também trazer à lume a discussão de um termo importante para o debate. Quando fala-se de “empreendedor” e “empreendedorismo”, é comum trazer ao debate a questão do empreendimento. Muitas vezes utilizado como um termo à reboque dos demais, aqui gostaríamos de resgatar e pontuar acerca dessa ideia, a partir de Muniz (2025c) e Tavares (2021). Entendemos “empreendimento” enquanto uma unidade produtiva, que pode ser classificada em termos informais, familiares e, atualmente, formais – através das políticas de microempreendedorismo –, que visa, através da autoexploração do trabalho do(a) trabalhador(a) envolvida em seu funcionamento, desenvolver comercialmente um produto ou serviço que traga um retorno financeiro a esse(a), no intuito de permiti-lhe a subsistência. O empreendimento em si não é uma empresa do ponto de vista organizacional (não possui uma hierarquia, uma divisão organizacional e do trabalho e uma separação entre

planejamento e execução do trabalho) e prático, por mais que, por vezes, a legislação e o cotidiano o joguem em zonas intermediárias onde os limites entre o que é e o que não é uma “empresa” são borrados.

Em resumo, observou-se até aqui que os conceitos de “empreendedor” e “empreendedorismo” dizem respeito a fenômenos distintos, mas associados. Por isso, para o entendimento de um, necessariamente passamos em revista pelo outro. Não obstante datarem do início do processo capitalista, esses conceitos vão sendo histórico e espacialmente enquadrados, buscando sublinhar o tipo de agente social que melhor exemplifique a fase do capitalismo na qual ele se situa.

Nesta senda, entendemos que, para a fase neoliberal, o empreendedorismo se caracteriza enquanto a) uma ideologia e um discurso que visam justificar os processos de neoliberalização das sociedades contemporâneas, ao embasar e naturalizar as transformações político-econômicas postas em curso nessas sociedades e, ao mesmo tempo, fomentar os sujeitos que ratificarão, consolidarão e reproduzirão essas transformações, estabilizando-as; e b) um novo tipo de trabalhador, afinado ao elemento anterior, que é produzido pela lógica de mercado e que se auto reproduz em prol dessa lógica, amalgamando em si um desamparo em relação a sua anterior relação com uma trajetória de trabalho assalariado com um trabalho de natureza flexível e precária.

1.5 O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: PROGRAMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E MERCADO DE TRABALHO

Conforme vimos ao longo do capítulo, do surgimento do neoliberalismo até a contemporaneidade o “empreendedorismo” foi uma tônica das sociedades sob um processo de neoliberalização (Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Harvey, 2011; Saad Filho; Morais, 2018). Contudo, essa tônica não foi empregada e implementada simultaneamente.

Na fase de introdução e consolidação do neoliberalismo, entre os anos 1980-2000, se fomenta e se institui o empreendedorismo enquanto um discurso empresarial que vai sendo paulatinamente incorporado pelo aparelho estatal, ao ponto dele se estabilizar enquanto uma ideologia e discurso “social” (Anderson, 1995; Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Leite; Melo, 2008). Em nível mundial, órgãos e instituições como o Banco Mundial, o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial do Comércio (OMC) são colocadas como

principais indutoras, enquanto universidades, meios de comunicação, conselhos de administração das corporações e instituições-chave do Estado são designados como porta-vozes do discurso neoliberal (Harvey, 2011). No caso do Brasil, se destacam as atuações de órgãos e instituições como o SEBRAE, as Confederações Nacionais da Indústria e do Comércio (CNI e CNC, respectivamente) e o Instituto Brasileiro de Produtividade e Qualidade (IBPQ) como exemplos (Colbari, 2015; Leite; Melo, 2008).

Com isso, nessa fase, grassou o processo de consecução das reformas neoliberais e a estabilização de um discurso coeso e indutivo, de cima para baixo, que visou cristalizar no senso comum a ideia de que o empreendedorismo significava geração de riqueza, autonomia, desenvolvimento econômico etc. Cabe destacar, ainda, que nesse período as políticas voltadas ao empreendedorismo visavam o empresariado, sobretudo as grandes e médias empresas, e áreas/setores de desenvolvimento tecnológico, inovação e afins (Colbari, 2017; Leite; Melo, 2008).

Lima e Oliveira (2021) nos trazem a compreensão de como essas transformações estruturais foram sendo corporificadas em programas e políticas públicas voltadas ao fomento e à promoção do empreendedorismo. Na dimensão do mercado de trabalho, por entre as brechas legais, foram sendo instituídas formas de “contratação” de trabalhadoras(es) na condição de sujeitos jurídicos (contratos por projetos, abertura de microempresa por pessoa física, trabalhos de consultoria, por exemplo), que foram sedimentando a chamada “pejotização”. Na dimensão estatal, os governos dos anos 1990 à 2010 foram promovendo e implementando cada vez mais políticas públicas empreendedorismo. Os autores destacam as seguintes²⁹:

- Lei n. 9317, de 1996, que estabeleceu o Sistema Integrado de Pagamento de Imposto e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples), que reduziu os valores e a cobrança de tributos para micro e pequenas empresas, unificando, assim, o pagamento de tributos delas em um único regime tributário simplificado. Essa simplificação favoreceu e estimulou a abertura desta categoria de empreendimentos no país;
- Lançamento e execução do programa “Brasil Empreendedor”, em 1999: concebido pelo governo Fernando Henrique Cardoso, sua execução foi destinada ao SEBRAE. Este programa visou fortalecer as empresas de micro, pequeno e médio porte, através da capacitação, do apoio ao crédito e da assistência pós-crédito. O Programa

²⁹ Outras ações e programas mais recentes podem ser vistas no site do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte: < <https://www.gov.br/memp/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas>>. Acesso em 05 set. 2025.

possibilita também a renegociação das dívidas inscritas no Cadastro de Inadimplentes do Governo Federal – CADIN;

- Promulgação da Lei Complementar n. 123/2006, conhecida como “Estatuto das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte”: através dela foi implementado um regime tributário diferenciado para micro e pequenas empresas e no cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, além de facilitação no acesso ao crédito e ao mercado;
- Promulgação da Lei Complementar n. 128, que altera a LC n. 123, foi lançado o projeto *Empreendedor Individual*, criando a figura jurídica do Micro Empreendedor Individual (MEI).

Todavia, dá-se um desdobramento desse movimento a partir da Crise de 2008. Se antes do período sucessivas crises traziam óbices ao desenvolvimento econômico e social, mesmo dos países desenvolvidos, com esta crise se registrará o pior problema enfrentado pelo capitalismo desde a Crise de 1929 (Saad Filho; Morais, 2018). Nesse sentido, as economias centrais sofrerão fortes retrações, aumento das dívidas e quedas no consumo. Como consequências, ocorreram fortes impactos nos mercados de trabalho: nos Estados Unidos, a taxa de desemprego alcançou 10,1% e, na Zona do Euro, esta mesma taxa foi da ordem de 12%.

A partir da Crise de 2008 podemos então observar um segundo período de desenvolvimento do neoliberalismo no mundo (Brown, 2019; Dardot *et al.*, 2021; Saad Filho; Morais, 2018) e, com isso, mais uma transformação nas condições materiais e na orientação dos governos eleitos à época, bem como da atuação estatal. Se, como apontamos acima, antes o discurso sobre o empreendedorismo visava o estabelecimento de valores e de uma cultura pró-mercado nas instâncias mais superiores da sociedade, a partir de 2008 ocorre a passagem para um outro patamar: diante do crescente desemprego, do aumento da concentração de renda e da desigualdade e das transformações geradas tanto pela crise quanto pelas transformações tecnológicas em curso, passa-se a atrelar “empreendedorismo” à “emprego”. Assim, organizações como a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Comissão Europeia passaram a advogar a adoção de políticas públicas para o fomento do empreendedorismo (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018).

A esse respeito nos dizem Carbajo Pádilla e Santamaría López (2019, p. 02) que

[...] Dentro da retórica de uma necessidade urgente em implementar programas governamentais para mitigar ou reverter esta situação, as Instituições Europeias introduziram uma ampla gama de leis para estimular a criação de pequenas

empresas e negócios, fomentar o autoemprego e incentivar o empreendedorismo. As políticas que têm sido implementadas na última década visaram os jovens, e representam algumas das principais medidas de emergência adotadas pelos Estados-membros para combater tanto as altas taxas de desemprego como a precariedade no emprego (Comissão Europeia, 2010b; 2013).³⁰

Estabelecidos a partir do Conselho Europeu em Lisboa (PT), em 2000, esses programas propuseram um “[...] incentivo ativo em mecanismos para o empreendedorismo – incluindo iniciativas econômicas privadas – como motores de crescimento em longo prazo da economia Europeia.”³¹ (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019, p. 04), e ganharam força e consenso após a Crise de 2008. Nesse sentido, o “empreendedorismo” passou a ser a gramática das políticas públicas de desenvolvimento e tentativa de contraofensiva aos efeitos da Crise, passando a alçar o patamar de “solução” à crise e às injunções sofridas no mercado de trabalho. Ou seja, a Comissão Europeia assume um “[...] da *crise como oportunidade para empreender* [...]” (Silva, 2018, p. 988, grifos da autora).

Nestes termos, “[...] o discurso apologético do empreendedorismo, que o assume como solução para o desemprego, a estagnação do crescimento económico e para a baixa procura agregada, [toma-o] como modelo de ativação que, no quadro das políticas de emprego atuais [...]” (Silva, 2018, p. 986). Logo, aponta a autora, o empreendedorismo é apropriado e reelaborado, por essas instituições e agências euro-americanas, agora como uma “política de ativação do mercado de emprego”. Mas, conforme ressaltado, essa mudança só pôde ser possível graças à combinação de períodos de “[...] recessão económica a montante e a jusante de programas de ajustamento estrutural com o devido enquadramento numa deriva político ideológica favorecedora da regulação mercantil [...]” (Silva, 2018, p.990), que deslindará um campo fértil à promoção e implementação de políticas públicas voltadas ao empreendedorismo.

Convém salientar que esse quadro mais geral se impôs ao mundo, através do pacote “crise + receituário de soluções”, por meio da promoção dessas grandes instituições, órgãos e agências supra e internacionais. Não obstante, convém também frisar que a recepção desse

³⁰ Tradução livre feita pelo autor da citação original: “[...] Within the rhetoric of na urgente need to implemente government programmes to mitigate or reverse this situation, the European institutions have introduced a wide range of laws to stimulate the creation of small business, foster selfemployment and encourage entrepreneurship. The policies targeting young people that have been implemented in the last decade represent some of the key emergency measures adopted by the member states to counteract both high unemployment rates and employment precarity (European Commission, 2010b; 2013).” (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019, p. 02)

³¹ Tradução livre feita pelo autor da citação original: “[...] which proposed active incentive mechanisms for entrepreneurship – including private economic initiatives – as drivers of European economic long-term growth.” (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019, p. 02)

enquadramento passou por ajustes de acordo com cada realidade social específica e particular.

Desta forma é que chegamos ao Brasil. De fato, o país gozava de certa vitalidade econômica no momento de eclosão da Crise de 2008, devido ao sucesso do seu modelo “neoliberal-desenvolvimentista”: havia crescimento do emprego formal, diminuição da taxa de desemprego, aumento da renda *per capita*, diminuição do déficit fiscal e da dívida pública externa etc., o que conformava uma situação socioeconômico diversa daquela enfrentada no seio dos Estados Unidos ou da União Europeia, por exemplo. Cabe ressaltar que tal quadro só encontraria um revés anos depois, entre o final do primeiro e começo do segundo mandato da presidenta Dilma Rousseff, com o esgotamento dos elementos que davam sustentação a esse modelo (Carvalho, 2018; Saad Filho; Morais, 2018).

É na intersecção do cenário internacional, fortemente carregado pelos significantes de crise, recessão, reformas e ajustes, e do nacional, atravessado por crescimento, desenvolvimento, expansão e inclusão, que o Estado Brasileiro irá adentrar nesse movimento mais geral de políticas públicas de empreendedorismo como uma forma de alternativa e combate ao desemprego e à crise econômica.

1.6 ENTRE O MEI E O TRABALHO ASSALARIADO: AFINAL, O QUE É SER MICROPREENDEDOR(A)?

Diante do exposto até aqui, vimos que a compreensão dos fenômenos do empreendedorismo e do que é ser empreendedor é deveras tortuosa, ambivalente e ambígua. Isso é refletido na dificuldade como os estudos acerca deles encontram em pautar os fenômenos sob um mesmo enquadramento, o que gera uma mixórdia de perspectivas teóricas e de análise acerca do tema.

Decerto tal característica tem a ver com a própria natureza dos fenômenos, que encontram-se em constante movimento e transformação, sobretudo porque adquirem novas formas ao plasmarem-se na vida cotidiana de trabalhadoras(es), com suas múltiplas e diversas formas de viver e estratégias de sobrevivência (Gago, 2018). Acreditamos também que isso advenha do fato de que, muitas vezes, as análises encetadas a respeito do tema figuram no campo da teoria social e/ou da filosofia social, sem as mediações necessárias ao concreto.

Com vista a essa inquietação, apesar de não ser o objetivo primaz desta pesquisa, causou-nos curiosidade tentar compreender de que forma esse imbróglio manifestava-se do

ponto de vista daquelas(es) que trabalham em empreendedorismo, ou seja, compreender se para elas(es) ocorre tal confusão, ou se, em verdade, há uma compreensão estabilizada acerca do fenômeno. Em outras palavras, quisemos perscrutar a possível existência de conceitos nativos de “empreendedorismo” e do que é “ser empreendedor”, com vistas a tentar encontrar um norte para a questão.

Dessa forma, planejamos abrir a sessão de nosso grupo focal piloto com a seguinte questão (ver Anexo A): “para vocês, o que é ser ‘empreendedor’, o que é o ‘empreendedorismo’ e o que é uma ‘empresa’?”³².

De uma maneira geral, foi curioso constatar que também para as(os) interlocutoras(es) de nossa pesquisa essa mixórdia se sustenta, mediada por uma forte interpretação subjetiva de cada um(a). Vejamos:

MEI 01: Se empreendedor... eu acho que é um meio de vida, é... com uma missão que você acredite, que você possa contribuir para a sociedade e para sua comunidade. E a empresa eu acho que é o nosso meio, meio de vida e a forma de deixar uma marca, eh, na cidade, enfim, no mundo. (Transcrição Grupo Focal 01_ editada, Pos. 14, Orador: MEI 01)

A MEI 01 abriu a discussão com esta pontuação. Ao apontar que “ser empreendedor” é um “meio de vida”, a interlocutora não só aduz a forma como o empreendedorismo é traduzido, para muitas pessoas no país, como uma forma legítima de ganhar a vida e, ainda, vincular-se produtivamente à sua comunidade e sociedade, obtendo reconhecimento social através desse processo. Nota-se também que tal colocação aponta para um dever (“missão”), mas que só adquire esse imperativo diante de sua crença e aceitação perante isso. Curiosamente, ela utiliza do mesmo qualitativo para a compreensão de “empresa”, somando, a isso, a ideia de que a empresa é “a forma de deixar uma marca”. Compreendemos aqui duas coisas: a primeira, de que o que é atraente na ideia de “ser uma empresa” é a forma como se personaliza sua contribuição material ao mundo, ao ponto de um reconhecimento individual, ao contrário do que supõe-se com o trabalho assalariado e a fantasmagoria da mercadoria produzida.

Continuando, o MEI 03 nos diz que:

³² Essa questão surgiu como um desdobramento das reflexões teóricas advindas do debate que fizemos em Muniz (2023a), e que depois desdobramos de certa forma em Muniz (2023c). Naquela ocasião, após a conclusão do texto, ficamos a refletir sobre essas lacunas teóricas e sobre como isso poderia se traduzir na visão dos agentes sociais. Daí, no processo de confecção da segunda versão de roteiro para os grupos focais, introduzimos a questão, no intuito tanto de ser um “quebra-gelo” para iniciar o debate, quanto para apontar possíveis caminhos na investigação. Contudo, na segunda versão do roteiro essa pergunta foi retirada, porque achamos melhor focar mais especificamente no empreendedorismo-MEI.

MEI 03: Ser empreendedor eu acho que transcende essa questão de MEI e tal. Eu acho que é uma postura de vida, né? Vamos dizer assim... Muito, muito mais do que apenas a questão de MEI, né? É uma forma de... de você se posicionar, né? Uma atitude, uma postura, né? Uma, eh... enfim... Eh... uma iniciativa, né? Que nem todos têm, mas que eu acho que é positivo. Eu acho que todo mundo poderia aprender nem que seja alguma coisa, né? Não necessariamente financeira... mas, assim, ter o emprego dele. Eh... uma qualidade eu acho que empreender uma qualidade, que todos os seres humanos podem ter assim, em qualquer área... Na verdade, qualquer iniciativa que você tem pro seu bem e pro bem do próximo, né, eu acho que tá valendo, é bem-vindo. (Transcrição Grupo Focal 01_ editada, Pos. 16, Orador: MEI 03)

Destacamos aqui a compreensão do interlocutor a respeito da escala social que envolve o fenômeno do empreendedorismo, pois este seria “algo maior” do que uma política de formalização em microempreendedor, como o MEI. Seria maior ainda porque se caracteriza como uma “postura de vida”, com seu rol de ideias, conceitos, práticas, comportamentos e atitudes. Aqui, visualizamos o empreendedorismo como um modo de ser tal qual apontado por Dardot e Laval (2016) e Gago (2018), que combina a subjetividade às formas de produzir e viver.

Por sua vez, a MEI 03 nos traz a seguinte reflexão:

MEI 02: Eu acredito que o empreendedorismo é um desafio, porque, ah, eu enxergo dois caminhos que levam a pessoa a empreender: o primeiro é a dificuldade econômica, necessidade; e o segundo é uma escolha por identificação. Ah, eu me identifico como empreendedora, eu tenho vontade, eu tenho um tempo livre. Mas outras pessoas têm necessidade, até porque precisam se alimentar, ter uma renda... Então “empreendedorismo” eu acho que não tem um conceito tão, tão assim, objetivo. Até porque por mais que exista há um bom tempo, a gente sempre vai descobrindo desdobramentos acerca do empreendedorismo, da atitude de empreender... Então, para mim, é uma escolha, é um desafio. Basicamente é isso. (Transcrição Grupo Focal 01_ editada, Pos. 18, Orador: MEI 02)

O empreendedorismo apresenta, na visão da interlocutora, duas faces de Janus: de um lado, o empreendedorismo como um derivado da crise e dificuldade econômicas, que ensejam a necessidade que impele a pessoa ao primeiro, e, do outro, é um “desafio”, uma “escolha por identificação”, que revela o empreendedorismo como um desdobramento dos anseios e desejos recônditos das subjetividades trabalhadoras. No primeiro caso, a interlocutora alude a um debate reconhecido no campo dos estudos da Administração sobre a relação entre “empreendedorismo por necessidade” *versus* “empreendedorismo por oportunidade (Colbari, 2015; Fernandes, 2024; Rosenfield, 2011; 2015; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015), ao passo que, no segundo, faz alusão a forma que, na prática, a necessidade de sobrevivência ou de realização e satisfação pessoal desembocam em empreendedorismos múltiplos, em acordo com cada agente social e realidade vivida.

Como nós vamos ver ao longo deste trabalho, o par “necessidade x oportunidade” ilustra bastante a trajetória das(os) microempreendedoras(es) individuais desta pesquisa. Contudo, ao nosso ver, a questão da necessidade sobredetermina em última instância a da oportunidade. Nos explicamos: todo empreendedorismo é movido por uma necessidade, que vai desde a subsistência, sobrevivência e reprodução social-material à satisfação, ao reconhecimento e ao desejo ou sonho, podendo ser, inclusive, guiado por ambas. Ou seja, são as necessidade, sejam de caráter material-reprodutivo ou de caráter subjetivo que permeiam e dão o tom ao tornar-se um(a) trabalhador(a) em empreendedorismo. Aquilo que a literatura do campo da Administração trava enquanto “oportunidade” (Costa *et al.*, 2011; Franco; Gouvêa, 2016; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015 Verga; Silva, 2014) não reflete a realidade de milhões de trabalhadoras(es) em empreendedorismo, pois a “oportunidade” é algo fugidio diante das intempéries, contingências e determinantes da vida.

Outro ponto a se destacar, ainda na fala da MEI 02, diz respeito à questão da falta de objetividade do conceito de empreendedorismo, visto que o mesmo desdobra-se em acordo às pessoas que empreendem e aos contextos nos quais empreende-se. Neste ponto destacamos que a interlocutora vai ao encontro do que postula Gago (2018), quando a autora nos chama a atenção para o fato de que empreendedorismo, em abstrato, subsiste no campo do discurso, pois, de fato, o que nós temos na vida real e cotidiana são empreendedorismos, no plural, expressões das formas como o discurso neoliberal e das instituições promotoras do empreendedorismo esbarra, mistura-se, atravessa as necessidades pessoais e familiares, as angústias e anseios, em uma *ensamblage* desde baixo.

Adiante, o MEI 03 chama a atenção para a seguinte questão:

MEI 03: Eu... eu me lembrei de uma coisa, um fenômeno que tem acontecido recentemente... que é... O que que você é? Pergunta assim. “Ah, todo mundo tá se tornando empreendedor.”, “Ah, sou empreendedor!”, Sabe? Tipo influenciador, coach... Eu achei assim, que ficou meio superficial, sabe, assim, e se tornou... E tem esse outro lado também, que a pessoa... as vezes não tem muito, assim, um né... eh... assim, ela se define como empreendedor, né, não tem muito assim... As vezes nem é empreendedor, ou quer ser empreendedor. Mas aí é uma forma da pessoa... eh... se definir, né, dentro de uma indefinição, assim, vamos dizer assim... Eh, a pessoa se autodeclara “empreendedor”, eu vejo muito isso. E as vezes você pergunta a pessoa “e aí, o que você faz?”, “aí... aí, eu tô...”, né, não tem uma resposta objetiva do que ela faz ou, no máximo, uma vontade de empreender, né. E na área de investimentos, né, rola muito isso. É muito comum assim a pessoa falar “eu sou empreendedor”... “Ah, tá empreendendo?”, “Tô, tô empreendendo.”. “Aham, tá, o quê?”, e aí, né, enfim... Acho que ficou, que vulgarizou um pouco né, digamos. É muito comum, inclusive hoje em dia, né... Muita gente como influenciador, como *influencer* – fala até inglês – né, coach, e por aí vai. O “empreendedor” é uma dessas palavras que, como ela falou, não tem assim um

conceito fechado, tão aí na boca do povo. (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 20, Orador: MEI 03)

A definição conceitual, seja ela teórica ou nativa, dar-se-ia através ou dentro da própria indefinição, o que, ao seu turno, explica o porquê do empreendedorismo ser polissêmico: ele pode ser tantas coisas quanto possível, desde que ela seja o que aquela(e) que empreende busca. Assim, empreender pode ser um “meio” ou “postura de vida”, uma “necessidade”, um “desafio” ou outras tantas coisas mais. Desta forma, o “empreendedorismo” como um conceito vago, aberto, genérico, sito é, polissêmico, que melhor se adequa àquilo que se é buscado. Isso vai ao encontro da seguinte fala da MEI 02:

MEI 02: Eu acho que é porque também o empreendedorismo é uma área muito acolhedora, né? Não necessariamente a pessoa não tem o que dizer e fala que é empreendedor. Mas eu acredito muito que é porque realmente o empreendedorismo, por ser uma opção mais viável, já que o desemprego é uma realidade no nosso país, a pessoa vai buscar caminhos, e empreendedorismo tá, eh... digamos, que é uma forma mais acessível da pessoa se encontrar no mercado de trabalho. Então, enxergo que eu acho que não vulgarizou. Eu acho que, na verdade, “acessibilizou” (eu não sei nem se existe essa palavra, se o termo tá correto). Mas eu acho que é assim mas acessível, mais atingível, para qualquer pessoa (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 22, Orador: MEI 02)

A polissemia tem um intento, seja ele intencional ou não: fazer do empreendedorismo uma “área muito acolhedora”, capaz de incluir toda gente, independente de quem são, do que fazem ou do que têm de expectativas para um presente próximo ou futuro. Com isso ressalta-se que esse caráter “acolhedor” nada mais é do que um traço de inclusão daquelas(es) que estão em busca de contornar ou fugir do contexto mais estrutural de desemprego e de crise do trabalho assalariado (Barbosa, 2011; Carvalho, 2018; Gago, 2018; Pochmann, 2008). Nesta senda, seria a “opção mais viável” porque com ela descortina-se um mundo de possibilidades de trilhar-se um “caminho do meio” entre estar e não estar desempregada(o), estar e não estar assalariada(o).

Em seguida a essa discussão, aproveitando o ganho, eu inquiri aos presentes naquele momento: “Essa indefinição, ela seria negativa ou positiva para a própria compreensão que vocês têm de vocês ou de outros, enquanto empreendedores?”. A ideia era destrinchar um pouco mais as percepções acerca de uma compreensão nativa a respeito da questão. Em resposta, o MEI 03 nos disse:

MEI 03: Eu acho que os dois, dependendo do... eu acho que ele é negativo dessa forma assim, né, que a gente fala “Você é MEI, [fulano]?”, “Sim, sou MEI”, e aí tem gente que olha assim “hummm”[onomatopeia de desprezo], entendeu? Assim com um certo, sabe, eh... humm... certo preconceito, né? E, por outro lado, positivo, né? Eu acho que como até você no questionário fala [referindo-se a

Raphael] da liberdade, você se libertar do CLT, carteira de trabalho... A minha carteira de trabalho está em branco, até hoje. Eu tenho ela desde os anos 1990, mas nunca foi preenchida. Enfim, tem prós e contras, como tudo. (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 29, Orador: MEI 03)

A indefinição na percepção do que é ser empreendedor é positiva e negativa. Por mais paradoxal que seja, isso expressa um traço crasso do neoliberalismo, como apontamos anteriormente (Muniz, 2023a). A compreensão de que o neoliberalismo e seus fenômenos associados operam com uma tensão e confluência simultânea de polos em tese opostos se expressa aqui de maneira reconhecível. O empreendedorismo é positivo ao ser inclusivo, abarcar múltiplas formas de trabalhar e viver e, sobretudo, ao quebrar os grilhões das(os) trabalhadoras(es) em relação à rigidez e disciplina do trabalho assalariado, legando-lhes, no processo, liberdade; do outro, é negativo ao conceder, para aquelas(es) na condição de empreendedores, um estatuto de segunda classe, oriundo possivelmente de um preconceito advindo de um mercado de trabalho que possui seus agentes com papéis e expressões bem demarcadas, especialmente quando estamos a pensar, no caso brasileiro, no tripé empresária(o), servidor(a) público(a) e trabalhador(a) CLT.

Ainda neste ponto, a MEI 02 expressa da seguinte forma sua percepção sobre a questão:

MEI 02: Sim, eu também acho que tem os pontos positivos e os negativos, mas eu vejo muito mais negativos por conta da desinformação acerca do MEI, né? É... eu mesma, até me tornar MEI... Na verdade, um bom tempo depois de eu ser MEI eu descobri que eu tenho alguns benefícios em bancos, em até atacadões para poder ter desconto. Eu não sabia. Então foi uma coisa que eu descobri assim numa conversa no meu ambiente de trabalho... Eu tava com o contrato... Então eu acho que a desinformação faz com que as pessoas criem um preconceito, e, na verdade, o MEI é uma ferramenta incrível assim né, no meu ponto de vista... (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 31, Orador: MEI 02)

Um grande problema, na visão da interlocutora, é que essa indefinição do que é ser empreendedor(a) leva, muitas vezes, a situações de problemas e dificuldades. E essa situação é auxiliada pela desinformação. Apesar de no excerto ela referir-se já especificamente sobre o MEI, podemos abranger seus argumentos para o que estamos a discutir. A desinformação auxilia na indefinição pois ao não ter um conceito preciso na percepção daquelas(es) que trabalham em empreendedorismo, não há orientação social segura sobre como proceder em situações cotidianas e corriqueiras, o que pode implicar, conseqüentemente, em fracassos, dificuldades, falhas, desorientação e despreparo. Ou seja, a incerteza acerca do que é o empreendedorismo reforça a insegurança em ser empreendedor(a).

Em suma, tal como visto, a noção de empreendedorismo é vaga, genérica, indefinida, polissêmica e variada, tanto no campo da literatura a respeito do tema quanto, também, em nível da percepção dos agentes sociais que trabalham em empreendedorismo. E este conjunto de características são uma vantagem que, primeiro, atraem essas(es) trabalhadoras(es) ao empreendedorismo, seja ele informal ou formal. Segundo, o “mar de possibilidades” que as políticas de formalização de trabalhadores em empreendedores abrem reforça essa atratividade, ao possibilitar a consecução de qualquer atividade econômica possível e desejada, com a flexibilidade de poder trocá-la ou distendê-la de acordo com o desejo individual ou o vai-e-vem do mercado. Essa condições somada às transformações mais estruturais alhures, ao nossos ver, explicam a capilarização e o sucesso dessas políticas entre trabalhadoras(es), atualmente.

No capítulo seguinte vamos nos debruçar especificamente sobre a política de microempreendedorismo individual, que, em nossa concepção, é a política exemplar desse quadro descrito há pouco.

CAPÍTULO 2

O MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL (MEI) EM ANÁLISE: DA POLÍTICA PÚBLICA AO MERCADO DE TRABALHO

2.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo iremos nos debruçar sobre o microempreendedorismo individual. Primeiro, vamos compreender o contexto de surgimento e as características da política pública do MEI. A seguir, vamos relacionar o MEI ao mercado de trabalho, visando apreender o processo de seu crescimento e as implicações disto, para, depois, observarmos o fenômeno com foco na especificidade de Brasília – Distrito Federal. Depois, iremos escrutinar os relatórios *Perfil do MEI*, do SEBRAE, no intuito de compreender o perfil e o quadro mais geral da política e de seus participantes. Ao final, traremos as trajetórias de trabalho de nossas (os) interlocutoras(es), no intuito de contrastarmos os nossos casos de pesquisa com o quadro mais geral deslindando anteriormente.

2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPREENDEDORISMO NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS

Diante da Crise de 2008, o Brasil adotou uma postura de manutenção de suas políticas desenvolvimentistas, a despeito do cenário de insegurança que avizinhou-se ao redor do mundo. Não obstante, neste íterim o Governo Federal – então no segundo mandato de Luís Inácio Lula da Silva (2007-2010) – promulgou duas leis que encetaram, a partir de então, transformações na dimensão econômica e do mercado de trabalho. A primeira delas foi o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei nº123/2006), e, a segunda, a Lei Complementar nº 128/2008, que alterou a primeira, criando a figura do “Microempreendedor Individual” no rol das modalidades de registro de empresário (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017).

O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei nº123/2006) teve como objetivo regulamentar um tratamento simplificado às microempresas

e empresas de pequeno porte, no que diz respeito ao recolhimento dos impostos e contribuições das entidades federativas, na forma de um regime único de arrecadação; ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias; ao acesso ao crédito e mercado, dentre outros (BRASIL, 2006).

E, alguns anos após, a Lei Complementar nº 128/2008 é sancionada, instituindo uma nova política de “formalização” daquelas(es) trabalhadoras(es) que não se enquadravam no campo do trabalho formal, como trabalhadores autônomos, trabalhadores por conta própria, informais, empreendedores não registrados e desempregados: a política de microempreendedorismo individual. O projeto foi, originalmente, de autoria do deputado federal Antônio Carlos Mendes Thame (PSDB-SP)³³, tendo tramitado como PLP 02/07 – Complementar, e, posteriormente, tornado PLC 128/08 (Complementar) no Senado Federal. A proposta foi apreciada nas duas casas e aprovada por uma ampla maioria, contando com apoio partidário tanto da base do governo quanto da oposição³⁴ (Muniz, 2024). Frisa-se que a adoção dessa legislação ocorreu em um cenário de franco crescimento econômico, devido ao crescimento dos empregos formais, do aumento das atividades informais e da elevação do salário real das(os) trabalhadoras(es) etc. (Pochmann, 2008; Saad Filho; Morais, 2018).

Os Microempreendedores Individuais (MEI) então são inseridos, no quadro legal brasileiro, como uma das modalidades de registro de empresário, segundo a legislação brasileira³⁵. O Quadro 03 a seguir sintetiza os principais aspectos da lei:

Quadro 03 – Características do Microempreendedor Individual, segundo legislação		
	Proibições	<ul style="list-style-type: none"> • Possuir filiais; • Ter/manter sócios formais; • Participar de outra empresa como sócio, diretor ou titular.
	Quantidade de empregados	Apenas 01 empregado (formal)
	Atividades que podem ser exercidas	Diversas atividades constantes no rol da Resolução CGSN Nº 140, de 22/05/2018
	Limites de rendimentos	Até 81 mil reais por ano (média mensal de R\$ 6.750) ³⁶

³³ Fernandes (2024) aponta também a importância do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) na criação do MEI, já que sua concepção ter-se-ia dado no âmbito deste conselho.

³⁴ Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2008/12/03/aprovado-projeto-que-cria-a-figura-do-microempresario-individual-314196890>>. Acesso em 20 Out 2022.

³⁵ Segundo o Código Civil nacional, em seu artigo 966, entende-se como empresário aquele que “[...] exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” (Brasil, 2002).

³⁶ Tramita no Congresso Nacional, já aprovada no Senado Federal, a PLP 108/2021 que propõe o aumento do limite anual para R\$ 130 mil reais com a possibilidade de contratação de até 2 (dois) empregados. Atualmente, a proposta encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara Federal, sob

Forma: Microempreendedor Individual	Tributação	Pagamento mensal do Documento de Arrecadação Simplificada – DAS/MEI
	Vantagens da formalização	<ul style="list-style-type: none"> • Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ e alvará de funcionamento; • Emissão de nota fiscal; • Apoio do SEBRAE no início, para cadastro e formações para atuação); • Acesso a produtos e serviços bancários (como crédito) enquanto pessoa jurídica; • Baixo custo mensal de tributos (INSS, ISS ou ICMS); • Possibilidade de venda ao governo; • Dispensa de escrituração contábil; e • Direitos previdenciários (aposentadoria por idade ou invalidez, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte para a família).
Fonte: Muniz (2023b)		

Como pode ser visualizado no quadro anterior, o MEI apresenta muitas especificidades em relação às demais modalidades. A primeira que gostaríamos de destacar é a capacidade de conceder, juridicamente, o estatuto de pessoa jurídica a um(a) trabalhador(a), que passa a ser considerado como uma “empresa” do ponto de vista legal, mas não do organizacional. Essa especificidade acaba por permitir que profissionais de diversas áreas (como pintores, mecânicos, comerciantes etc.) convertam-se a essa modalidade, desenvolvendo uma atividade econômica/ocupação dentro do campo da empresarialidade, sem, contudo, constituir-se organizacionalmente como uma empresa, com múltiplos empregados, uma hierarquia formal e uma divisão organizacional de seus setores. Neste escopo, o MEI acaba apenas por tornar uma pessoa física em uma pessoa jurídica, o que resulta que ele venha a servir a um duplo propósito: de um lado, estimular o desenvolvimento de novas empresas – mesmo que apenas do ponto de vista dos registros – e, do outro, apoiar a transição da informalidade para a formalidade das(os) trabalhadoras(es) (Colbari, 2015; Campanha *et al.*, 2017; Rosenfield, 2015).

Ademais, ainda nesses termos, o MEI autoriza a esse primeiro trabalhador, agora empresarializado após seu registro, a poder estabelecer relação de emprego com outro trabalhador. E, por último, porque concede a esse primeiro trabalhador, que formaliza-se, o usufruto de um determinado grau de cobertura de previdência e seguridade social, a despeito de condição de personalidade jurídica (Muniz, 2023b; 2023c; 2024a).

relatoria do Dep. Darci de Mattos (PSD-SC). Mais informações disponíveis em <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2295251>>. Acesso em 28 julho 2022.

Portanto, compreendemos que a dimensão jurídica é um elemento importante não só para o desenho da política, mas para a sua própria compreensão, sobretudo no que tange às diferenças existentes entre esta forma de “empresa” e as demais.

Além disso, outro ponto que merece destaque é que essa categoria de registro abarca um pouco mais de 480 ocupações em sua provisão legal, distribuídas entre todos os setores da economia, seja em meio rural ou urbano. Assim, ao MEI é permitido designar uma ocupação principal e mais outras onze secundárias, nos termos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAEs)³⁷ designadas pela Resolução CGSN N° 140, de 22/05/2018³⁸, e demais atualizações (Muniz, 2023b; 2023c; 2024a).

Ainda na dimensão legal, sua tributação ocorre através do pagamento mensal do Documento de Arrecadação Simplificada (DAS/MEI) ao Sistema de Recolhimentos do Simples Nacional (SIMEI), em valores fixos. Esses são 5% do valor de um salário-mínimo – relativo ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) do microempreendedor, mais R\$ 1,00 referente ao Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e, ainda, mais R\$ 5,00 que dizem respeito ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS). Com isso ele adquire o acesso ao CNPJ e alvará de funcionamento, emissão de nota fiscal, apoio do SEBRAE, produtos e serviços bancários (como crédito), baixo custo mensal de tributos (INSS, ISS ou ICMS), possibilidade de venda ao governo e dispensa de escrituração contábil. E somada a esses elementos de natureza de pessoa jurídica, o MEI também pode gozar de garantir direitos e benefícios previdenciários (aposentadoria por idade ou invalidez, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte para a família) (BRASIL, 2006; 2008), elementos característicos de pessoas físicas sob uma relação de trabalho assalariada celetista (Muniz, 2024).

Desta forma, esse desenho jurídico particular enseja a compreensão de que apesar de ser uma “empresa-indivíduo”, o MEI localiza-se no “melhor dos dois mundos”, ao conjugar as qualidades de uma figura jurídica à proteção trabalhista e de seguridade social da pessoa física em relação de emprego assalariado, o que, para alguns, poderia apontar para uma atividade empresarializada, sem seus riscos costumeiros e sob a segurança da proteção

³⁷ A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAEs) é um sistema de padronização e classificação das atividades econômicas desenvolvidas por empresa no Brasil. Sua importância se dá pelo papel que desempenha no cadastro administrativo, na produção estatística sobre a atividade empresarial e no lastro à tributação de cada atividade. Disponível em <<https://cnae.ibge.gov.br/concla.html>>. Acesso em 12 ago. 2025.

³⁸ Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=92278&visao=anotado>>. Acesso em 29 out 2024.

social. Todavia, desde sua aplicação, uma série de estudos vêm questionando os limites dessa figura (Colbari, 2015; Fernandes, 2024b; Lima; Oliveira, 2021; Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Rosenfield, 2011; 2015). Afinal, seriam esses instrumentos de proteção e seguridade social acessíveis e suficientes para contraporem-se aos riscos e incertezas de uma atividade empreendedora? Ou seja, sob a perspectiva da(o) trabalhador(a), intenta-se compreender se a tomada de escolha em favor do MEI seria uma busca pela autonomia com seguridade ou necessidade diante da precarização e da insegurança. Mais adiante retornaremos a este ponto.

Assim, observa-se a partir do exposto que a instituição da política do MEI atendeu aos intentos tanto do cenário internacional, quanto do nacional, o que fez com que essa política ganhasse contornos próprios, se comparadas a outras gestadas e aplicadas na União Europeia, como a do *autoentrepreneur* (2008, França), da *Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo* (Leta, 2007; Espanha), do *Selbstständigen*³⁹ (Alemanha) e da reconfiguração do Trabalho Independente (Portugal) (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Muniz, 2025c; Rosenfield, 2018; Silva, 2018). Não obstante, essa política tornou-se peça-chave no crescimento do fenômeno do empreendedorismo – na qualidade de discurso e prática – no meio social nacional, a partir da ênfase do Governo e de agentes empresariais da necessidade de estímulo e adoção de mecanismos e políticas públicas que pudessem vicejar o empreendedorismo (Colbari, 2015; Campanha et. al., 2017; Vasconcellos; Delboni, 2015)⁴⁰.

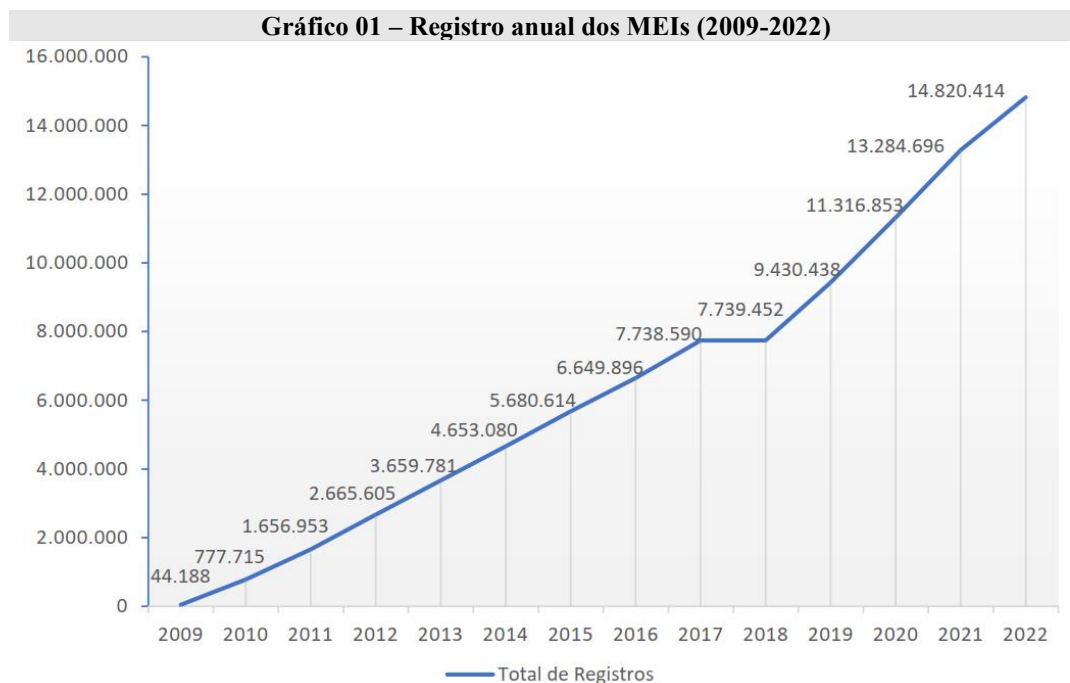
2.3 O CRESCIMENTO DO MEI DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO (2009-2024)

O MEI estabeleceu-se como uma política de formalização de trabalhadoras(es) ao empreendedorismo com caráter de política de Estado. Desde sua promulgação, em 2008, todos os governos, das mais diferentes matizes ideológico-partidárias, sem exceção, abraçaram a política e incentivaram sua capilarização e continuidade, seja através de ações e programas estatais ou de desregulações junto aos mercados de trabalho.

³⁹ Termo alemão que faz referência ao trabalho independente, autoemprego, trabalhador por conta própria ou trabalhador não assalariado.

⁴⁰ Vale destacar aqui o discurso do SEBRAE (2011) a esse respeito: “Cabe ressaltar que **essa proposta foi construída como verdadeira política de Estado, para fazer frente a um quadro gravíssimo de informalidade e exclusão de pequenos empreendimentos por meio da inclusão produtiva**. Com o fortalecimento de suas atividades, a Lei tem contribuído em temas cruciais da agenda nacional, como o **combate à pobreza, a geração de trabalho, emprego e promoção de melhor distribuição da renda, redução da informalidade, promoção do empreendedorismo** e adensamento do tecido social e econômico do País.” (p. 09, grifos nossos)

Neste aspecto, ao tratar da relação entre MEI e mercado de trabalho, Fernandes (2024a; 2024b) nos apresenta uma visão do amadurecimento e crescimento da política com base nos dados da Receita Federal. Vejamos:



Fonte: Fernandes (2024a, p. 03; 2024b, p.26)

Os anos de 2009 e 2010 representam o início da política, com um desconhecimento por parte do grande público da mesma. Neste intervalo, houve um crescimento de mais de dezessete (17) vezes o número de registros entre um ano e outro. Em seguida, o que observamos é um processo de subida no número de registros até 2017, pois em 2018 ocorreu um movimento do governo, à época, de cancelamento dos registros que encontravam-se em débito ou irregulares⁴¹. Neste ínterim, o maior aumento percentual foi entre 2010 e 2011 (cerca de 113%), sendo o menor entre 2016 e 2017 (16%). Não obstante, ao observar o Gráfico 01, se faz mister destacar como após 2011 o crescimento do número de registros foi em torno de mais de um (01) milhão de trabalhadoras(es) em todos os anos. Em seguida, entre 2018 e 2019 há um novo crescimento de 21%, com quedas na taxa de aumento nos anos subsequentes.

⁴¹ Nos explica Fernandes (2024, p. 27): “[...] Ocorre que em janeiro de 2018 houve, por parte do [governo Federal, o cancelamento de mais de 1,3 milhões de CNPJs, por motivos de omissão. Isto é, os MEIs cancelados não cumpriam com o pagamento do documento de Arrecadação Simplificada (DAS) e com a Declaração Anual do Simples Nacional (DASN-SIMEI). O quantitativo de CNPJs MEIs cancelados representava 17% do total de registros à época. [...]”

Destacamos alguns elementos que nos ajudam a compreender esse crescimento em mais de uma década. Primeiro, no período entre 2009 e 2015 o aquecimento da economia brasileira (Carvalho, 2018; Saad Filho; Morais, 2018) foi um incentivo à formalização, tanto daquelas(es) que antes eram trabalhadoras(es) autônomos, informais ou por conta própria, quanto de outros, empregados formais, que viam no mercado de trabalho aquecido um cenário para a mudança de atividade econômica ou, ainda, abrir outras formas de ganhos – mais esporádicas ou regulares – através de prestação de serviços via MEI⁴².

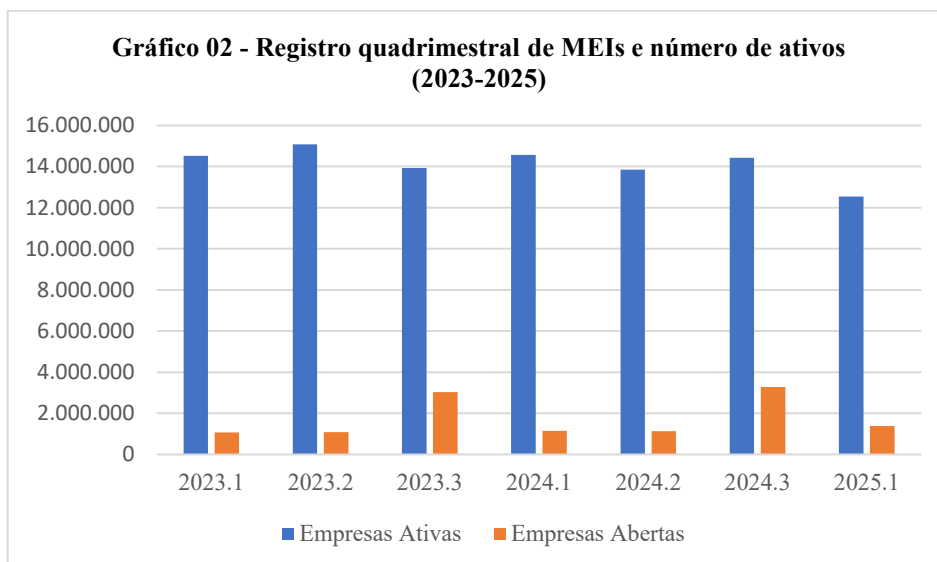
A seguir, o período que engloba de 2015 a 2018 foi o período da crise econômica e política, deflagrada a partir da deposição do governo da Presidenta Dilma Rousseff e da posse de Michel Temer (Silva, 2023). Nesse período, a despeito da exclusão de 2018, observamos ainda um crescimento, mesmo que em ritmo menos acentuado em relação aos anos anteriores. Ainda a esse respeito, convém destacar que esse período foi aquele caracterizado por uma nova rodada de reformas estruturais, como a promulgação da PEC 95/2016 (Teto de Gastos), da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), que, cada uma a seu modo, representaram profundas transformações no mercado de trabalho, das quais podemos destacar o processo de diminuição de investimentos públicos, a flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas e a legalização de novas modalidades de trabalho típico (a terceirização), que empurraram as(os) trabalhadoras(es) a empregos cada vez mais precários e, conseqüentemente, a vínculos pejotizados via MEI, por exemplo (Fernandes, 2021; 2024b; Lima; Oliveira, 2021).

Por último, o período mais recente, que abrange de 2018 à atualmente. Neste, que inclui o Governo Jair Messias Bolsonaro e o retorno de Luís Inácio Lula da Silva em 2023, o destaque fica para a pandemia global de COVID-19, que perdurou cerca de dois anos no país. A pandemia afetou diretamente o mercado de trabalho brasileiro, sobretudo pela descoordenação do governo da época em adotar as medidas necessárias e fazer o enfrentamento ao avanço dela. Fernandes (2024b) nos aponta que o crescimento do registro de MEIs no período foi fundamentalmente afetado pela situação de pandemia no país, que impeliu diversas(os) trabalhadoras(es) ao desemprego ou ao trabalho remoto (*home office*),

⁴² Como destacado neste capítulo, a lei que cria a figura do MEI permite que um empregado com contrato de trabalho formal também formalize-se como MEI. Essa condição foi reconhecida ao longo de nossos grupos focais e entrevistas, sendo denominada nativamente pelas(os) nossas(os) interlocutoras(es) de “híbrido” (estar em uma situação de contrato CLT e prestar serviços – pontuais ou regulares – com o uso do CNPJ do MEI).

e, por conseguinte, à busca de atividades empreendedoras como uma forma de trabalho principal ou acessória.

Adicionamos a esses dados àqueles produzidos e divulgados no *Mapa de Empresas*, como podemos ver no gráfico a seguir:



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de BRASIL (2023a; 2023b; 2023c; 2024a; 2024b; 2024c; 2025)

Apesar das diferenças metodológicas, nosso intuito aqui é permitir vislumbrar os anos mais recentes, no que tange à abertura e crescimento do número de registro de MEIs. Assim, apesar das variações entre os quadrimestres, o aumento de registros continua a progredir em torno de um (01) milhão de registros ao ano. Destaca-se que o quadrimestre mais recente (2025.1) aponta um crescimento relativo aos primeiros quadrimestres dos anos anteriores. Isso ocorre em um cenário de aquecimento do mercado de trabalho e de diminuição da taxa de desemprego (que, atualmente, orbita em torno de 5%).

Diante do que nos apontam os dados quantitativos, apreendemos que a política do MEI consolidou-se nos últimos quinze anos com um ritmo de formalização ascendente de trabalhadoras(es) à política, capilarizando-se nesse íterim. E este processo ocorreu a despeito de várias conjunturas econômicas, políticas e sociais, o que, para os apoiadores da política, demonstra o seu sucesso.

Ao refletir acerca desse processo, Fernandes (2024b) apresenta-nos a seguinte periodização quanto à expansão do MEI:

- 1) Abertura do MEI (2009 a 2012), onde houve a onda de difusão e aceleração;
- 2) Primeira rodada de “difusão em aceleração” (2013 a 2016), na qual percebe-se o saldo de registro em constância (com cerca de 1 milhão de registros anuais). Aqui, deu-se a difusão estável;

- 3) Segunda rodada de difusão em aceleração (2017 a 2021), a qual representou a aceleração do ritmo de crescimento, sobretudo em função do incremento no número de registros devido à pandemia;

Em acordo com o autor, nós adicionamos, ainda, que a primeira rodada representou a maturação da política, dada tanto através das modificações feitas na Lei Complementar nº 126, que tornaram o MEI mais acessível e sedutor às(aos) trabalhadoras(es), sobretudo em um cenário de instabilidade econômica e reformas neoliberais que diminuíram o escopo do emprego formal assalariado e da sua proteção associada, enquanto que a segunda rodada foi a institucionalização do MEI, tanto devido à sua capilarização e permanência enquanto política de vários governos distintos, como, também, ao espaço gerado ao trabalho em empreendedorismo pelas referidas transformações.

Prosseguindo, o que essas fontes nos apontam é que o crescimento do registro e atividade dos MEIS não ocorre de maneira uniforme e igual por todo o país. Em uma classificação por UFs, temos a seguinte distribuição:

Tabela 01 – Total de MEIs inscritos por Unidade da Federação (2024)*					
UF	Total de MEIs	UF	Total de MEIs	UF	Total de MEIs
AC	29.273	MA	191.835	RJ	1.771.744
AL	157.233	MG	1.778.265	RN	193.686
AM	170.181	MS	228.574	RO	99.982
AP	28.138	MT	301.491	RR	29.193
BA	839.635	PA	341.311	RS	998.257
CE	470.757	PB	213.907	SC	791.367
DF	269.109	PE	495.213	SE	107.647
ES	402.394	PI	124.028	SP	4.546.423
GO	597.793	PR	1.065.360	TO	103.601
Total no Brasil: 16.346.397					
* A data de referência para a exibição dos dados foi 31 dez. 2024, por considerarmos o fechamento do ano fiscal.					
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Receita Federal.					

Com base na Tabela 01, apreendemos que os estados que apresentam o maior número de MEIs registrados e ativos são, respectivamente, São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Paraná, enquanto que os que possuem o menor número são Rondônia, Acre, Roraima e Amapá. Apesar do DF não figurar entre as UFs que apresentam os maiores números de registro e atividade de MEIs, ele coloca-se na 14ª posição. O SEBRAE (2019b), aponta que Brasília foi, em 2019, o 4º lugar dentre os municípios com maior concentração de MEIs. E por que isso ocorre? Ao nosso ver, devido ao DF possui uma realidade peculiar no que tange ao seu mercado de trabalho. Sede de dois governos, o Federal e o Distrital, sua formação foi

“[...] (esparsa no território), porém centralizada e desigual. O processo migratório resultou na criação de diferentes núcleos urbanos, popularmente conhecidos como Cidades Satélites (ou Regiões Administrativas - RAs). [...]” (Carvalho; Ghiraldelli, 2024, p. 127-128), o que acarreta em uma distribuição assimétrica de empregos e níveis de renda para os grupos sociais, em função desse fator territorial e político.

Outra peculiaridade diz respeito ao DF ser a unidade com o maior índice de rendimentos médios, porém com uma destacada desigualdade na distribuição dos rendimentos do trabalho principal da população. Por último, frisa-se também que a taxa de informalidade é reconhecida pelo IBGE como uma das menores do país (Carvalho; Ghiraldelli, 2024). Assim, no que tange ao seu mercado de trabalho, em 2024 o Distrito Federal possuía 1.449 mil pessoas ocupadas e que buscavam emprego (Agência Brasília, 2024), ao passo que possuía 269.109 trabalhadoras(es) registradas(os) como MEIs.

A seguir, nos debruçaremos sobre os documentos desenvolvidos pelo SEBRAE, para analisarmos como é conformado o perfil nacional dos Microempreendedores Individuais para, a partir daí, refletirmos sobre a relação dos MEIs do DF com este escopo.

2.4 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS *PERFIL DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL*, DO SEBRAE (2011-2024)

Até aqui observamos que o MEI é uma categoria guarda-chuva que abriga, dentro de si, inúmeras ocupações e atividades econômicas, desempenhadas por trabalhadoras(es) de todos os cantos do país. Devido a isso, é certo que um traço da política é a diversidade de atividades, contextos econômicos e formas de trabalho. Mas e quanto às características daquelas(es) que compõem a política? Com vistas a compreendermos esse quadro e, ainda, podermos refletir acerca das características de nossa amostra, iremos a seguir nos debruçar sobre os dados produzidos por pesquisas realizadas pelo SEBRAE, nomeadamente nas publicações *Perfil do Microempreendedor Individual* (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2022; 2024) e *Relatório Especial: MEI 10 anos* (SEBRAE, 2019b). Esses relatórios trazem dados quantitativos e qualitativos⁴³ a respeito dos MEIs em exercício no

⁴³ Sobre a metodologia, os relatórios *Perfil do Microempreendedor Individual* contou com mais de 10 mil entrevistas, realizadas via CATI (telefone) por empresas de pesquisa de opinião, a partir de lista oferecida pelo SEBRAE. As entrevistas foram realizadas com participação de empreendedores de todos os estados e regiões na amostra final. O intervalo de confiança foi de 95%. Inicialmente, as pesquisas eram realizadas a cada ano,

país, com certo grau de detalhamento. Seguiremos aqui um pouco do que já foi escrutinado por Fernandes (2024a), mas trazendo algumas atualizações e outras perspectivas de análise.

Diante da amplitude de dados, selecionamos aqueles que tivessem relação com a atividade desenvolvida, renda, motivação para adesão etc., para podermos compreender o perfil mais geral do microempreendedor individual. Portanto, visaremos, especialmente, os dados relativos a i) perfil do MEI: sexo/gênero, raça/cor, faixa etária, escolaridade; ii) setor de atuação; iii) motivo(s) para a formalização; iv) atividade/ocupação anterior à formalização como MEI; v) local de realização do negócio; vi) utilização de empregado ou familiar na consecução da atividade; e vii) fontes de renda.

Destarte, precisamos apontar um elemento necessário de destaque. Apesar de sua publicação datar desde as origens da política⁴⁴, observamos que há dois tipos desse relatório: aqueles mais antigos (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b;), que apresentavam-se de fato como relatórios de pesquisa, e aqueles mais recentes (SEBRAE, 2022; 2024), publicados em formato de apresentação de dados (infográficos). Com isso, há uma dificuldade de padronização no reporte das informações, como a não apresentação de dados mais desagregados, sobretudo em nível de unidades da federação. Todavia, cremos que o *Perfil do Microempreendedor Individual* mostra-se como uma publicação que tem como objetivo traçar periodicamente um perfil dos MEIs no país, bem como levantar uma série de dados e informações a respeito de atividades empreendedoras desenvolvidas, das condições para o desenvolvimento dessas atividades e outras características dessa categoria de microempreendedores.

Passemos então às análises dos relatórios e estudos. Destarte, nos deteremos sobre as informações e análises sobre gênero, raça, faixas etárias e escolaridade das(os) MEIs⁴⁵, para,

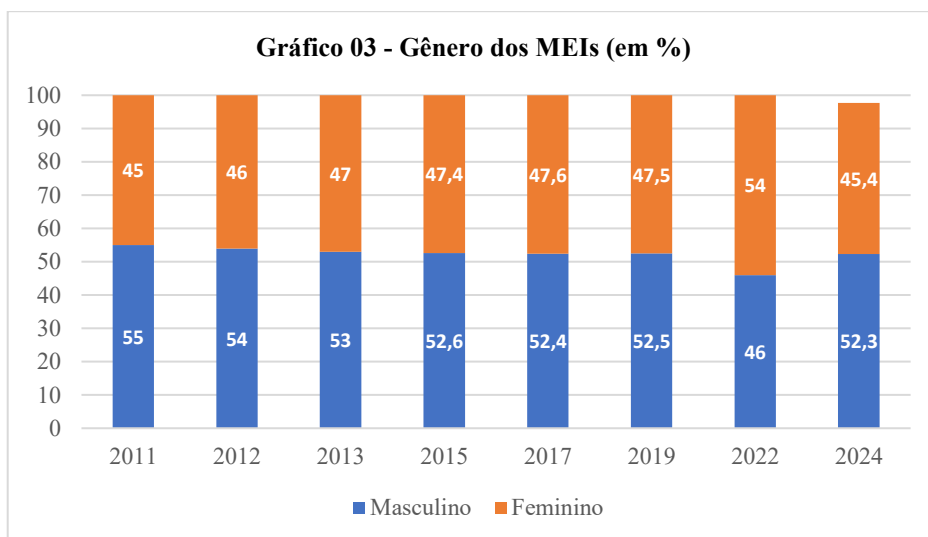
com publicação no ano posterior. Atualmente, as pesquisas são feitas a cada dois anos, com publicação realizada no ano seguinte (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2022; 2024). Já o *Relatório Especial: MEI 10 anos* contou com realização via telefone, de abrangência nacional, perfazendo 10.328 MEIs na amostra final, com seleção a partir do Cadastro de Microempreendedores Individuais da Receita Federal do Brasil (SEBRAE, 2019b).

⁴⁴ Frisamos que há um intervalo nessas publicações, pois houveram duas publicações em 2019 (SEBRAE, 2019a; 2019b) – sendo uma o relatório regular, e outro especial, tratando de uma década da política –, nenhuma em 2021, e depois a retomada da periodicidade bianual, a partir de 2022. Cremos que isso deveu-se à pandemia de COVID-19 e à situação sanitária ao redor do país.

⁴⁵ Frisamos que nem todos os itens elencados para análise apresentaram informações ao longo de todos os anos da série. Por exemplo, “faixa etária” não possui informações após 2019 pois o SEBRAE modificou a forma de agregação dos dados a partir de 2022. Coisa semelhante ocorre com “escolaridade”, pois o relatório de 2022 modificou a forma de agregação e apresentação dos dados, o que nos implicou excluí-los do gráfico.

em seguida, fazemos uma análise mais pormenorizada dos seus conteúdos e demais informações de destaque.

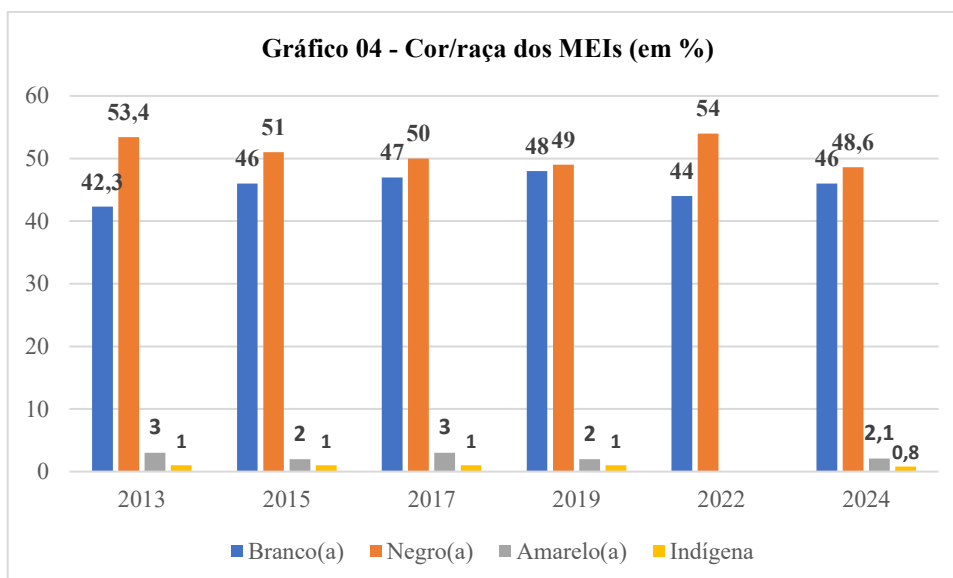
Começemos com a análise do gênero das(os) MEIs. Observemos o Gráfico 03:



Fonte: Elaborado pelo autor com base em SEBRAE (2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b; 2022; 2024).

Ao longo dos anos vemos um crescimento paulatino das mulheres dentre os MEIs. Os anos de 2022 e 2024 representaram dois pontos de destaque. Não sabemos se a forma de composição do relatório e de apresentação dos dados trouxe impactos, mas visualizamos que o ano de 2022 representou a maior quantidade de mulheres registradas como MEI, ao passo que em 2024 essa situação retrocedeu, alcançando o mesmo patamar de 2011. Acreditamos que isso deva-se, no primeiro caso, ao rescaldo da pandemia, e, no segundo, à melhoria do mercado de trabalho formal, o que pode ter tornado novamente os empregos formais interessantes às mulheres que estavam como MEIs naquele período.

Em relação à cor/raça das(os) microempreendedores, temos a seguinte relação:

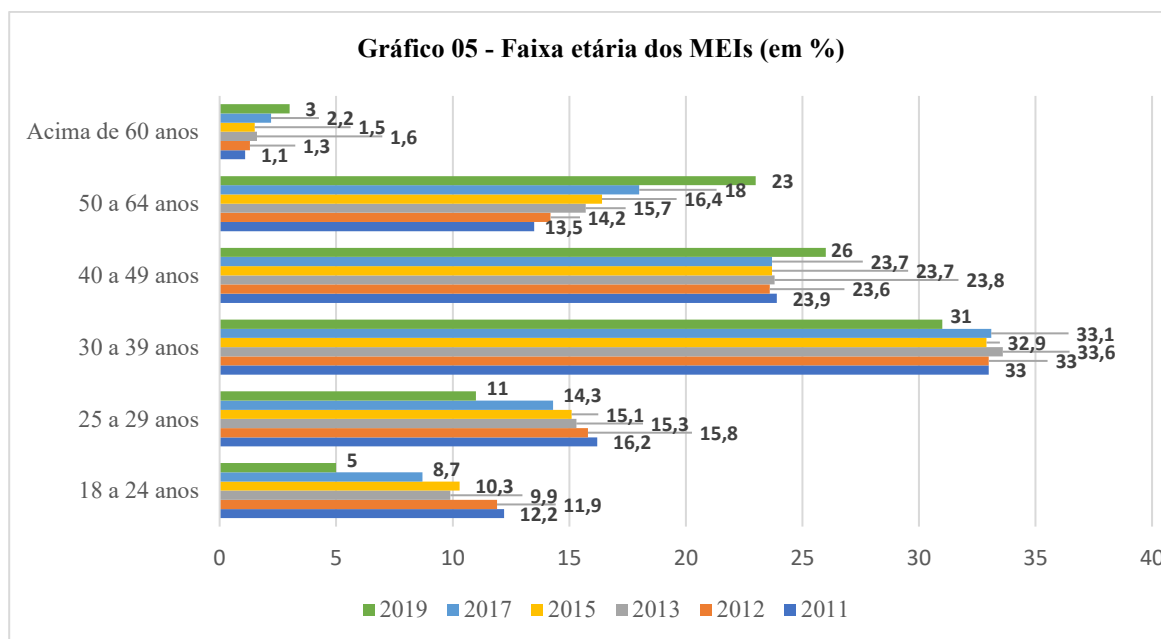


Fonte: Elaborado pelo autor com base em SEBRAE (2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b; 2022; 2024).

Em 2013 temos a maior diferença entre brancos e negros, possivelmente devido a ser o período de início do programa, que tinha seu público-alvo entre pessoas desempregadas e empreendedoras(es) informais, que supõem-se serem majoritariamente negras(os), tendo em vista as características da força de trabalho brasileira. A seguir, entre 2011 e 2019 vemos um paulatino aumento dos MEIs que se autodeclararam como brancos, diminuindo essa diferença inicial. Entre as razões que pensamos serem explicativas para tal, acreditamos que a) o processo de expansão do limite de faturamento anual (de 36 mil para 81 mil, em 2016) levou a política do MEI a ser atrativa para profissionais com ocupações com alta renda, nas quais se destacam as(os) trabalhadoras(es) brancas(os); e b) os efeitos da crise econômica e política de 2015/2016 mais os efeitos da aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, que tenderam a reduzir a oferta de empregos formais para os setores de classe média, em sua maioria composta por pessoas brancas, forçando-as a buscarem outras formas de inserção e colocação.

Por último, chama-nos atenção que em 2022 a diferença entre brancos e negros tenha retornado quase ao patamar de 2013, retornando a uma diminuição dessa diferença no ano de 2024. Cremos que, nesse caso, a pandemia de COVID-19 possa ser um elemento explicativo, tendo em vista que naquele período os primeiros a serem afetados com as ondas de demissão e desemprego foram os homens negros, o que fez com que eles, por sua vez, encontrassem a saída para essa situação no trabalho por aplicativo ou no MEI.

Passemos agora à análise das faixas etárias do MEIs no período estudado:

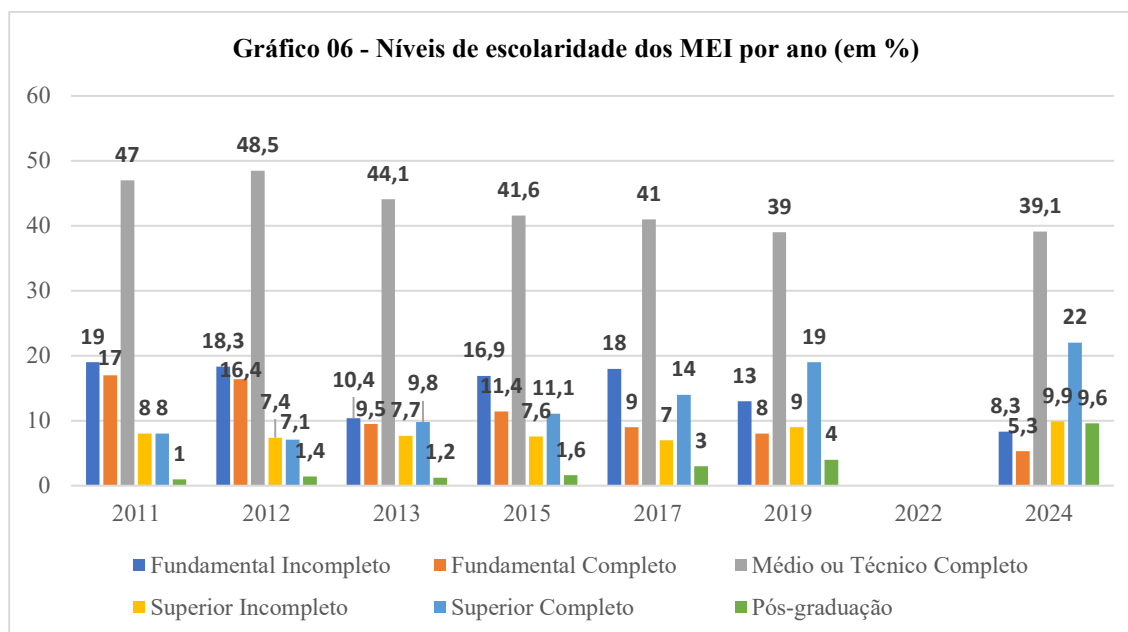


Fonte: Elaborado pelo autor com base em SEBRAE (2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b; 2022; 2024).

Em relação à faixa etária, observamos no Gráfico 05 como ela ocorre entre os MEIs. De uma maneira geral, a concentração dos MEIs em atividade ao longo dos anos está entre a faixa de 30 a 39 anos e, a seguir, dos 40 a 49 anos, com a primeira orbitando em torno dos 33% e, a segunda, dos 23%. É apenas em 2019 que esses valores sofrem uma variação maior, com o primeiro grupo descendo a 31% e o segundo subindo a 26%. Ao nosso ver, isso coincide com o processo de envelhecimento daqueles inscritos no MEI, no período, e, ainda, a migração ou entrada de trabalhadores dessa faixa etária na política.

Destaca-se, por fim, que o grupo de acima de 60 anos alcançou seu maior percentual em 2017 (2,2%), provavelmente em função da já aludida crise econômica e política do país e, por sua vez, os jovens (grupos de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos) sofreram, de uma maneira geral, um decréscimo no seu percentual até 2024. Aqui supomos que isso possa ter ocorrido por meio de dois movimentos, paralelos: de um lado, o envelhecimento do público jovem outrora ingresso na política, em anos anteriores, mais a diminuição de jovens ingressantes na política. Infelizmente a parca literatura sobre os MEIs não traz alguma luz sobre o porquê deste movimento.

Por último, quanto ao perfil geral dos MEIs segundo o SEBRAE, vamos nos deter na questão da escolaridade dessas(es) trabalhadoras(es):



Fonte: Elaborado pelo autor com base em SEBRAE (2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b; 2022; 2024).

Neste quesito, verificamos que o público com Ensino Fundamental Incompleto sofreu um decréscimo de 19% para 8,3% desde o ano da publicação do primeiro relatório, com exceção do ano de 2015, quando ocorreu um leve aumento neste número (16,9%). Movimento semelhante observa-se com aqueles que declararam-se com Ensino Fundamental Completo, com a diferença que o percentual em 2011 era de 17% e alcançou 5,3% em 2024. Quanto àquelas(es) que possuíam o Ensino Médio ou Técnico Completo⁴⁶, eles representavam 47% em 2011, acumulando um ligeiro aumento no ano seguinte (48,5%), para, daí em diante, decrescer até os 39,1% atuais. O grupo com nível Superior Incompleto foi aquele que manteve-se mais estável ao longo dos anos, com uma variação pequena, ao passo que o grupo detentor de nível Superior Completo saiu de 8% (2011) para 22% (2024). Por último, o grupo em nível de Pós-graduação aumentou nove vezes nos últimos treze anos de relatórios.

Em geral, esses movimentos acompanham tanto as mudanças demográficas no que tange à escolarização da população brasileira como, também, as mudanças atinentes ao MEI. Por exemplo, era esperado um público maior de pessoas com escolaridade inferior à superior nos primórdios do programa, dado a ele, naquele momento, atender um público de

⁴⁶ Ressaltamos que essa classificação ora é apresentada de maneira agregada, ora de maneira desagregada ao longo das publicações. Com vista a manter uma homogeneidade na composição dos dados e gráficos, optamos por considerar apenas os dados que fizessem referência àquelas(as) com “Ensino Médio ou Técnico Completo”.

trabalhadores informais e empreendedores não formalizados que eram oriundos dos estratos sociais mais populares.

A seguir, com as mudanças nas regras e funcionamento do programa, abre-se uma senda de ingresso daquelas(es) trabalhadoras(es) com maior escolarização, sobretudo a partir de 2017. Soma-se à isso a conjuntura de crises (a político-econômica de 2015/2016 e a pandemia de coronavírus, entre 2020-2022). Assim, identifica-se um decrescimento do público com escolarização de nível “Médio ou Técnico Completo” *vis-à-vis* o aumento de outro, mais escolarizado (sobretudo aquelas(es) com nível “Superior Completo” ou “Pós-graduação”), nesse período. Ou seja, o cenário de crise e instabilidade econômica afetou a oferta de empregos formais que, usualmente, atraem trabalhadores com esse perfil de escolaridade e, ademais, as transformações do MEI neste mesmo período, que tornam o teto de faturamento anual mais alargado, com a inclusão de novas atividades econômicas/ocupações, entre outros, tornou o microempreendedorismo mais atraente para esse público de trabalhadores mais escolarizado.

Em suma, esse é o quadro mais geral que atine aos marcadores sociais (gênero e raça), faixa etária e escolaridade. Como vimos nos gráficos anteriores, o perfil mais geral das(os) microempreendedores individuais é formado por homens, negros, no início da fase adulta (30 a 39 anos) e com escolaridade média de Ensino Médio ou Técnico Completo.

Passemos agora ao conteúdo desses relatórios. Começemos com SEBRAE (2011). Sendo o primeiro ano de estudo e publicação sobre o perfil dos MEI, chama a atenção o fato de aqui termos um retrato bem inicial e incipiente acerca das(os) trabalhadoras(es) que começavam a ingressar nas hostes do empreendedorismo, já que a regulamentação ocorrera em 2008, tendo de fato os processos de registro iniciados em 2009, no Distrito Federal (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017; Muniz, 2025c).

Desta forma, o que vemos nesse primeiro perfil é uma exaltação mais geral do sucesso e da eficiência da implementação da política, já que “[...] [a] A evolução no número de empreendedores individuais é expressiva, tendo crescido 283% nos últimos doze meses. [...]” (SEBRAE, 2011, p. 11). Para o órgão, “[...] [a] maior revelação deste perfil é o fato de a grande maioria dos empreendedores individuais ter visão de empresário – 60% apontaram os benefícios do registro formal como o principal motivo para a adesão ao EI –, com desejos de expansão de seu negócio. [...]” (SEBRAE, 2011, p. 11). No que tange

à participação estadual nesse número total, o Distrito Federal ocupava a 15ª posição, com 20.508 mil MEIs (1,8%) (SEBRAE, 2011, p. 17).

Mas, em se tratando deste primeiro perfil, destacamos outros elementos que interessam a nossa análise. Primeiro, 57% dos empreendedores formalizados já tinham um negócio na informalidade (SEBRAE, 2011). Isso implica dizer que, possivelmente, num primeiro momento, de fato a política abarcou seus objetivos pretendidos, tendo em vista que a legislação até então existente tratava o “empreendedorismo” apenas no campo das empresas de pequeno e médio porte, na qual a estrutura organizacional e financeira exige uma demanda grande de investimento, especialmente nos elementos contábil, força de trabalho e estrutura operacional. Este argumento encontra lastro em Fernandes (2024a), que ao trabalhar com os dados destes relatórios e cotejá-los a outros, como os da Receita Federal, verificou uma tendência semelhante.

SEBRAE (2011) argumenta que “[...] é possível inferir que a figura do Empreendedor Individual tem servido como ‘porta de entrada’ dos jovens no empreendedorismo.” (p. 19). Nós propomos uma interpretação distinta: a representatividade dessas faixas etárias pode indicar que esse conjunto de trabalhadores que se formalizam como MEI à época foram aqueles trabalhadores mais afetados pela Crise de 2008 e seus efeitos no mercado de trabalho, e que diante dos entraves de (re)colocação no mercado de trabalho, buscaram no “frescor da novidade” do empreendedorismo-MEI uma chance de nova ou de reinserção.

Naquele período, 39,5% atuavam no comércio e 35,6% no setor de serviços, contra 17,6% na indústria e 7,6% na construção civil. Logo, percebemos que desde seu início houve uma afinidade entre MEI e o setor de comércio e serviços, mesmo em período de alta de setores mais tradicionais em emprego e oportunidades de trabalho, como a indústria e a construção civil. Os segmentos de atividades MEI que mais se destacaram nesse momento foram

[...] comércio varejista de artigos do vestuário e acessório, com 110.917 EI (10,2% do total de EI do Brasil); cabeleireiros, com 82.805 (7,6%); lanchonetes, casas de chá, sucos e similares, com 33.124 (3,1%); comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns, com 30.494 (2,8%); e bares e outros estabelecimentos especializados em servir bebidas, com 28.971 (2,7%) (SEBRAE, 2011, p. 20).

Sobre a ocupação que exerciam antes da formalização do MEI, se destacaram o fato de já “possuírem o seu negócio, de modo informal” (57%) e, em segundo lugar, estarem “empregados com carteira assinada antes de se formalizarem” (21%). Neste aspecto, os dados apresentados por este relatório corroboram com o propósito da política (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017), assim como também ensejam um entendimento de que a parcela de empregados com carteira assinada que se formalizaram como MEI estariam demonstrando uma tendência ao “empreendedorismo por necessidade” (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015). Não obstante, há, ainda, uma *mea culpa*, ao admitir que 12% dos que se formalizaram estavam antes no desemprego e que, por isso, havia um indicativo de “empreendedorismo por oportunidade” (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015). Neste aspecto, SEBRAE (2011, p. 24) enfatiza que “[...] [n]esses casos, a LC nº 128/2008 claramente serviu ao seu propósito de inclusão socioeconômica.”

No que tange ao local do negócio, no período 40% dos microempreendedores indicaram que operavam suas atividades em suas residências, e 39% deles o faziam em escritório ou estabelecimento comercial. A respeito da utilização de empregado ou familiar na consecução da atividade, 60% disseram que nenhum familiar trabalhava ou colaborava na atividade empreendedora, enquanto 27% contavam com o auxílio de um (01) familiar, e 87% deles não contavam com nenhum empregado na realização de suas atividades. Assim, percebemos que as atividades MEI, nesse primeiro período, eram realizadas apenas pelo próprio trabalhador-empendedor. Sobre a relação entre atividade e fonte de renda, 78% deles apontaram que seu empreendimento era a sua única fonte de renda.

Dentre os principais motivos para a formalização, 41% citaram “ter uma empresa formal”, enquanto 37% apontaram “benefícios do INSS”. Aqui entendemos que a formalização traz, em um único lance, acesso a dois benefícios: um, de origem contábil-comercial (acesso a CNPJ, a crédito, suporte contábil etc.) e, outro, a possibilidade de contar, no futuro, com benefícios previdenciários.

Desta maneira, o perfil delineado pelo SEBRAE (2011) nos parece trazer o seguinte balanço para esse período de 2009 a 2011: um aumento do empreendedorismo, a despeito de um cenário econômico nacional de controle da inflação, aumento do emprego formal, aumento da renda per capita e sucesso das políticas desenvolvimentistas do governo da época (Saad Filho; Moraes, 2018), com forte crescimento das atividades empreendedoras no setor

de comércio e serviços, ao invés dos setores que se destacavam pela pujança econômica da época, como a agricultura e a indústria. Destacamos também que apesar do relatório enfatizar o sucesso da “inclusão socioeconômica” por conta dos altos indícios de um estímulo ao “empreendedorismo por necessidade”, de que ele não apresenta um cotejamento com a situação do mercado de trabalho e emprego da época, a fim de tirar a contraprova e verificar se de fato os dados apresentavam a sustentação do que foi proposto.

Em sua segunda publicação, SEBRAE (2012) repete o que fora realizado na vez anterior, inclusive frisando que a pesquisa daquele ano buscou, essencialmente, verificar se o perfil dos MEIs continuava similar ao anterior.

De início, o relatório reafirma que a política tem apresentado, como principal aspecto, o “empreendedorismo por oportunidade”. Em comparação ao período anterior, agora o relatório destaca o aumento de R\$ 36 mil para R\$ 60 mil de faturamento por ano e a inclusão de novas atividades e ocupações no rol das atividades possíveis para MEI, ao ponto do sr. Luiz Barretto, presidente do SEBRAE à época, comemorar: “[...] O Microempreendedor Individual tem se mostrado não apenas uma importante porta de saída da informalidade, mas também uma relevante porta de entrada para o empreendedorismo.” (SEBRAE, 2012, p. 07).

No que diz respeito à participação estadual nesse número total, o Distrito Federal ocupava a 14ª posição, com 38.394 mil MEIs, representando 1,9% do total de microempreendedores no país (SEBRAE, 2012, p. 15). Em relação ao período anterior, foi um aumento de 0,87%.

Novamente, é o setor de comércio e serviços que se destaca como o setor que mais tem MEIs em atuação: são 75% contra 17% da Indústria e 8% da Construção Civil. Segundo SEBRAE (2012, p. 20), isso ocorre porque “[...] [a]s atividades de Serviços, em geral, exigem menos investimentos iniciais do que as [demais], o que explica, em parte, a maior presença do setor de Serviços entre os MEI do que entre as MPE.”. Dentre as atividades mais exercidas pelos microempreendedores, estão “comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” (10,4% do total), “cabeleireiros” (7,3%) e “obras de alvenaria” (3,0%).

Cruzando-se o sexo/gênero com as atividades mais exercidas pelos MEIs no período, a partir deste relatório observamos que as mulheres são maioria nas atividades de “comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios” (75%), “cabelereiros” (77%) e “Atividades de

estética e outros serviços de cuidados com a beleza” (97%), enquanto os homens se destacam nas atividades “obras de alvenaria” (97%) e “instalação e manutenção elétrica” (93%).

Acerca da ocupação que exerciam antes da formalização do MEI, 38% apontaram que possuíam emprego formal antes deste processo, ao passo que 22% estavam desempregados. Percebe-se aqui um aumento do elemento “desemprego”, que passa a se aproximar de “informalidade”. SEBRAE (2011, p. 34) tenta, apesar disso, nos convencer que “[...] os 38% que afirmaram possuir um emprego formal antes de se formalizar parecem constituir um grupo de empreendedores “por oportunidade” (e não “por necessidade”) [...]”. Acontece que tamanha representatividade de MEIs que anteriormente eram desempregados parecem apontar que, na verdade, o “empreendedorismo por necessidade” (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015) vai crescendo e se aproximando de ser o coração dos trabalhadores formalizados nessa política.

A respeito do local onde o Microempreendedor realiza a atividade empreendedora, ainda se manteve a preponderância da atuação na própria residência (43%) e em estabelecimento comercial (34%). Quanto a relação entre atividade e fonte de renda, 74% deles afirmaram não possuir outra fonte de renda além de sua atividade empreendedora, enquanto 12% afirmaram ter como fonte de sua renda um emprego (fixo ou não). Aqui observamos que, novamente, os dados parecem apontar para a preponderância da escolha por “empreender por necessidade” ao invés de “por oportunidade”, como tenta advogar continuamente SEBRAE (2012).

A respeito dos principais motivos para a formalização, repetiu-se a predominância de “benefícios ligados à (formalização da) sua empresa”, com 69%, e “benefícios do INSS”, com 31%. Segundo SEBRAE (2012, p. 48)

Esse resultado está fortemente ligado ao grande número de microempreendedores individuais que eram empregados com carteira assinada antes de se formalizar. Alguns desses, inclusive, permanecem em seus empregos, e, portanto, já estão cobertos pelo INSS. Porém, o que é mais importante, esse resultado reforça o que já havia sido observado em 2011: a maior parte dos MEI se formalizam pois querem crescer como empresa, tem visão empreendedora.

Infelizmente, SEBRAE (2012) não trouxe dados a respeito da utilização de empregado ou familiar na consecução da atividade.

De maneira geral, o perfil delineado pelo SEBRAE (2012) nos aponta uma continuidade, em um primeiro momento, com aquele esboçado anteriormente (SEBRAE, 2011). Em que pese as devidas proporções, há alguns elementos que nesse período começam a ganhar corpo, em nossa observação: 1) a manutenção de um discurso de predominância do “empreendedorismo por oportunidade”, por parte da agência, a despeito do aumento do percentual de MEIs que declararam estar desempregados antes da formalização – o que nos parece apontar um crescimento do “empreendedorismo por necessidade”; 2) os dados mais desagregados apresentados neste relatório também parecem esboçar a existência de uma espécie de “divisão sexual do trabalho” entre microempreendedores, com atividades mais ligadas à beleza e à estética entre as mulheres, e atividades manuais de alto empenho de força, com homens; 3) esse relatório parece deslindar uma predominância das atividades no setor de comércio e serviços, o que coaduna com o processo de crescimento econômico da época (Saad Filho; Morais, 2018). Por fim, a predominância de trabalhadores informais e desempregados entre as principais origens dos MEIs.

A seguir, SEBRAE (2013) traz novidades ao desenho já estabelecido em suas pesquisas a respeito do perfil dos MEIs. Nesse ano ocorre, pela primeira vez, a divulgação de variáveis como “classe social” e “raça/cor” no traçado desse perfil.

O aumento de registros nesse período respaldam a empolgação do SEBRAE com a política. Por conta disso, o presidente da instituição à época, sr. Luiz Barretto, diz que “[...] em 2013, já são 12 Estados com mais MEI que micro e pequenos negócios. Esse avanço evidencia que o microempreendedor tem consciência dos benefícios que a formalização traz para o seu negócio.” (SEBRAE, 2013, p. 9). O Distrito Federal se manteve na 14ª posição, com 63.075 microempreendedores, representando um percentual de 1,9% do total de MEIs do país, e perfazendo um aumento percentual de 0,64% em relação ao período anterior.

Quanto ao quesito perfil dos MEIs, as novidades ficam por conta da “classe social”⁴⁷ e da “raça/cor”⁴⁸, que figuram pela primeira vez como variáveis de análise nesse relatório.

⁴⁷ Cabe destacar que SEBRAE (2013) trata “classe social” como “[...] a somatória de todas as rendas de todas as pessoas que moram na casa do MEI, incluindo salários, ‘bicos’, aposentadorias e outros. [...]” (p. 29), relacionada à classificação elaborada pela Secretaria de Assuntos Estratégicos – SAE da Presidência da República.

⁴⁸ A categoria de “raça/cor” mobilizada por SEBRAE (2013) baseou-se em uma autoidentificação com base no questionário realizado, o qual não consta no documento analisado. Mais adiante, eles farão referência a “pardos”, incluindo os termos moreno, mulato, mestiço, cafuzo, caboclo e outros, “brancos”, “pretos”, “amarelos”, que inclui os termos oriental, chinês, japonês, asiático e outros, “indígena” e “sem resposta”.

Na primeira, eles identificaram que houve uma concentração dos MEIs nas classes médias e altas (92,3%)⁴⁹.

Acerca da distribuição por setores e atividades, mantém-se a hegemonia do setor de Comércio e serviços: 76% dos MEIs do período atuavam neste setor, seguido por Indústria (14,7%), Construção Civil (8,8%) e agropecuária (0,6%). Dentre as atividades com maior número de microempreendedores, se destacaram “comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios”, com 10,8%, seguida por “cabeleiros”, com 7%, e “obras de alvenaria”, com 3,4%. Dentre as atividades realizadas por sexo/gênero, “cabeleiros” ou atividades de estética feminina e “comércio de artigos de vestuário” demonstraram maior participação feminina, com 17,1% e 17,4%, respectivamente, enquanto “obras de alvenaria” e “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” possuíam maior participação masculina, com 17,4% e 11,6%, respectivamente.

No quesito ocupação/atividade antes da formalização, houve uma reformulação da questão que embasa esse dado: agora o relatório indica que 40,6% dos MEI eram empregados(as) com carteira antes da formalização, ao passo que 30,6% deles eram microempreendedores informais (sem CNPJ) e, por último, 16,3% deles eram empregados(as) sem carteira. Ao nosso ver, essas duas últimas categorias poderiam ser enquadradas no campo do trabalho informal (Lima, 2010; Souza Munhoz *et al.*, 2008). Em relação a atividades e fonte de renda, 76% deles afirmaram não possuir outra fonte de renda, sendo então o empreendimento a principal fonte de renda. Essa porcentagem manteve-se no patamar do ano anterior, 2012. Quanto àqueles que têm outras fontes de renda, 14,5% têm emprego formal ou informal.

No que diz respeito ao local de negócio, 48,6% declararam atuar em suas casas próprias e 30,2% em estabelecimentos comerciais. Comparados ao ano anterior, vemos um crescimento da parcela de MEIs que passaram a atuar em casa. Quanto a utilização de empregado(s) ou familiar(es) no auxílio à atividade do MEI, houve uma mudança metodológica: ao invés de perguntarem, como nas pesquisas anteriores, se os microempreendedores faziam uso de outros nas atividades empreendedoras, como empregado(s) ou familiar(es). Agora, a pergunta diz respeito da dificuldade de contratar

⁴⁹ “[...] Mais detalhadamente: ‘alta classe alta’ (7,6%), ‘baixa classe alta’ (24,2%), ‘alta classe média’ (32,1%), ‘média classe média’ (16,9%), ‘baixa classe média’ (11,5%), ‘vulnerável’ (6,0%), ‘pobre, mas não extremamente pobre’ (1,4%) e ‘extremamente pobre’ (0,2%)” (SEBRAE, 2013, p. 30)

empregado com carteira assinada. Como resposta, obteve-se que 58,3% acham difícil contratar um empregado, 32,9% disseram não ser difícil e 8,8% que não precisam de empregados.

Ao final, no quesito motivos para a formalização, SEBRAE (2013) aponta que 78,5% dos entrevistados assinalaram os benefícios que a formalização traz à sua empresa, ao tempo que 21,5% enfatizaram os benefícios do INSS.

Em suma, observamos que neste período houve alterações não só no desenho, mas também no objetivo da pesquisa: além de continuar a verificar periodicamente a mudança ou continuidade do perfil dos MEIs no país, o relatório de 2013 apresentou também uma redefinição das informações visadas e consideradas pertinentes para este perfil, havendo um deslocamento de informações predominantes no campo das condições de trabalho, por exemplo, para o campo da atuação enquanto negócio. Isso nos faz questionar o porquê de SEBRAE (2013) não ter apenas adicionado os dados referentes ao segundo tópico, sem diluir o primeiro.

Prosseguindo, em 2017 temos a publicação do relatório bianual seguinte (SEBRAE, 2017). Fazendo um balanço dos quase oito anos de implementação e funcionamento da política, há a comemoração que “[...] é evidente o tamanho e a importância desse fenômeno para o empreendedorismo brasileiro. [...] mantendo uma média de quase 1 milhão de registro por ano.” (SEBRAE, 2017, p. 07).

Devido ao alto número de registro naquele ano, o SEBRAE (2017) ressalta que “[...] Dividindo-se o número de MEI pelo de conta própria, chega-se ao indicador do ‘grau de cobertura’ do MEI. Nesse período ‘grau de cobertura’⁵⁰ do MEI saiu de 9,5% para 30,1%. Ou seja, em 4 anos, o nível de formalização triplicou.” (p. 07). O DF subiu para a sétima (7^a) posição, sua posição mais alta até o momento, com 123.769 microempreendedores, representando um percentual de 1,9% do total de MEIs do país, e perfazendo um aumento percentual de 0,96% em relação ao período anterior⁵¹.

⁵⁰ Este é um novo indicador que SEBRAE (2017) traz para suas análises. Segundo eles, esse indicador é alcançado “Dividindo-se o número de MEI pelo de conta própria, chega-se a um indicador de ‘grau de cobertura’ do MEI. Quanto maior esse percentual, maior é o grau de formalização do empreendedor por conta própria brasileiro. [...]” (p. 18)

⁵¹ Destaca SEBRAE (2017, p. 21) que “[...] as regiões mais populosas são as que mais contribuem com o número de MEI. A região que mais concentra microempreendedores individuais é o Sudeste (51,6%), seguido do Nordeste (19,1%), Sul (15,2%), Centro-Oeste (8,7%) e Norte (5,4%). [...]”.

Ainda neste tópico, há a constatação de que o MEI é um fenômeno predominante urbano e concentrado com mais força e expressividade nas grandes capitais e nas regiões metropolitanas (SEBRAE, 2017). Nesse sentido, Brasília se destaca: é o quinto (5º) município com maior número de microempreendedores individuais, ficando atrás apenas de São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador e Belo Horizonte, respectivamente (SEBRAE, 2017).

Acerca do perfil do MEI, neste relatório, após alguns anos de acúmulo na pesquisa estatística sobre o perfil destes trabalhadores, aponta-se que ele é “[...] multifacetado, heterogêneo e está em mutação.” (SEBRAE, 2017, p. 9), e daí parte para o destaque de alguns dados e elementos. Concluem eles que “[...] há vários segmentos distintos de MEI, com características e necessidades diversas.” (SEBRAE, 2017, p. 09). Não obstante, mais adiante, o mesmo relatório pontua que “[...] como a maioria dos MEI não têm empregados, a quase totalidade dos MEI seria classificada como conta própria pelo IBGE. Ao mesmo tempo, aqueles trabalhadores por conta própria que não têm CNPJ e nem sócios seriam candidatos a virarem MEI.” (SEBRAE, 2017, p. 17-18).

No quesito classe socioeconômica, 88,8% dos MEIs foram enquadrados como pertencentes às classes médias e alta, com renda familiar entre R\$ 625,01 e R\$ 3.515,00, à época.

No que tange a distribuição por setores e atividades, há a continuidade da predominância do setor de Comércio e serviço sobre os demais: 74,6% diante de 15,3% da indústria, 9,5% da construção civil e 0,6% da agropecuária. Dentre as atividades por setor e o sexo, há, entre as mulheres a predominância das atividades “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” (76%), “Cabeleireiros” (79%) e “Outras atividades de tratamento de beleza” (96%), ao passo que entre os homens destacam-se “Obras de alvenaria” (97%), “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” (24%) e “Instalação e manutenção elétrica” (90%).

No que diz respeito à ocupação/atividades antes da formalização como MEI, observou-se que seguiram as de empregado formal (50%) e a de empreendedor informal (23%). Destaca-se que o percentual de empregados formais que se tornaram MEIs aumentou, em relação ao período anterior, de 45% (2015), e que a de desempregados manteve-se estável em 1%.

No quesito local do negócio, 45% operam em sua própria residência e 30% em estabelecimento comercial, o que sedimenta a predominância do trabalho e da atividade dos microempreendedores em local de ponto fixo. Sobre outras atividades e fontes de renda, a maior parte continuou apenas dependente de seu empreendimento enquanto fonte de renda (77%). Observa-se que aqui (SEBRAE, 2017) não ocorre mais nenhum debate e/ou associação com o empreendedorismo do tipo MEI ser “por oportunidade” ou “por necessidade”, ao contrário do que ocorreu nos anos anteriores.

Por último, quanto ao motivo de formalização, o relatório de 2017 aponta que se sobrepõem, enquanto motivos que levam trabalhadores a se formalizarem como MEIs, “ter uma empresa formal”, com 26%, e “benefícios do INSS”, com também 26%. Comparados ao período anterior, houve uma queda expressiva no primeiro quesito e um moderado aumento do segundo. Acreditamos que isso se deveu ao cenário econômico mais geral, que além de indicar problemas no crescimento econômico, trouxe uma adversidade geral a trabalhadores de um modo geral, como aumento do desemprego, desinvestimento público, redução das fontes de crédito e investimento e políticas contracionistas, que visaram lidar com a crise econômica em curso à época (Carvalho, 2018), o que, nos parece, pode indicar a retração no percentual das vantagens em se ter um microempreendimento no período, ao mesmo tempo que explica o crescimento da busca por benefícios de seguridade, como a inserção no INSS.

Em resumo, o relatório desse período visou consolidar não só uma pesquisa sobre o público de MEIs no país, como, também, um perfil – mesmo que quantitativo – sobre as características desses microempreendedores. Nesse sentido, em novidade em relação aos relatórios anteriores, há o destaque que a) a criação do MEI mudou o cenário do empreendedorismo no país, o que, segundo eles pode ser atestado através da “[...] rápida evolução no número de registrados, o grau de satisfação dos empreendedores e o impacto relatado da formalização nos negócios [...]” (SEBRAE, 2017, p. 71); b) que o programa é uma ferramenta ao incentivo ao empreendedorismo e à abertura de empresas e, por conseguinte, na formalização da economia; e c) diversidade de perfis que se inserem no microempreendedorismo, como ex-empregados, ex-donos de casa, estudantes, aposentados ou desempregados, revela o seu caráter solene de inclusão produtiva.

O SEBRAE lança dois documentos a respeito do perfil dos MEI em 2019: um, que diz respeito ao perfil daquele ano, ou seja, o relatório bianual comum (2019a), e outra, que diz respeito a compilação de um perfil dos Microempreendedores Individuais no aniversário de dez anos de execução da política (2019b). É interessante notar que no caso de SEBRAE (2019b), o perfil acumulado de dez anos da política seguirá um quadro feito a partir da especificidade das pesquisas anteriores (2011, 2013, 2015 e 2017), enquanto em SEBRAE (2019a) há a mudança no perfil da publicação: os resultados da pesquisa deixam de ser apresentados publicamente enquanto um relatório detalhado, e passam a ser publicizados como uma apresentação de editor de apresentações gráficas (infográficos).

Por isso, começemos por SEBRAE (2019b), que apresenta um balanço na linha dos relatórios anteriores⁵². Interessante notar que este período cobre exatamente aquele que vai do ano eleitoral de 2014, passando ao *impeachment* em 2016, e chegando ao ano eleitoral seguinte, período o qual foi marcado pela criação e desenvolvimento da crise política e econômica que reavivou o neoliberalismo escancarado no país (Carvalho, 2018). Neste relatório expõe-se o perfil do MEI nos primeiros dez anos da política: ele conformou como heterogêneo, multifacetado e em constante mudança. Quanto ao DF, ele manteve-se na sétima (7^a) posição, com 141.749 microempreendedores registrados, representando um percentual de 1,8% do total de MEIs do país.

Quanto ao perfil dos microempreendedores nesses dez anos, o relatório aponta que “[...] O percentual de mulheres entre os microempreendedores individuais apresentou um leve aumento de 2010 a 2014, mas seguiu nos mesmos patamares desde então.” (SEBRAE, 2019b, p. 34). Com relação à faixa etária, no período, a média de idade do MEI foi de 41,7 anos. Acerca da classe socioeconômica, ele aponta que 36% dos MEIs são classificados como de classe baixa, com renda familiar entre R\$ 2.965,00 e R\$23.344,00, e 62% de classe média, com renda entre R\$ 707,00 e R\$ 2.964,00. Portanto, ainda segundo SEBRAE (2019b), a maioria deles pertence às classes mais ligadas, historicamente, à prestação de serviço e/ou atividades que podem ser realizadas por conta própria (SEBRAE, 2019b).

⁵² Neste relatório é apresentada a referência ao episódio de exclusão de registros de MEIs, em 2018, pelo governo federal, que fizemos referência no início do capítulo: “Após a suspensão os MEI tinham 30 dias para regularizar sua situação, aqueles que não regularizassem teriam seus registros cancelados em definitivo. Em janeiro de 2018 foram suspensos 1.4 milhões de registros que se enquadraram nos critérios estabelecidos. Durante o período de suspensão 63 mil MEI regularizaram sua situação. Em fevereiro 1.372.272 de inscrições foram definitivamente canceladas.” (SEBRAE, 2019, p. 20-21).

No quesito distribuição por setor de atividades, conforme observados nos últimos relatórios, se conformou a predominância da atuação no setor de Comércio e serviços (76,8), seguido pela indústria (13,5%), construção civil (9,6%) e agropecuária (0,1%). Neste escopo, ao fazermos uma relação com o sexo/gênero, percebemos que entre as mulheres, foi comum a inserção em atividades como “comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” (13,5%), “cabeleireiros, manicure e pedicure” (13%) e “Atividades de estética e outros serviços de cuidado com a beleza” (4,3%), ao passo que dentre os homens foram as atividades de “obras de alvenaria” (8%), “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios” (3,6%) e “Instalação e manutenção elétrica” (3,4%) que predominaram (SEBRAE, 2019b).

No que tange à ocupação antes da formalização como MEI, as principais ocupações foram “empregado formal” (51%) e “empreendedor informal” (21%). Neste escopo, cabe se destacar também que, quando cruzamos essa informação com escolaridade, percebemos que “[...] quanto maior a escolaridade, maior a participação dos MEI que eram empregados formais ou estudantes. Por outro lado, quanto menor a escolaridade, maior a participação dos MEI que eram empreendedores ou empregados informais⁵³ [...]” (SEBRAE, 2019b, p. 56). Sobre outras atividades e fonte de renda, 76% deles apontaram que não possuem outra fonte de renda, contando apenas com a renda obtida através de sua atividade MEI. Sobre isso, aduz o relatório que “[...] [e]sse resultado confirma a importância do empreendedorismo como gerador de renda.” (SEBRAE, 2019b). Ainda neste aspecto, sublinhamos que 7% declararam ter um emprego formal além do MEI e que, no tocante à fonte de renda familiar, 36% dos MEI em atividade são a única fonte de renda da sua casa.

Em respeito ao local do negócio do MEI, 40% dos MEIs operam em sua própria residência, ao passo que outros 28% em estabelecimento comercial, o que expressa a predominância do exercício das atividades desses microempreendedores em locais de ponto fixo. Neste quesito, a proporção de mulheres que operam em casa chega aos 50% dos casos (SEBRAE, 2019b)⁵⁴.

⁵³ Desta maneira, o relatório aponta que, no primeiro caso, a maioria é constituída de “empregados com carteira” (55%), enquanto no segundo caso, “empreendedor informal (sem CNPJ)” mais “empregado(a) sem carteira”, com 42%.

⁵⁴ Nesse sentido, reconhece SEBRAE (2019b, p. 50) que “Esse resultado pode ser um indicador que no caso das mulheres a possibilidade de ter um negócio em casa cumpre um papel mais importante do que para os homens. É possível conjecturar, com base nos papéis que homens e mulheres exercem na criação dos filhos em

Por último, quanto aos motivos para formalização, as razões mais elencadas foram “benefícios do INSS” (25%) e “ter uma empresa formal” (24%). Essa é a primeira vez que o motivo “benefícios do INSS” fica à frente no quadro de motivações para a formalização em MEI, o que nos chama atenção⁵⁵. Acreditamos que isso se deveu ao clima econômico truncado de crise e baixo crescimento econômico, que gerou um clima generalizado de riscos e incertezas, sobretudo para aqueles inseridos no mercado de trabalho (Carvalho, 2018).

Ainda sobre o tópico anterior, SEBRAE (2019b) traz uma questão complementar a respeito. Perguntando quais foram as motivações que levaram os MEI a ingressarem no mundo do empreendedorismo, 36% apontaram que “queria ser independente”, ao turno que 33% sublinharam que “precisava de uma fonte de renda”. A uma primeira vista, esses dados parecem apontar uma contradição, mas ao cruzarmos ele com as faixas etárias, observamos que eles acabam compondo dois grupos: o primeiro, de jovens (18 a 30 anos, com 41%), que vê no empreendedorismo MEI uma maneira de “ser independente”, sem carteira assinada e/ou patrão, e, outro, devido à proximidade com o fim da vida economicamente ativa, visa a necessidade de uma nova fonte de renda, ou uma fonte de renda complementar (30 a 50 anos ou mais, com 34%).

Em resumo, o cenário delineado por SEBRAE (2019b) parece apontar o consolidamento da diversidade de perfis que compõem o MEI. Não obstante, conforme apontado, alguns elementos se destacaram pela sua recorrência ao longo do tempo, como sua íntima ligação com a informalidade, já que boa parte dos MEIs formalizados e em exercício advieram do trabalho informal; a crescente inserção com motivação de acesso aos benefícios do INSS, sobretudo em período de crise e instabilidade econômica; e a permeabilidade dual do discurso do empreendedorismo: de um lado, “liberdade” e “empreendedorismo por vocação e oportunidade”, para os mais jovens e, do outro, “sobrevivência” e “necessidade”, pelo lado dos trabalhadores mais maduros.

Agora passemos ao relatório bianual do perfil MEI referente ao ano de 2019 (SEBRAE, 2019a). Como dissemos anteriormente, a sua publicação não ocorreu em forma de relatório técnico, mas como uma apresenta de editor de apresentações gráficas

nossa sociedade, que essa diferença tenha como principal variável as tarefas relacionadas a maternidade. Sendo assim, um negócio operado de dentro de casa facilitaria a conciliação entre tarefas domésticas e empresariais.”
⁵⁵ Conforme o próprio relatório, “[...] conforme aumenta a idade, há um aumento na proporção daqueles que veem nos benefícios do INSS a principal motivação para a formalização.” (SEBRAE, 2019b, p. 76)

(infográficos), o que traz um empobrecimento na sistematização e no cruzamento de dados que vinha ocorrendo nas publicações anteriores (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019b).

O referido relatório aponta que dentre os microempreendedores em atividade, o Distrito Federal possuía 68% deles em atividade⁵⁶. No que tange à distribuição por setor de atividades, não houve dados apresentados para o período, na publicação.

No que diz respeito à ocupação antes da formalização como MEI, 51% eram “empregado(a) com carteira assinada”, 21% “empreendedor informal (sem CNPJ) e 12% “empregado(a) sem carteira”. Ou seja, com as devidas variações, o programa se estabeleceu como um processo de dupla reconversão: tanto de trabalhadores assalariados que migram para o empresariamento, quanto de trabalhadores informais que formalizam-se em “microempreendedores” (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017; Lima, 2010; Souza Munhoz *et al.*, 2008; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015). No DF, as proporções para esses itens são de 51%, 23% e 8%, respectivamente.

Sobre outras atividades e fonte de renda, 76% apontaram que sua atividade como MEI é a única fonte de renda. Nesse sentido, a renda familiar⁵⁷ alcançou uma média de R\$ 4.400,00 e renda *per capita* de R\$ 1.375,00 mensais. Só à título de ilustração, segundo o IBGE, o rendimento domiciliar *per capita* foi, naquele ano, de R\$ 1.373,00 (SEBRAE, 2019a). Quanto ao DF, 32% apontaram que a renda familiar girava em torno de mais de 06 salários-mínimos, ou seja, algo acima de R\$ 5.998. Convém sublinhar também que 36% dos MEIs declararam que ele(a) e sua atividade empreendedora se configuravam como a única fonte de renda da família.

Quanto ao local do negócio do MEI, 40% declararam realizar suas atividades produtivas em casa, ao tempo que 28% declararam o fazer em um estabelecimento comercial. De fato, neste período se manteve a tendência de realização das atividades em um local de ponto fixo.

⁵⁶ Devido as mudanças já citadas, o referido relatório não trouxe de maneira explícita os dados sobre a quantidade de MEIs registrados por UF, assim como o percentual de cada unidade em relação ao total de MEIs no país.

⁵⁷ Segundo dados do último Censo do IBGE (2010), a família brasileira era composta por, em média, 3,2 pessoas. No DF, especificamente, essa taxa era de 3,5 (SEBRAE, 2019a).

Em relação ao motivo para empreender, 33% apontaram que “precisava de uma fonte de renda”, enquanto 32% “queria ser independente”. Interessante frisar que no DF esses dados sofrem ligeiro aumento, em relação ao quadro nacional: são 34% que “precisava de uma fonte de renda” e 28% que “queria ser independente”. Essa variação de 4% percentuais para menos, no segundo caso, parece apontar que, no DF, a despeito de seu contexto econômico, os trabalhadores que aderem ao MEI o fazem por necessidade de sobrevivência, frente aos desestímulos e dificuldades de (re)inserção no mercado de trabalho local (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

Ainda sobre o ponto anterior, ao cruzar ele com as faixas etárias, o SEBRAE (2019a) sublinha a classificação em dois grupos, sendo um de “jovens” (18 a 29 anos) que “queriam ser independentes”, com 41%, e o outro de “adultos” (30 a 50 anos ou mais), que “precisavam de uma fonte de renda”, com 34%.

Acerca dos motivos para formalização, 25% apontaram os “benefícios do INSS” e 24% “ter uma empresa formal”, mantendo, apesar da leve baixa, o mesmo delineado em SEBRAE (2019b). No caso do DF, esses percentuais foram de 23% para “benefícios do INSS” e 25% para “ter uma empresa formal”.

Por fim, observamos então que acerca daqueles que encerraram suas atividades como MEI, 25% o fizeram porque não dava dinheiro e 18% porque conseguiram um emprego. Esses dados parecem apontar que essa porção dos MEIs não veem suas atividades como duradouras e finais de sua trajetória laboral, o que nos permite compreender que eles se encaixam enquanto um empreendedorismo por necessidade (Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

Agora, passemos ao relatório publicado em 2022 (SEBRAE, 2022), que seguiu os mesmos parâmetros da publicação anterior (SEBRAE, 2019a). Destaque-se que nesse relatório houve, por um lado, um esforço em se trazer dados que expressassem o impacto da pandemia de COVID-19 sobre o empreendedorismo MEI e, por outro, um processo de diferenciação maior em relação aos relatórios anteriores à 2019. Com isso, alguns dados e informações que haviam sido consolidados nos relatórios anteriores a esse período não foram apresentados nesta edição, como, por exemplo a divulgação dos dados por unidade federativa e sobre a distribuição por setor de atividades (SEBRAE, 2019a).

No que tange à ocupação antes da formalização como MEI, nesse período 57% disseram que antes eram “empregado(a) com carteira”, 15% eram “empregado(a) sem carteira” e 13% “empreendedor informal (sem CNPJ)”. Observamos que houve uma diminuição dos trabalhadores informais (“empregado(a) sem carteira” mais “empreendedor informal (sem CNPJ)”: de 33% em 2019 para 28% em 2022, o que implicou numa retração de 5%. Se comparamos com “empregado(a) com carteira”, que saiu de 51% (2019) para os 57% (2022), podemos supor que talvez esteja ocorrendo uma mudança no perfil do público-alvo e fonte para o MEI: uma crescente diminuição da quantitativo de trabalhadores informais *vis-à-vis* um aumento do número de trabalhadores com carteira, o que pode vir a representar, em nossa visão, uma torção ou inversão dos objetivos propostos e pretendidos pela política (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017). Isso pode ser reforçado através da contatação que quase a metade (46%) daqueles que anteriormente foram empregados formais com carteira registrada e hoje seguem como MEI desenvolvem, enquanto empreendedores-MEI, a mesma atividade que realizavam quando empregados no antigo trabalho⁵⁸ (SEBRAE, 2022).

Acerca de outras atividades e fonte de renda, 78% apontaram que sua atividade como MEI é a única fonte de renda. Nesse sentido, a renda familiar⁵⁹ alcançou uma média de R\$ 4.180,00 e renda *per capita* de R\$ 1.393,33 mensais. No período, o salário mínimo estava no valor de R\$ 1.212,00. Novamente, não houve a apresentação de dado desagregado por unidade da federação. Sublinhamos também que 37% dos MEI declararam que ele(a) e sua atividade empreendedora se configurava como a única fonte de renda da família.

Em relação ao local de funcionamento do empreendimento, 38% declararam que realizavam suas atividades em casa, e outros 27% em um estabelecimento comercial. Ou seja, treze anos após sua implementação, ainda se mantém a preponderância da realização das atividades-MEI em locais de ponto fixo.

⁵⁸ Apesar da falta de detalhamento e clareza a respeito deste tópico, os dados parecem apontar que o MEI, nesse período, continuava a cumprir o seu objetivo inicial, de formalizar empreendedores informais, trabalhadores autônomos e desempregados, mas com uma expressão de diminuição desses contingentes, e, em paralelo, sublinhou que começava a ganhar corpo um outro movimento – que tornar-se-ia mais destacado nos anos vindouros –, de migração de trabalhadores assalariados formalizados para o MEI (Fernandes, 2024b; Lapa, 2024; Veloso *et al.*, 2023).

⁵⁹ Ressaltamos que devido a não ocorrência do Censo em 2020, de que o Censo de referência ainda é o de 2010 que, como falamos anteriormente, definiu a família brasileira como composta por, em média, 3,2 pessoas. No DF, especificamente, essa taxa era de 3,5 (SEBRAE, 2019a).

Outro dado importante e que estreia nesse relatório diz respeito a que 92% dos MEIs afirmaram não terem tentado contratar um empregado. Essa pergunta, muito próxima a uma outra feita em relatórios passados (SEBRAE, 2011), parece nos indicar que os rendimentos obtidos através das atividades-MEI ainda eram insuficientes para que os microempreendedores contratassem um empregado formal para auxiliá-los em seu empreendimento e, ao mesmo tempo, obtivessem rendimento suficiente para garantir seus proventos e/ou reinvestir em sua ocupação. Desta forma, nos parece que apesar de mais de dez anos de funcionamento da política, ela ainda mostra-se distante do alcance e cumprimento desse elemento legal (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017).

Quanto ao motivo para empreender, 42% enfatizaram que “queria ser independente”, e 20% que “precisava de uma fonte de renda”. Aqui, com um aumento percentual de dez pontos em relação ao período anterior (2019) para o primeiro caso, nos parece que ocorreu um reforço do discurso ideológico a respeito do empreendedorismo, somado aos efeitos de flexibilização e desregulação do trabalho no período pandêmico, a exemplo da 1) medida provisória que estabeleceu flexibilizações temporárias na legislação trabalhista a serem adotadas pelos empregadores por até 120 dias (MP 1.046/21)⁶⁰; e da 2) outra medida que instituiu regras trabalhistas alternativas para vigorar em períodos de calamidade pública (MP 1.109/22)⁶¹.

Acerca dos motivos para formalização, os “benefícios do INSS” continuam figurando como o principal motivo para a formalização, com 30%, seguido por “ter uma empresa formal”, com 23%. Aqui, observamos novamente um crescimento desse motivo diante dos períodos anteriores, o que nos parece consolidar este como o motivo maior que leva trabalhadores(as) assalariados(as) e trabalhadores(as) informais ao MEI. Não obstante, no primeiro caso, uma reflexão primeira nos traria um posicionamento crítico, quando não, cético, à pertinência apenas desse motivo como justificador dessa transição, haja vista que o(a) trabalhador(a) assalariado que é empregado(a) conta com acesso aos benefícios do

⁶⁰ Agência Brasil. “Publicada MP de flexibilização trabalhista para enfrentamento da crise”. Disponível em: <<https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2021-04/publicada-mp-de-flexibilizacao-trabalhista-para-enfrentamento-da-crise>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

⁶¹ Senado Notícias. “Senado aprova novas regras trabalhistas para períodos de calamidade”. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/03/senado-aprova-novas-regras-trabalhistas-para-periodos-de-calamidade>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

INSS, só que com mais vigor e aparato. Neste sentido, os dados aqui apontados não nos permitem elucidar essa questão de maneira inequívoca.

Por último, a publicação mais recente desses relatórios bianuais (SEBRAE, 2024) nos apresenta o panorama mais atual acerca do perfil dos MEIs ao redor do Brasil. Destarte, há a identificação de que o Centro-oeste é a região do país com a maior proporção de MEIs dentre as empresas em atividade (92%). Ou seja, em uma região historicamente conhecida pela dominância do setor agroindustrial, composto por grandes empreendimentos e empresas de grande porte, o MEI vem se plasmando como uma atividade representativa neste cenário.

Em respeito à renda, este relatório trouxe dados importantes acerca do tópico. Ele aponta que 44,9% têm renda pessoal de até dois salários-mínimos e 42,2% mais de dois a cinco salários-mínimos. Isso indica que esses MEIs perfazem de renda um valor que enquadra-se no limite mensal estipulado atualmente diante do limite de faturamento anual (Muniz, 2023b). O relatório aponta ainda que a renda familiar média das(os) entrevistadas(os) seria de R\$ 5.542.

Quanto ao local de funcionamento, 36,1% realizam sua atividade “em casa”, enquanto que 27% em “estabelecimento comercial”, 17,8% em “casa ou empresa de cliente” e 6,9% “na rua”. Em relação aos anos anteriores (2019 e 2022), houve um decréscimo do número de MEIs que realizam sua atividade “em casa” e “na rua”, ao passo de um acréscimo quanto aqueles que realizam suas atividades em “casa ou empresa de cliente”. Não houve variação quanto aquelas(es) que desenvolvem suas ocupações em “estabelecimento comercial”. É de se destacar que pela primeira vez figura também a opção “motorista de aplicativo”, com 1,9%.

Em relação ao tempo de atividade, 35,9% dos MEIs possuem entre 03 e 05 anos de registro e atividade e 23,1% entre 01 e 02 anos. Ou seja, mais da metade dos MEIs em atividade em 2024 possuíam tempo de atividade igual ou abaixo a cinco anos, o que aponta que esses microempreendedores são recentes, datando de um período da pandemia para cá. Esse dado corrobora a compreensão de Fernandes (2024b), de que a crise gerada pela pandemia de COVID-19 foi um fator estimulante ao registro e à migração de trabalhadores anteriormente tanto informais quanto formais ao MEI.

Quando trata-se da motivação para ser empresário, 56,2% dos MEIs em atividade naquele ano apontam que foi a “necessidade de ter uma fonte de renda” que motivou-as(os), enquanto que 37,8% declararam ser a “oportunidade de negócio”. Ou seja, SEBRAE (2024) corrobora o que a literatura já vem apontando quanto às motivações para o brasileiro empreender, que seriam aquelas relacionadas a um “empreendedorismo por necessidade”, majoritariamente (Colbari, 2015; Muniz, 2023a; 2023b; 2023c; 2024a; Souza Munhoz *et al.*, 2008; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015).

Ademais, perguntados sobre qual era a ocupação delas(es) antes de abrir o MEI, 60% indicaram que era “empregado com carteira”, 13,1% “empregado sem carteira” e 12,9% “empreendedor informal” e 0,8% “desempregado”. Mais uma vez, os dados deste relatório corroboram com a identificação que Fernandes (2024b), Lapa (2024) e Veloso *et al.* (2023) apontaram quanto à mudança no perfil das(os) trabalhadoras que ingressam no MEI: de empreendedores informais e desempregados à trabalhadoras assalariadas formais. Não obstante, convém destacar que, nos últimos anos, dada às transformações econômicas, institucionais e à pandemia de COVID-19, de um lado, e às reconfigurações da própria política do MEI, de outro, aventamos que possivelmente essa mudança no perfil dos ingressantes pode vir a demandar um desenvolvimento dos benefícios, direitos e/ou possibilidades de remuneração que tornem o MEI mais atraente ou desejável diante do quadro mais geral de precarização do trabalho que tem atingido, especialmente, os trabalhos formais assalariados no país.

Quanto àqueles que eram empregados formais, perguntados sobre a continuidade da mesma atividade como MEI, 50% das(os) participantes indicaram que “sim”. Isso representou, ainda segundo o relatório, um aumento percentual de 6 p.p. em relação aos anos anteriores. Sublinham-se que a maioria desses MEIs acaba dando a continuidade à sua atividade/ocupação anterior na mesma empresa onde era empregada(o). Ainda a respeito deste ponto, o Centro-oeste figurou como a região com o maior percentual desta relação (55%), ao passo que o DF figurou como o 4º lugar, dentre os estados (com 55%, empatado com Alagoas e São Paulo) (SEBRAE, 2024).

Em respeito às fontes de renda, destacamos que 76,2% afirmaram que “não possuo nenhuma outra fonte de renda”, 8,5% “tenho um emprego informal” e 4,1% “recebo aposentadoria/pensão”. Com isso, observa-se que a maioria esmagadora dos MEIs, em 2024

(cerca de $\frac{3}{4}$) não possuem outra fonte de renda além da atividade-MEI. Aqui corrobora-se também que àquelas(es) que aderem à política o fazem por necessidade, haja vista tornarem-na seu meio de renda. Nessa esteira, é compreensível também o porquê de 91,8% delas(es) não possuírem um(a) empregado(a) formal contratado(a), haja vista o ponto debatido anteriormente.

Acerca do(s) motivo(s) para a formalização, 35,3% informaram que foram os “benefícios do INSS”, 31,2% “possibilidade de emitir nota fiscal” e 15,2% “evitar problemas com a fiscalização/prefeitura”. Desta forma, a formalização é buscada como um meio de profissionalização, de um lado, e de acesso à direitos sociais (trabalhistas e/ou previdenciários), do outro. Nesta trilha, a formalização não é tanto almejada pelo seu caráter de conceder o estatuto de empresarialidade em si, mas sim de oferecer a segurança em comercializar (via emissão de notas fiscais, requisito para a credibilidade de um empreendimento) e a segurança diante das dificuldades corriqueiras mas recorrentes do cenário socioeconômico brasileiro (Muniz, 2023b). Frisa-se que o relatório (SEBRAE, 2024) ainda aponta, no caso em específico do DF, que 41% dos MEIs elencam como motivo principal à formalização os “benefícios do INSS”, ao passo que 28% indicam a “possibilidade de emitir nota fiscal”.

Em suma, o que podemos apreender a partir desses relatórios do *Perfil do MEI* é que, em cerca de quinze anos de implementação e consolidação da política, podemos falar de um perfil dessas(es) empreendedoras(es) que se constitui como múltiplo e variado, que possuiu como público primaz as(os) trabalhadoras(es) informais e desempregadas(os), mas, contemporaneamente, apresenta uma maioria desse público oriunda do setor formal e de trabalhos assalariados com carteira assinada. Essas(es) trabalhadoras(es) encontram-se no meio tempo de sua vida economicamente ativa (30 a 50 anos), sendo de maioria do sexo masculino, negros e que detêm uma escolaridade média de nível médio e/ou técnico, além de terem no microempreendedorismo a sua única fonte de renda familiar, com um ganho de renda que não se sobressai em relação à média estipulada pelo salário-mínimo e/ou a média salarial de um emprego com carteira assinada com o mesmo grau de qualificação.

Com uma renda não robusta, ao contrário do que a “promessa autorrealizável” do discurso do empreendedorismo promete, essas(es) trabalhadoras(es) não têm condições de empregar outrem em sua atividade, pois a sua renda já não é suficiente para a manutenção

do empreendimento em si e de sua subsistência pessoal. Neste sentido, a maioria realiza suas atividades em casa, para que a “economia de custos” os permitam ser competitivos na manutenção de sua ocupação. Assim, a tão almejada “independência” das relações de subordinações padrão do trabalho assalariado com carteira assalariada parecem se traduzir em uma condição em que o maior ganho seria a possibilidade acesso aos benefícios do INSS (Muniz, 2023b).

Conforme deslindado até aqui, compreendemos que esse perfil mais atualizado tem apontado para o que a literatura tem observado sobre as microempresarialidades, de modo geral (Assunção, 2008; Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Colbari, 2015; Fernandes, 2024b; Gago, 2018; Lima, 2010; Silva, 2018; Souza Munhoz *et al.*, 2008; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015), ressalvada as devidas particularidades.

Nesse sentido, o Microempreendedorismo Individual vem sendo marcado pela centralidade da necessidade como sua principal motivação (Colbari, 2015; Gago, 2018; Lima, 2010; Souza Munhoz *et al.*, 2008; Valle *et al.*, 2014; Vasconcellos; Delboni, 2015), já que ele figura como a principal, senão única, fonte de renda de quase 2/3 dos pesquisados pelo SEBRAE, além de ainda representar quase 1/3 do sustento das famílias deles (SEBRAE, 2019a; 2019b; 2024). O MEI ainda se inclina fortemente enquanto uma via de autoemprego (Assunção, 2008; Colbari, 2015; Gago, 2018; Lima, 2010; Rosenfield, 2015), visto que a maioria dos participantes dela advém de empregos formais anteriores ou, em uma medida cada vez menor, porém ainda não desprezível, da informalidade, além de, usualmente, não empregarem um(a) outro(a) trabalhador(a) formal em seus empreendimentos.

Para Fernandes (2021), a partir as conclusões apresentadas em SEBRAE (2019b), o MEI seria uma forma de força de trabalho *just-in-time*, associada à pejotização das relações de trabalho⁶², e que revela uma ênfase na individualização do trabalho. Segundo o autor, o MEI se constitui sob um signo de “ambivalência latente”, pois

[...] [se localiza] entre os polos da proteção social e da flexibilização. Isto é, o MEI, apesar de ser uma importante iniciativa de inclusão social – na medida em que

⁶² Cabe destacar que SEBRAE (2019b) ressalta em seus resultados que a pesquisa empreendida sobre o perfil do Microempreendedor Individual contrariaria essa crítica. Contudo, levando em consideração que segundo seus próprios dados 51% eram empregados com carteira e 46% continuaram desenvolvendo a mesma atividade após se formalizarem (SEBRAE, 2019a; 2019b), nos parece que a conclusão fora apressada e superficial. Não obstante, pontuamos que a proposição de Fernandes (2021) da associação do MEI com a pejotização usual no mercado de trabalho também não nos parece ser adequada, por razões que não puderam ser desenvolvidas no escopo deste trabalho.

possibilitou a formalização e o acesso previdenciário a camadas sociais historicamente alijadas dos direitos sociais vinculados ao trabalho – está coadunado com o processo de estímulo ao empreendedorismo, à individualização das relações de trabalho e à fragilização do sistema de direitos trabalhistas (Fernandes, 2021, p. 35-36).

Mais recentemente, Fernandes (2024b) tem apontado as dualidades do MEI, que apresentam um caráter paradoxal. De um lado, a busca, por parte das(os) trabalhadoras(es) que formalizam-se como MEIs, e do outro, a própria arquitetura legal da política, que conjuga proteção social e flexibilidade.

Nessa linha, para os primeiros, a flexibilidade seria uma alternativa à rigidez da subordinação do trabalho formal, que expressa-se na capacidade de fazer uma renda em relação ao esforço aplicado, em concatenar os horários de trabalho às atividades familiares ou de lazer ou a capacidade de decidir para quem trabalhar, quando trabalhar e por quanto tempo (Muniz, 2023b; 2023c; 2024), enquanto que, para o segundo caso, o regramento legal permite desempenhar um largo número de atividades econômicas/ocupações – que podem, inclusive, ser alteradas conforme as necessidades –, permite à(ao) trabalhador(a) que faça seu “salário” sem nenhum tipo de teto legal e sem os requisitos legais que engessam o desenvolvimento das atividades (Muniz, 2023b; 2023c; 2024).

Ainda segundo Fernandes (2024b), do outro lado, há a tensão e conjugação entre a viração⁶³ e o empreendedorismo, representada na ambivalência entre ganhar a vida com uma atividade que dê retorno imediato mas que também possa vir a ser escalável e tornar-se um empreendimento rentável e seguro.

Para nós, há, de fato, uma “ambivalência” no cerne do MEI, que não é latente, mas transversal. Uma de suas facetas representa-se na dimensão jurídica: há tanto uma **ambivalência jurídica na forma**, ao compor uma “empresa-indivíduo”, que tem a sua força de trabalho reduzida, via de regra, ao “empreendedor de si” propriamente dito, pois, como vimos, os dados apresentados pelo SEBRAE (2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2022; 2024) parecem apontar para a impossibilidade de contratação de empregado(a) com carteira pelos MEIs, para suas atividades – por mais que, na norma, isso seja possível; quanto uma **ambivalência jurídica no conteúdo**, que permite a uma dita “empresa” gozar de

⁶³ “Viração” refere-se ao trabalho que é desempenhado de forma pontual, descontínua ou irregular, às margens ou até fora do limites do trabalho regulado e assalariado, com vistas à subsistência e sobrevivência da(o) trabalhador(a). É característico de espaços sociais urbanos e periféricos, os quais possuem menor penetração das ações e políticas institucionais (Araújo Filho; Georges, 2021; Fontes, 2023a; Muniz, 2025c).

dispositivos de previdência e seguridade social, que são mais comuns à empregados em uma relação de trabalho regulado e, ainda assim, corporificar o *ethos* do trabalhador flexível e precário travestido de “independente” (Muniz, 2023a; 2023b; 2024).

A priori, o quadro deslindado acima levaria a impressão de que esses microempreendedores localizam-se no “melhor dos dois mundos”, possuindo as qualidades de uma empresa, mas sem os riscos e a ausência individual de proteção e seguridade. E, ao mesmo tempo, contando com parcela da segurança social advinda de direitos sociais, de cariz trabalhista, que possibilitam ao trabalhador assalariado gozar de proteção em situação futura e/ou de incerteza e risco (Muniz, 2023a; 2023b; 2024).

A segunda ambivalência se apresenta na forma como a comedida cobertura de protetividade social, representada principalmente pelos benefícios previdenciários (Colbari, 2015; Campanha *et. al.*, 2017; Muniz, 2023b; 2023c; 2024a; Fernandes, 2024b), parece não se traduzir em resguardo à precarização das condições dos MEIs. Por exemplo, a aposentadoria é limitada ao valor de um salário-mínimo e as licenças e auxílios são dependentes do status de regularizada(o) da(o) MEI diante das obrigações legais, notadamente, o pagamento em dia da arrecadação e dos tributos necessários perante ao sistema do Simples Nacional e ao exigido em leis. Ou seja, diante da impossibilidade de majoração da aposentadoria através do aumento do valor de contribuição previdenciária e da indisponibilidade de acesso aos auxílios e licenças em situação de inadimplência, a(o) MEI encontra-se em posição de vulnerabilidade, já que a cobertura de seguridade é condicional à regularização, e não é elástica para expandir-se em acordo às necessidades de cada MEI.

Assim, compreendemos que a(o) microempreendedor Individual situa-se numa área de intersecção entre a empresarialidade comum (Assunção, 2008; Dinis; Ussman, 2006; Silva, 2018), as políticas de ativação do mercado de emprego (Carbajo Pádilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018; Rosenfield, 2015; 2018), o autoemprego (Abdelnour, 2017; Assunção, 2008; Rosenfield, 2015; 2018) e criação de empresas (Assunção, 2008; Muniz, 2023c; 2024a). Primeiro, devido à migração de trabalhadores formais, em especial, os demitidos, para o MEI, o que pode destacar um movimento de substituição desse tipo de emprego através dos contratos de prestação de serviço – via a chamada “pejotização” (Fernandes, 2021; 2024b; Lima; Oliveira, 2021), por exemplo; e, segundo, pela sua estrutura

jurídica, que a situa no campo da “microempresarialidade”, porém com benefícios previdenciários e condições de trabalho que o associam a uma estrutura jurídica de proteção social mais comum ao trabalho regulado nacional, aparentemente diferentes de outras experiências (Muniz, 2023b; 2023c; 2024a).

Diante do exposto, acreditamos que os dados e as evidência já existentes sobre os MEI são úteis, sobretudo ao desenhar um perfil, um quadro mais geral. Porém, não suficientes porque não nos permitem apreender a totalidade do fenômeno, por não revelarem uma dimensão crucial das atividades microempreendedoras, quiçá, de todo trabalho, que é a subjetividade daquelas(es) que trabalham, notadamente em relação às condições e relações de trabalho e, ainda, essas subjetividades trabalhadoras em função do processo mais geral de precarização (Alves, 2011; Araújo, 2012; Gago, 2018; Han, 2018; Lazzarato, 2017; Muniz, 2023a; Safatle *et al.*, 2021). Para isso, precisamos sair de uma abordagem mais quantitativa, como aquela apresentada nos relatórios do SEBRAE, e cotejar os achados destes relatórios com aquilo que compreendem e expressam microempreendedoras(es) acerca da natureza do seu trabalho sob os moldes da microempresarialidade.

Nesta senda, a seguir vamos nos debruçar sobre quem são as(os) microempreendedoras(es) individuais do DF que acederam a esta pesquisa, suas trajetórias de trabalho e a forma como o MEI torna-se a forma de trabalho dessas(es) interlocutoras(es), considerando-se, ainda o caráter *sui generis* do mercado de trabalho do Distrito Federal nesse processo.

2.5 QUEM SÃO AS(OS) MICROEMPREENDEDORAS(ES) INDIVIDUAIS?: TRAJETÓRIAS DE MEIs DO DISTRITO FEDERAL

As trajetórias profissionais, também denominadas laborais ou socioprofissionais, são um recurso utilizado em sociologia para nos permitir compreender o papel que as estruturas sociais (representada pela dimensão institucional do trabalho, o cenário socioeconômico, o caráter formal ou informal do trabalho, a precariedade desses trabalhos etc.) e as subjetividades (isto é, a forma como trabalhadoras(es) percebem, individualmente, as influências estruturais e sua agência no tecido social) (Guimarães; Georges, 2009). O estudo acerca das trajetórias das pessoas que se identificam como empreendedoras já existem há algum tempo na literatura nacional (Araújo Filho; Georges, 2021; Costa, 2022; 2024; Cruz

Junior, 2022; Fontes, 2023a; 2023b; Silva, 2021). Contudo, observamos que ainda é um campo a se desvelar o estudo das trajetórias dos empreendedores registrados como MEI⁶⁴.

Nesta seção, com base em nosso quadro metodológico posto anteriormente⁶⁵, vamos apresentar as(os) microempreendedoras(es) individuais interlocutoras(es) de nossa pesquisa, no intuito não de analisar as trajetórias laborais como objetivo final desta pesquisa, mas no intuito de compreender como decorrem as experiências de trabalho dessas pessoas entre o mercado formal e informal, a chegada ao empreendimento e a formalização como MEIs. A ideia é, ao final, explorar um pouco as similitudes e dissimilaridades nas trajetórias de nossas(os) interlocutoras(es) segundo seus grupos de renda e a experiência como MEIs.

O primeiro grupo é o de Alta renda. Composto por dezessete interlocutoras(es), esse grupo se caracterizou por ser majoritariamente feminino, branco, com média de idade de 41 anos e estado civil, casadas(os). Apresentando uma variedade de atividades econômicas e tipos de empreendimentos, destacou-se a presença maior daqueles nas áreas de comunicação, beleza e estética e comércio – este último, sem uma sub atividade a predominar. As trajetórias, em geral, partem de experiências formais no mercado de trabalho e prosseguem até a ideia e a migração para o empreendimento. Os quadros a seguir foram elaborados a partir de extratos da pergunta nº 04 dos Grupos Focais e das perguntas de nº 01 a 03 das entrevistas semidiretivas:

Quadro 04 – Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Alta renda
Grupo Focal 01 – Piloto
MEI 01: Eu fiz uma escolha, eh... escolhi virar MEI. Na verdade, eu em outra... na minha outra atividade eu era sócia de uma empresa, na área de comunicação, há 15 anos, e eu para abrir um MEI eu tive que sair da sociedade dessa empresa. Então foi uma escolha... e a oportunidade ela veio depois. Na verdade, eu sabia que eu queria abrir um comércio; eu não sabia em que segmento. Eu comecei a estudar no SEBRAE antes de saber o segmento, e aí algumas coisas foram acontecendo... menos de um ano eu já sabia o segmento que eu queria abrir a empresa. Mas foi uma escolha. (Transcrição Grupo Focal 01 editada, Pos. 133, Orador: MEI 01)
MEI 02: Para mim, virar MEI foi só uma virada de chave, porque eu sempre prestava serviço... quer dizer, né, eu era autônoma, fazia umas coisas ali social media, e aí quando eu achei o trabalho aqui, a oportunidade, pediram para eu virar MEI, só que eu nem... eu era muito desligada nisso. Eu não sabia. Aí quando eu descobri o MEI, eu fiquei “meu Deus!”, minha cabeça fez “pufff” [onomatopeia de explosão, de esclarecimento, de descoberta]. Aí eu virei MEI. Então eu acho que foi por uma necessidade porque eu estava, né, sem nenhum trabalho, e... eu precisava de uma renda, de uma renda. Aí eu... aí eles pediram para eu virar MEI porque o meu contrato iria ser por MEI. Então eu virei MEI por uma necessidade. Foi isso. (Transcrição Grupo Focal 01 editada, Pos. 142, Orador: MEI 02)
MEI 03: Eu fui meio que obrigado. Pra eu comprar a nota fiscal - e a média do mercado é 10%, eu já fiz pro governo nota fiscal, também... Aí, eh, assim, as vezes precisa... ele é da mesma área que eu, fotógrafo,

⁶⁴ Destacamos aqui o excelente trabalho de Fernandes (2024b), que consideramos um excelente exemplo de uma investigação centrada nessas trajetórias dos MEIs.

⁶⁵ Para maiores detalhes, consultar o apêndice metodológico.

às vezes não tem nota, né, colegas da mesma área... então eu... eu meio que fui obrigado a fazer: “MEI 03, apresenta a nota fiscal aqui, ou então você não vai receber”. Então no começo eu fui meio que obrigado, assim. E eu comprar nota? Eu não queria ficar comprando nota, né – de como hoje, eu vendo, né. [...] E eu fui meio que nada assim, tem que ter. Aí depois eu gostei: não, tem, vou continuar. [...] Eu acho que é um caminho sem volta. No meu caso, né? E eu acho também que quem era SIMPLES não volta a ser MEI. Ou ele quebra, e não vira nada. Assim, não sei, né... Mas é para mim um caminho sem volta. (Transcrição Grupo Focal 01 editada, Pos. 132, Orador: MEI 03)
Grupo Focal 02 – Alta Renda
MEI 04: [...] Eu tive... eu quando eu comecei eu abri o MEI porque eu ia pegar um <i>freela</i> numa empresa que me exigia nota. E aí me falaram que existia o MEI. Aí me explicaram como tirar, eu tirei, fiz o trabalho e entreguei. E aí fui pagando, mas não usava muito. E aí passou que eu aí depois de um tempo eu tive um trabalho que me exigia nota todo mês, aí tinha que dar. E aí o MEI estava útil, nunca fechei ele. E depois desse trabalho ele também continuou sem fechar e sem usar também. Mas há três anos atrás, eh, eu comecei uma empresa e aí através... [...] ...Eu não dou nota pra todo mundo, então o MEI me ajuda com esse suporte. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 23, Orador: MEI 04)
MEI 05: [...]A minha história com o MEI, ela começa a partir de uma demanda, sabe? Então, por exemplo, eu era associado... Bom, eu trabalho com a área de meio-ambiente. Então, assim, eh, como eu... eh, eh... por via contrato né? Sempre via contrato o meu serviço, por questões de projetos, né? De diferentes projetos. Então, o que que acontece? Eh, as contratações elas são exigidas pelos financiadores mediante as formas que a gente tem, né, de contrato, que é o CLT e o RPA, né, que é o “recibo de pagamento de autônomo”, e o pessoa jurídica. Então, assim, a pessoa física ela só é via RPA e a RPA ela é um custo muito alto, né? De impostos, de recolhimento. Então, no meu caso, isso onerava muito. Então, o que que acontece? [...] Certo serviço é – como eu sou, tenho por formação a gestão ambiental – então tem serviço que eu atuo mesmo, né? Com a formação. Então, o que que acontece? A partir dessa associação, que é o <i>Working</i> , [...] Surgiu a história do MEI e aí eu conheci, fui me aprofundando, né? Eh... lendo bastante, conhecendo um pouco mais... E aí tive a oportunidade de conhecer um contador, né? E aí tive mais conhecimento com ele e resolvi, por conta própria, entrei na internet e me cadastrei e aí a partir daí, eh, eu fui... obviamente optei, né? Pelas atividades, eh, pela minha habilidade, né, em certas coisas, e escolhi, né? O enquadramento dessas profissões ali que supostamente eu tenho habilidade pra executar. E, desde então, é assim que eu opero. Então, assim, o MEI me fornece essa possibilidade, né? Então eu conheci através desse sistema, né? [...]. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 13, Orador: MEI 05)
MEI 06: [...] [E]u comecei como MEI no meu primeiro trabalho que eu tive. Eles pediram, falaram que faziam contratação do PJ e depois de trabalhar por três anos eu percebi que eu podia através do MEI, eh, atuar em outras empresas também, né? Na verdade eu percebi que eu que eu deveria... [...] (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 14, Orador: MEI 06) A minha motivação inicial foi pra conseguir, ah, uma vaga de vendedor, né? Este foi o porquê de eu ter criado o MEI, pra poder emitir a nota fiscal, fazer os serviços de vendas em uma empresa. [...]. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 21, Orador: MEI 06)
MEI 07: [...] Eh, a minha experiência como MEI, eu comecei em dois mil e dez [2010], quando houve a liberação pelo governo [do registro]. Eu sou da área da beleza. [...]. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 16, Orador: MEI 07) É, eu também não... Eu só agreguei algumas coisas porque, com o passar tempo, aí eu fui fazendo outros cursos, fui aperfeiçoando como instrutora em algumas coisas nos cursos na área do embelezamento, mas só agregando mesmo, nada de sair do ramo. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 54, Orador: MEI 07)
MEI 08: Bom, eu já tive essa mudança, né? Eu tive, comecei, como eu disse a vocês, com alimentação, né? <i>Food trucks</i> , tinha <i>food truck</i> , né? Trabalhava vendendo lanches e tudo, né? Comida de japonês e tudo. E aí acabou que um tempo eu tive uma proposta melhor e eu acabei ficando quatro anos em empresa japonesa e ia ficar bem até alterando sim, né? Até fiquei bem distante dessa questão aí da alimentação. Fazia mais como hobby... Mas hoje eu estou voltando novamente pra isso, né? Desvinculei novamente de dentro da empresa japonesa e agora estou voltando de novo lá a fazer o que eu, eh, já fazia né. [...] Trabalho dando curso de sushi nos lugares e treinamento, assessoria, eh, jantares, e essas coisas me ajuda muito. Então, assim, eu acho que é muito importante pra mim. Então por isso que eu estou voltando de novo, migrando para novamente a mesma área que eu estava. (Transcrição Grupo Focal 02 editada, Pos. 55, Orador: MEI 08)
Entrevistas Semidiretivas – Grupo Alta renda

<p>MEI 24: Rapaz... eu já passei por um monte de coisa, né? Já trabalhei em supermercado, já trabalhei em banca de jornal, já trabalhei com venda de carro... até chegar no chaveiro. E aí depois que eu cheguei no chaveiro foi que eu me formalizei com o MEI. Em 2009, quando lançou, eu me formalizei. (Entrevista MEI 23_Asa Norte_26.07.23_001.MP3, Pos. 17)</p> <p>Ó, o primeiro emprego meu foi no supermercado, que eu trabalhei durante dois anos. Aí depois, na banca de jornal, que eu trabalhei por seis meses. E aí depois eu trabalhei na agência de carro mais ou menos oito meses. Aí mudei pra chaveiro. E no chaveiro eu tô até hoje. (Entrevista MEI 23_Asa Norte 26.07.23_001.MP3, Pos. 23)</p>
<p>MEI 24: [...] E aí eu comecei como empregada doméstica. Trabalhei numa casa aqui no Lago Norte, eu fiquei 4 anos trabalhando, e aí eu fui trabalhar num laboratório. com carteira assinada e tudo. Como doméstico eu também tinha carteira assinada, né? E aí eu fui trabalhar num laboratório, fiquei mais uns 5, 6 anos nesse laboratório... e aí quando eu tava me formando... quando eu entrei na faculdade, eu tava desempregada, e eu entrei na faculdade pra poder arrumar um estágio, porque eu não... O meu histórico, eu não... Todas as entrevistas que eu fazia eu não era chamada. E aí eu entrei na faculdade pra poder você arrumar um estágio. Aí acabei trabalhando no Hospital Santa Luzia – fiquei só seis meses. E aí logo eu fui pra área de laboratório. E aí foi... Comecei a faculdade, né? E aí não foi estágio, já foi emprego, eu não fui atrás de estágio. E aí surgiu a oportunidade de ter um restaurante, de sair do trabalho... No primeiro instante eu não saí. Eu fiquei ainda um tempo com os dois, o trabalho e o restaurante. E aí chegou o momento que você tem que escolher, né? Ou você pega um ou outro. O que eu ganhava no laboratório era muito pouco. E aí eu tive que abrir mão e ir pro restaurante. Aí foi o momento que eu tive que... que eu não tinha mais carteira assinada, eu tinha que... fazer o MEI, né? E aí foi quando entrou o MEI na minha vida. [...]. (Entrevista MEI 24 Lago Norte 26.07.23_002.MP3 - Cópia, Pos. 23)</p>
<p>MEI 25: Bom, eu desde cedo, adolescente, para a juventude, trabalhei. Trabalhei em comércio, em loja de varejo. Depois trabalhei com... Na época falava digitação, eu era digitador. Trabalhei um bom tempo como digitador do Bradesco e depois do CNPq. Trabalhei um tempo no CNPq. Depois eu trabalhei também numa agência de propaganda. Eu era um redator, um criador de textos. E aí eu trabalhei depois numa associação de supermercados. Tive um convite para ser secretário executivo do presidente. Nunca tinha sido nada nessa área, mas... como eu tinha uma boa vontade, então eu me dei bem. Dali eu fui convidado por um dos associados... a ser gerente de um posto de gasolina. E eu estava, nesse período, eu estava estudando, fazendo Letras. E fui ser gerente de um posto de gasolina durante dois anos. Acabei me formando, fazendo um concurso da Secretaria da Educação e saí do comércio de combustível, da gerência de posto de gasolina. Fui aprovado no concurso da Secretaria da Educação e comecei a dar aulas. E fiquei 32 anos dando aula, em sala de aula [...]. (Entrevista MEI 25_Asa Sul_26.07.23_003.MP3, Pos. 20)</p>
<p>MEI 26: Então, eu já fui, antes de ser MEI, eu já fui... eu já trabalhei em casa, sem nenhuma formalidade, durante muito tempo. Quando me formei, logo depois que eu me formei... eu sempre também fiz bijuterias, na informalidade. Sempre ganhei dinheiro, porém não tinha nada, registro nenhum. Quando me formei em 2001, aí um projeto – por isso que se chama “Das Meninas”; vocês podem falar o nome? Na época eu tinha uma pessoa que ela tinha deficiência intelectual e aí a gente começou a ter aulas, e aí depois a gente começou nesse grupo de mães que eram também mães de meninas com deficiência intelectual, começou de algo muito casual, e aí a gente foi vendo que foi crescendo, foi crescendo, foi crescendo, até que uma das mães, depois de ter várias entrevistas – até no Ministério Público, para saber se seríamos cooperativa, o que seríamos, a melhor opção foi ser MEI. (Entrevista MEI 26 Sudoeste 31.07.23_001.MP3, Pos. 18)</p>
<p>MEI 27: Essa área de atuar a ação com banca de revista e jornal já é uma coisa de família mesmo. A gente veio para cá, eu tinha em torno de sete anos, mais ou menos. Meu avô e minha avó compraram uma banquinha aqui na Asa Sul, na 206, e eu já comecei a trabalhar com eles desde essa época. Mas, assim, de formalização mesmo, de eu abrir o meu MEI, ter tudo certinho, bonitinho, foi a partir de 2020 para 2021, mais ou menos. Foi quando eu comecei a trabalhar fixo com o meu pai, né, e para ter uma coisa mais certa, assim, para mim. Mas trabalhar nessa área desde que eu tinha sete anos de idade. (risos) (Entrevista MEI 27 Lago Sul 01.08.23_001.MP3, Pos. 17)</p>
<p>MEI 28: Antes de me formalizar como MEI os trabalhos fora da minha área foram coisas pontuais, assim, de estar de padeiro, alguns períodos de férias que eu estava na casa de família em outra cidade, ou de... É... Eu brinco que eu sempre trabalhei com filmes estrangeiros de alta produção – como Titanic e outros – porque eu era balconista de uma locadora de vídeo (risos). [...] E aí, depois... acho que basicamente foram esses trabalhos, mas o remunerado é esse da balconista, porque o estande de padeiro foi uma coisa muito pontual. Só que sempre fui trabalhando antes de abrir o MEI, na área, só que de forma informal. Então, no período formal, muita renda e muito formal. Então, a primeira peça que eu</p>

<p>trabalhei com o Teatro – fiz [Artes] Cênicas na UnB, a primeira peça que eu fiz produzindo durante o curso – eu já produzia uma peça tipo “Vila do Chaves”, [...]. Aí daí eu fui trabalhando em outras companhias também, de teatro: Companhia da Inanda, outras companhias aqui de Brasília, infantis e adultas. Então fui sempre vendo isso. [...] Então, esse foi o meu percurso. Então, sempre na hora que eu realmente embalei na área, aí eu entro no “Teatro Empresa”. [...] No meio desse período, fiz um curso de palhaçaria – aí tem o palhaço Fipino, que também vendi para caramba –, fiz muita coisa. Foi um dos grandes... Eu dividia entre palhaço, teatro de bonecos, teatro, teatro empresa e entrando em cartaz. Então, eram os quatro produtos que eu mais trabalhei. Oficinas, arte e educação... então é um leque assim dentro das artes cênicas, o mesmo nicho. E aí foi quando, em uma Feira do Empreendedor, eu vi a questão do MEI. (Entrevista MEI 28 Jardim Botânico 02.08.23 001.MP3, Pos. 19)</p>
<p>MEI 29: Como MEI? Inicialmente, eu comecei dentro da minha área, que é estética. Eu tive minha própria empresa... é... Aí já é uma empresa mesmo, né? Com alguns sócios. Fiquei com essa empresa durante um ano, somente. Fechei a empresa e entrei no mercado trabalhando para outras clínicas. Inicialmente como CLT e depois eu... teve um período que as empresas... algumas não estavam interessadas muito em assinar carteira, e perguntaram se eu poderia trabalhar como prestadora de serviço. Então, eu iniciei somente como prestadora e depois quis me formalizar e entrar como MEI para ter a minha contribuição no INSS, e tudo está certinho na Fazenda. E foi aí que comecei como MEI. (Entrevista MEI 29 Octogonal 07.08.23.MP3, Pos. 19)</p>
<p>MEI 30: Bom, então, eu comecei com uma amiga, uma empresa de brigadeiros. Inicialmente, ela tinha mais habilidade nessa questão de confeitaria, e eu ia cuidar mais da parte de mídias sociais. Mas acabou que, como qualquer pequeno negócio, todo mundo faz um pouquinho de tudo, né? Então, a gente cuidava... eu cuidava muito das entregas, da parte de compra, da parte de fato de gravar conteúdos para postar nas mídias, contato com os clientes, também compra de material... Também a gente começou a mexer muito com flores, então eu tinha que ir muito em floriculturas. E aí também essa questão da confeitaria também... Eu acabei fazendo bastante coisa de brigadeiros e tudo mais. E aí a gente começou já com o Instagram, a gente nunca teve loja física, sempre foi uma loja virtual, né, no Instagram e tudo. A gente fazia o contato com os clientes pelo WhatsApp e pelo Instagram. E aí foi isso... Aí depois a gente quis formalizar melhor pra poder entrar no MEI, eu abri o meu MEI e ela abriu o dela também, porque ela também tinha outros tipos de atividades, né? Também mexia com maquiagem, tudo, aí abriu o dela e eu abri o meu também, por questões também que eu também pegava alguns trabalhos por fora também. (Entrevista MEI 30 ParkWay 11.08.23.MP3, Pos. 15)</p>
<p>MEI 31: É... No começo, eu trabalhei com uma grande empresa, onde eu fui sócio. Após, eu tive minha própria empresa. E, com o passar do tempo – lá fechou também, por causa de todo o meio político, alguma coisa assim... E eu vivi trabalhando nessa forma, de trabalho individual, onde eu posso atender individualmente as pessoas, fazendo um “delivery”, como se fosse um delivery. E até hoje eu faço esse tipo de trabalho. (Entrevista MEI 31 Águas Claras 06.10.23 001.MP3, Pos. 16)</p>
<p>Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.</p>

Das trajetórias deste grupo, conforme apresentado no quadro acima, compreendemos algumas similaridades e diferenças. Do ponto de vista das similaridades, destacam-se a predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio, ou seja, seus inícios de vidas laborais ocorrem no setor formal, passando, mais à frente, ao empreendimento; as experiências informais como exceções, e não como regra; a forte presença de casos de pejetização do trabalho (Fernandes, 2021; 2024; Lima; Oliveira, 2021); a presença do caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) como uma forma de ensejar a mudança de área profissional, de atuação ou de ramo econômico, além de possibilitar o ensejo da construção do empreendimento; a adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar no mercado de trabalho, manter-se nele ou conquistar um posto ou oportunidade de trabalho; a formalização como MEI como condição

necessária de acesso à emissão de notas fiscais rápidas e com baixo custo; e, por último, a compreensão que o empreendimento muitas vezes significa a continuidade de sua ocupação no setor formal, sob uma forma mais autônoma ou empresarial.

No que tange às diferenças, observamos que há uma heterogeneidade maior no que diz respeito aos usos e estratégias diferentes de trabalho pós-formalização, o que dificulta uma classificação por tipologia, por exemplo; que, ao contrário do que o discurso empresarial e empreendedor possam aduzir, na prática, nem todas(os) chegam ao MEI com um projeto de constituição de um empreendimento para escalada à Microempresa (ME) ou uma classificação superior. Majoritariamente, elas(es) chegam à política ou com um esboço do que desejam desenvolver enquanto empreendimento ou, ainda mais comum, aderem a ela e replicam uma atividade econômica ou ideia de empreendimento que derive diretamente de uma atividade laboral em atividade antes da formalização. Aqui, é comum vermos a transposição de uma ocupação outrora desenvolvida no escopo do trabalho formal à atividade do empreendimento; por último, àquelas(es) com experiências pregressas com sociedade ou à frente de empresas tendem a direcionar seu MEI ao escalonamento.

Pensando em termos das diferenças das trajetórias por interlocutoras(es) que participaram em cada técnica utilizada, as(os) MEIs dos grupos focais apresentaram uma inclinação maior a constituírem comércios e/ou realizar mudanças de atividades/ocupações no pós formalização, seja à título de atividade principal ou secundárias. Houve também uma predominância das atividades na área de comunicação sobre as demais, possivelmente em função do maior número de interlocutoras(es) com nível superior. Nota-se igualmente uma referência maior ao SEBRAE ou a clientes/empregadores como os responsáveis por influenciar no processo de formalização como MEI. Já entre aquelas(es) participantes das entrevistas, vemos uma gama de atividades diferentes, com uma maior presença de comércios (variados) e empreendimentos em estética e beleza. Muitas(os) interlocutoras(es) também frisaram a influência de familiares e amigos no processo de formalização como MEI, além de também experiências anteriores como sócios de microempresas.

Passemos ao segundo grupo, o de Média-alta renda. Composto por quinze interlocutoras(es), esse grupo se caracterizou por ser dividido em relação ao gênero, não-branco, com média de idade de 47 anos, estado civil, em sua maioria, casadas(os), e maioria com escolaridade de nível superior. Aqui também verificamos uma heterogeneidade no que

tange às atividades econômicas e tipos de empreendimentos, dentre os quais destacaram-se comércios (variados) e alimentos. As trajetórias, em geral, partem de experiências formais no mercado de trabalho e prosseguem até a ideia e a migração para o empreendimento. Frisamos a exceção do MEI 37, que inicia sua vida laboral em um empreendimento familiar, enquanto um trabalhador informal e, a seguir, migra para a construção do seu próprio empreendimento:

Quadro 05 – Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Média-alta renda
Grupo Focal 03
MEI 09: [...] Mas é, eu sou, eu tenho a empresa há 20 anos, praticamente vai fazer 20 anos esse ano, né? Eu já tive empresa de Lucro Presumido, já fui do Simples, agora sou MEI. Então, assim, eu já passei por tudo, né? Eu, eu na verdade, eu fiz o caminho inverso. [risadas] Então, assim... hoje em dia, porque eu já trabalhei com funcionário, já tive, né, empresa mesmo, já lidei... hoje em dia eu prefiro fazer meu serviço e tudo mais tranquilo, né? É, tenho meus clientes aqui, não são muitos, mas são, são fiéis [risadas] e, enfim, é só isso mesmo, só passar um pouco dessa experiência que eu tive. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 43, Orador: MEI 09)
MEI 10: [...] É, eu ia ser fisioterapeuta, e tive uma gravidez de alto risco por conta de uma questão que eu tenho... Eh... Na minha tireoide. Então, assim, eu entrei.... eh... nesse, no MEI que eu estou agora, que eu trabalho como confeitira, né, eu sou confeitira porque eu tive que mudar meus planos. O médico perguntou se eu queria ser mãe, eu disse que sim. E eu já tinha saído de um aborto. Eu não queria ter outro aborto. E eu tranquei a faculdade, só que eu fiquei perdida... eu falei assim “Uai, e agora? Eu sempre trabalhei, sempre tive o meu dinheiro... minha independência”.... E eu ficava assim “e agora? Eu vou ser só mãe?”. E sim, ser mãe é muito legal... mas eu vi como abrir uma empresa como um início de um sonho que estava “congelado”. [...] E aí eu, a pessoa, eh, meu marido, falou assim “Amor, faz um MEI”. [...]. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 66, Orador: MEI 10)
MEI 11: Não, mas é como eu falo para vocês: o MEI, vamos supor, ele me proporcionou eu começar num ramo. Mas aquele ramo, depois eu vi que já não estava dando mesmo no MEI. Aí você tem que ser, estar sempre vigiando. Então, acontece... Qual é o segmento, qual é a área que está crescendo mais? Que acontece... hoje, a pessoa – você pode botar na cabeça, vamos supor, a pessoa, ela, se ela o telefone dela não estiver carregando ela para de comprar um litro de leite e vai comprar um carregador para carregar o telefone, porque hoje tudo está concentrado no telefone. Por isso que você está no setor, eh, esse meu setor, e você tem que entender um pouco do setor que você vai mexer. [...] Eu trabalhei 12 anos na empresa, trabalhei mais 3 anos, em outra empresa... Aí você tem aquele todo mês, aquele salário fixo, pouco, mas tem. [...]. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 143, Orador: MEI 11)
MEI 12: Eu! Eu tinha carteira assinada, trabalhava em... mas aí engravidei, né? E assim que a gente, quando eu entrei de licença maternidade, já entrei assim, na ideia de que eu não voltaria mais porque a primeira filha, pessoalmente, não deixar com ninguém e tal. Então, assim, aí eu comecei a... em casa mesmo, né, comecei a mexer com bijuteria, né? Fui me especializando e tal... e depois que – aí me formalizei, e aí que eu mexi, comecei a mexer com enxoval para bebê, né? E aí, mexendo, trabalhando, tá, dentro do lado assim.... Ainda fui, depois, fazer faculdade, né, mas em uma área totalmente diferente, que é Educação Física, né? Mas, assim, me formei, mas não segui, né, não fui pra esse lado aí, continua agora, né? Tô assim, ó. O meu foco agora é esse, né, da linha da [Nome Fantasia], esse é meu foco, não é? Está dando certo, né? Já pensa, assim, nos benefícios, né, como o MEI 09 falou, né? A formalização que tive, né? Os benefícios, que eh... do tipo que eu pude usar, né, licença maternidade, né, que eu já usei também na minha segunda filha, né, pelo MEI. E... que muito bom, né, gente, que tem esses benefícios... já pensa na aposentadoria [risos], não é? É isso. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 142, Orador: MEI 12)
MEI 13: Ah, bom, eu sou... eu tenho uma agência de turismo. Eu tinha um certo preconceito, né, assim, com relação ao MEI... Eu tenho minha agência aí há, pelo menos, uns 20 anos e sempre fui Limitada [Empresa Limitada, LTDA], né, microempresa. E aí para a gente ter acesso às companhias aéreas, aos hotéis, tinha que ter... eu pensava que tinha que ter aí um CNPJ, né, base e tal. Eu fiquei meio que... quando surgiu o MEI, eu achei que fosse meio para.. eh, artesãos, essas empresas menores, né? Fiquei muito feliz quando eu soube que eu, como agente de viagem, como uma agência de turismo, eu poderia

participar também do MEI. A minha agência também é pequena, sempre trabalhei, sempre fui eu, o esposo e um ou 2 funcionários mais. E, já por fim, eh... sou mais eu, né, eu sozinha. E, assim, a dificuldade de uma microempresa, por exemplo, que eu que eu percebia muito, é a obrigatoriedade de você pagar um contador. A minha agência, por ser pequena, eu tinha um funcionário... eu não precisava de um contador só para fazer essa questão de FGTS, esses impostos, né, que a gente tem que pagar. E eu sempre questionava isso, “poxa, a minha empresa é tão pequenininha, por que que eu tenho que pagar um imposto tão alto?”. Por isso que eu falo assim, quando surgiu o MEI, que eu percebi que eu podia como uma agência de turismo, eu podia fazer parte, eu, nossa, foi a melhor coisa da vida para mim. [...] (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 41, Orador: MEI 13)

Entrevistas Semidiretivas – Grupo Média-alta renda

MEI 32: Só uma, mas foi extra fim de ano – e eu tinha acabado de ganhar a minha primeira filha [aos 17 anos]. E essa situação me causou um estado emocional muito difícil (riso envergonhado), porque ela estava com, naquela época, uns cinco meses, amamentava... E, no trabalho, eu senti uma questão hormonal [riso envergonhado] de quem ainda amamenta, e aquilo me causou uma pressão emocional muito grande. E eu prometi para mim nunca mais trabalhar fora, para ninguém, e comecei a pesquisar... Fiz os cursos de cabeleireira, manicure – isso já tinha na faixa dos 18, 19 anos – no SENAC e comecei a trabalhar de MEI e nunca parei. (Entrevista MEI 32 Candangolândia 04.08.23 001.MP3, Pos. 18)

MEI 33: Bom, Cícero, a forma de ingresso no MEI, na realidade, foi devido a circunstâncias do mercado de trabalho. Então, conforme já tinha comentado com você anteriormente, início da década de 90, quando eu entrei no mercado formal de trabalho, eu era do segmento gráfico, que justamente pela digitalização de muitos processos, esse segmento reduziu sua capacidade de produção, tirando muita gente do setor. E por não ter uma formação superior, apenas naquela ocasião, na década de 90, o primeiro grau... Então acabou que me colocou na informalidade, e na informalidade a pessoa procura muitas atividades para tentar executar. E aí eu fui sem um alvo definido, sem uma profissão definida, fui para o MEI tentando talvez vender algum produto ou algo parecido, mas sem sucesso. (Entrevista MEI 33_Vicente Pires 09.08.23 001.MP3, Pos. 16)

MEI 34: Trabalhei no McDonalds em 2002, cara, lá no Recife, na grande Recife. Aí eu saí do McDonalds, vim para Brasília e montei a empresa com o meu primo aqui em 2015, em fevereiro de 2015. A gente montou a empresa, na época não era uma empresa limitada, era eu e ele de sócio, tinha que pagar contador e tudo etc. e tal. Depois ele saiu e eu fiquei como uma empresa simples ME, mas pagando guias estaduais, guias federais. Depois de muito tempo, foi que a gente rebaixou a empresa para MEI, porque como o faturamento da gente possibilitava fazer esse reenquadro, a gente se reenquadrou, mas por conta dos benefícios fiscais do que outra coisa, foi o que nos levou a assistir ao tanto do MEI, o benefício fiscal. (Entrevista MEI 34 Taguatinga 09.08.23 002.MP3, Pos. 19)

MEI 35: Hummm, bom, eu trabalhei... Inicialmente, eu fui... os primeiros contatos no mercado de trabalho foi como estagiária do meu curso de Direito. Eu... Primeiro... Não, primeiro eu fui vendedora. Vendedora. Fazia freelancer de vendas quando eu estava finalizando o Ensino Médio. Eu já tinha 18 anos e aí eu comecei a trabalhar em alguns shoppings no final do ano, assim. E aí eu trabalhei em quatro empresas diferentes: na Imaginarium, na Volner, na Taco... E aí depois eu fui... Aí eu passei no vestibular, fui fazer Direito, aí o meu primeiro estágio foi no Ministério da Justiça, na classificação indicativa. E aí lá eu fui efetivada depois de 06 meses, virei contratada da classificação indicativa como Analista. Aí fiquei por lá uns.. quatro, três anos? Três anos... [...] Aí fui, peguei mais um estágio, dessa vez foi na CGU, depois Banco do Brasil, na Juri [jurídico] do Banco do Brasil. E aí, eu engravidei da minha filha e eu falei “nossa, eu acho que não tá legal isso de Direito, eu não quero morrer fazendo memorandos, pregões, nada disso. Vou abrir um negócio”. E aí surgiu a oportunidade de abrir uma loja de vestido de festa. Foi quando eu abri o CNPJ de MEI. [...]. (Entrevista MEI 35_Arniquireiras_10.08.23_002.MP3, Pos. 16)

MEI 36: Eu trabalhei em muita coisa antes. Na verdade, eu sempre trabalhei com vendas. Só que, na Bahia, não tinha esse coisa de MEI. Depois eu fui para São Paulo e lá eu trabalhei em várias coisas, como doméstica. Era babá por último, fiquei alguns anos como babá. E aí em 2019 eu vim para Brasília, eu vim passear, porque eu fazia acarajé para vender... não para vender, só para os amigos. E aí eu fiz para minhas sobrinhas, e elas amaram. Aí me obrigaram a vir para cá vender acarajé. Eu vim de São Paulo para vender acarajé aqui. Assim que eu decidi ficar aqui, aí eu já abri o MEI, porque antes eu trabalhava com carteira assinada, então eu queria uma segurança para não ficar uma pessoa sem contribuir... [...] (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 16)

MEI 37: Eu comecei a trabalhar com oito anos. Trabalhava com meu pai, só trabalhei com ele, nunca trabalhei de empregado, nunca trabalhei de carteira assinada, né? E quando apareceu a figura do MEI, eu me interessei muito: você tem um CNPJ, você regulariza, você tem uma série de vantagens. O custo

<p>é muito baixo para você se manter como MEI, e, basicamente, é isso que eu fiz. Desde criança que eu trabalho no mesmo ramo – há 40 e poucos anos, e entrei no MEI justamente quando começou. Logo que começou o programa, eu fiquei muito interessado e me cadastrei. (Entrevista MEI 37 Guará 17.08.23_001.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 38: Antes eu trabalhava em um bar, né, era garçom, copeiro, essas coisas. Depois cheguei aqui em Brasília e fui trabalhar já com eletrônica, manutenção de televisão e rádio, e a partir de 2003 eu comecei a trabalhar com portão eletrônico. (Entrevista MEI 38_Sobradinho-Grande Colorado_17.08.23_002.MP3, Pos. 16)</p> <p>Na verdade é o seguinte: eu trabalhava antes com... eu sempre trabalhei com a ROSSI portões. Aí quando foi em 2009, ela mudou a política, que lá a gente só poderia comprar se tivesse o CNPJ. Então eu entrei no MEI, em 2011. (Entrevista MEI 38_Sobradinho-Grande Colorado_17.08.23_002.MP3, Pos. 22)</p>
<p>MEI 39: Eu sou publicitária. Eu cheguei a trabalhar, muito antes, com 17 anos, como... Não era nem menor aprendiz, era estagiário do colégio ainda, no Banco do Brasil. E aí depois eu entrei na faculdade, tive um trabalho que não era na área, que era em call center. E aí depois, sim, eu entrei no mercado de trabalho na área de publicidade, fui estagiária muito tempo... Tive CLT um períodozinho... Depois eu já parti para o MEI, e é... porque é isso, né: as empresas contratavam o CLT com o MEI, enfim. Então... ah, não mentira: antes disso eu trabalhei com assessoramento político, também na área de comunicação, e aí, então, era cargo comissionado (8.112), não era efetivo – mas era 8.112, e depois eu entrei, eu abri o MEI para trabalhar também em publicidade. (Entrevista MEI 39_Cruzeiro_18.08.23_001.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 40: Eu sou mineiro, sou de Buritituba. Aí ele [o ex-patrão] me trouxe até Brasília e quando chegou aqui, eu conheci uma galera da mecânica – que eu nunca tinha entrado na oficina mecânica, e eles colocaram maior pressão em mim para eu vir trabalhar mais eles e foi aonde eu fui. Com um ano eu até consegui montar motor, caixa de marcha – não todo, o motor todo –, mas a maior parte do motor eu conseguia. E vi aquela oportunidade ali de crescer na vida, crescer profissionalmente. Porque não é que quem mexe com gado, um vaqueiro, não é uma lida certa, né? É honesta, todo mundo que trabalha é honesto, é certo. Então, o que acontece? Aí eu vi ali que seria uma oportunidade para mim. E como eu morava sozinho, eu acabei encarando essa vida e foi ótimo para mim, eu sou muito feliz. [...]. (Entrevista MEI 40_SIA_20.11.23_001.MP3, Pos. 20)</p>
<p>Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.</p>

Desse grupo, a partir do quadro acima, vemos as seguintes similaridades e diferenças em relação às trajetórias. No que diz respeito às primeiras, assim como no grupo de alta renda, realçam-se a predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio. Assim, o início da vida laboral ocorre no setor formal, com a migração, anos depois, ao empreendimento. Por isso, também neste grupo, as experiências informais são exceções, não regra.

Observa-se ainda como similar entre eles a forte presença de casos de pejetização do trabalho (Fernandes, 2021; 2024; Lima; Oliveira, 2021) e a influência do caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) como uma forma de ensejar a mudança de área profissional, de atuação ou de ramo econômico, além de possibilitar o ensejo da construção do empreendimento. Em respeito à adesão ao MEI, esta se configura em função da necessidade de entrar no mercado de trabalho, manter-se nele ou conquistar um posto ou oportunidade de trabalho ou, ainda, nos casos após o reenquadro, como uma forma de reorganizar o empreendimento e capitalizá-lo para um futuro crescimento.

Por último, dois pontos de similaridade se caracterizaram: o primeiro, diz respeito às(aos) trabalhadoras(es) migrantes, pois, para eles, o MEI representa um forma de inserção no mercado de trabalho do DF, que, como vimos, tem suas particularidades (Carvalho; Ghirdelli, 2024); o segundo, em relação às mulheres, que o MEI e seus empreendimentos derivados caracterizam-se como uma forma de organização social e econômica que melhor compatibiliza os anseios de trabalho com o cuidado familiar, sobretudo dos filhos.

No que tange às diferenças, observamos que a maioria dos MEIs muda a sua atividade econômica e/ou ramo de atuação quando da formalização; que há uma baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior; por último, os casos de reenquadramento de ME ➡ MEI nem sempre compreendem um desejo de retorno ao patamar superior, isto é, a microempresa.

Em relação aos contrastes entre as(os) interlocutoras(es) que participaram dos grupos focais e das entrevistas, observamos que, no primeiro caso, a decisão pelo MEI envolveu a concatenação do trabalho com a vida pessoal, ou seja, alguns encaminharam-se para o MEI como uma forma de reelaboração profissional, pois tinham, anteriormente, uma ME ou, ainda, queriam harmonizar melhor as demandas familiares – sobretudo cuidado com os filhos, no caso das interlocutoras; no segundo caso, essa reelaboração atende também as demandas familiares – novamente, para as interlocutoras –, mas adiciona-se a isso a questão da migração de algumas(alguns) interlocutoras(es) para Brasília – que devido às condições de seu mercado de trabalho, tornam o MEI uma porta de entrada acessível ao mesmo. Nos grupos focais, a maior parte dos casos possuía comércios após a formalização, ao passo que dentre as(os) entrevistadas(os), a maior parte aceitou a prestação de serviço, com uma minoria (MEIs 34, 37 e 39) preferindo o comércio. Em ambos os recortes identificou-se o movimento de reenquadramento de microempresa para microempreendedor individual como um traço forte e da maioria dos casos.

Em seguida, temos o grupo de Média-baixa renda. Composto por dez interlocutoras(es), esse grupo se caracterizou por ser predominantemente feminino, não-branco, com média de idade de 49 anos, estado civil, em sua maioria, casadas(os), e maioria com escolaridade de nível superior, inclusive, pós-graduação. Mais uma vez, verificamos uma heterogeneidade no que tange às atividades econômicas e tipos de empreendimentos, dentre os quais destacaram-se comércios (variados), estética e beleza e alimentos. As

trajetórias, em geral, partem de experiências informais para os empreendimentos, passando, às vezes, por ocupações e experiências formais. Ainda neste ponto, quando a(o) MEI parte primeiro de um emprego formal, a seguir ele terá uma experiência informal antes de seguir para o empreendimento. A exceção a este ponto é a MEI 45, que parte de um emprego formal diretamente ao empreendimento, como podemos ver a seguir:

Quadro 06 – Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Média-baixa renda
Grupo Focal 04
MEI 15: Na realidade, eu era empresa normal, né, durante muito tempo... A minha empresa tem trinta e três, trinta e dois anos, né? Então eu já apanhei muito, muito mesmo, né? E o MEI foi uma oportunidade, assim, de você adequar os custos, né? Porque, na verdade, os movimentos, o movimento caiu geral, né, o comércio... Hoje em dia, na verdade, a gente é empregado dos empregados nosso, né? Eu, graças a Deus, não tenho mais nenhum empregado, mandei todo mundo embora. Aí só está eu e só eu e a esposa mesmo cuidando da loja, né? Tivemos que adaptar um segmento na pandemia, né, porque a gente mexia com fotografia, fotografia foi na lona, né? Aí já adaptou uma lanchonete na parte de fotografia também, né? Pra poder sobreviver. [...] Eu já cheguei a gerar – só pro seu entender – eu cheguei a gerar mais de trinta empregos diretos e indiretos, né, na parte de casamento e essas coisas, né? Aí parou geral. Basicamente é isso. (Transcrição Grupo Focal 04 editada, Pos. 27, Orador: MEI 15)
MEI 16: Eh... no meu caso eu era vendedor, né, antes de ter a loja, de movimentar como MEI. E daí, eu abri a minha loja e continuei, né? Hoje eu sou o gestor comercial. Continuo com meu trabalho e tenho a minha atividade como MEI também. E, assim, eu ainda penso em... eu ainda tenho um sonho ainda de conseguir um dia, quem sabe, sair do MEI, tentar ir num Simples, ter um capital de giro maior, ter um uma estrutura maior, e, daí, partir e viver mesmo só do meu comércio, né? Mas, por enquanto, eu ainda não tomei essa decisão, ainda trabalho, ainda, eh, CLT. E eu nunca parei. Desde quando eu comecei a minha loja como MEI, eu nunca deixei de trabalhar também “por fora”, vamos dizer assim. (Transcrição Grupo Focal 04 editada, Pos. 25, Orador: MEI 16)
MEI 17: Vamos lá. No meu caso... no meu caso, eu não era MEI. Eu era feirante. Aí resolvi abrir uma microempresa. Trabalhei sendo microempresa uns seis, sete anos, e não aguentei a carga tributária. Só que eu iria continuar com a minha loja, trabalhando da mesma forma que eu trabalhava. Aí foi o MEI foi uma forma de eu reduzir o custo fixo da empresa. Eh... reduz o imposto, o MEI não precisa do contador, então eu não precisava do contador, eu só tinha um funcionário, a carga tributária desse funcionário era pouca – em termo de imposto mesmo. Eu tive uma microempresa. Não sustentei ela pela carga tributária e abri uma MEI. Peguei a minha mesma empresa e alterei pro MEI quando surgiu o MEI. Aí pra poder – que nem eu já falei – pra capitalizar, trabalhar pra depois sair do MEI pra uma voltar pra pequena empresa. (Transcrição Grupo Focal 04 editada, Pos. 24, Orador: MEI 17)
Entrevistas Semidiretivas – Grupo Média-baixa renda
MEI 41: Eu sempre fui autônoma, eu sempre trabalhei por conta própria, tirando um período, se não me engano, de um ano, ou quase um ano... Porque, no início, quando eu cheguei à Brasília, eu trabalhei em um órgão... trabalhei para os outros, né, empregado, né? O resto do dia eu sempre fui autônoma. Aí, então, eu comecei com estética aos meus 25 anos e estou até hoje. Aí, quando estava chegando, tipo, 50 anos, eu resolvi montar um salãozinho, porque eu tenho uma filha, que é técnica capilar também. [...]. (Entrevista MEI 41 Gama 19.08.23 001.MP3, Pos. 16)
MEI 42: Boa tarde. É... até eu virar MEI eu servi ao Exército... Aí trabalhei como empregado em uma empresa que era banca de revistas e lotéricos na Rodoviária Plano Piloto de Brasília... acho que comecei a trabalhar no ano de 1988, 1989. Eu trabalhei 20 anos nessa empresa, mais de 20 anos, na verdade. Aí, dessa empresa, eu fiz um... eu sempre... dei baixa e comprei uma cantina numa escola. Aí, dessa cantina, a gente começou a trabalhar, como se dizia na época, autônomo, né, sem ser MEI, sem CNPJ, sem ter nada. Nessa empresa, nós trabalhamos mais de... para nós, como autônomo, trabalhamos uns 20 anos. (Entrevista MEI 42 Santa Maria 24.08.23 001 e 24.08.23 002.MP3, Pos. 16)
MEI 43: Ah, bacana. Então, eu trabalho desde 10 anos de idade. Comecei trabalhando na feira com a minha falecida avó. Depois disso eu entrei no CESAM, que era aquele movimento que se fazia para movimentar os adolescentes e profissionalizar eles para o mercado de trabalho. Trabalhei pelo CESAM dois anos, depois que eu trabalhei pelo CESAM, quando acaba o meu contrato, eu fui estagiária do Ministério do Transportes e logo em seguida eu entrei para o mercado privado, de fato, que foi quando

eu fui para Brasil Telecom como secretária e cheguei a ser *BackOffice*, inclusive ganhando prêmios como melhor *BackOffice* a nível nacional. Depois disso, fui para a Faculdade Evangélica [de Brasília], como assistente financeiro, e lá eu conheci um empresário que havia ido fazer uma negociação e me convidou para trabalhar na indústria de imóveis dele, que é o [Nome]. Daí eu já estava na faculdade e aí eu já entrei cuidando de todo o administrativo e financeiro dele, e me vi com um consultor me treinando para um RH, que eu não tinha talento para fazer. E aí, o [Nome], depois de dois anos e meio de trabalho – eu já tinha chegado ao mais alto nível de salário e gestão lá dentro, mesmo sendo muito nova – ele me deu a oportunidade de ter o meu escritório. Então ele investiu em mim para que eu pudesse ser uma consultora financeira, porque eu tinha lidado muito bem com a consultoria que ele havia contratado na empresa e foi daí que começou. (Entrevista MEI 43_Samambaia_25.08.23_001.MP3, Pos. 16)

MEI 44: Bem, a atividade na parte comercial foi desde os 15 anos de idade. Eu trabalho por conta própria. Só que eu sempre atrelei outros trabalhos fixos junto com essa atividade. E o MEI entrou na minha vida bem engraçado, porque eu não era, eu era microempresária. Eu comecei na parte formalizada como microempresária. Então tem pouco tempo que eu tenho MEI. [...] Porque antes eu era professora, né, dava aula... Eu dei 10 anos dentro do SENAC, que é a minha formação acadêmica, então eu tinha outra renda. E eu conseguia manter tudo. (Entrevista MEI 44_Ceilândia_31.08.23_001.MP3, Pos. 17)


MEI 45: Então, antes de [me] tornar MEI eu trabalhei para empresa privada, e aí eu engravidei e decidi sair da empresa privada e trabalhar para mim mesma. Foi quando eu iniciei no ramo de moda feminina que eu vendia roupa feminina. E aí por uns 4 ou 5 anos trabalhei nesse ramo e depois engravidei novamente. E aí eu parei, parei tudo, mas continuei com o registro do MEI e resolvi pagar os custos que tinha na época que também foram benefícios para a minha época de auxílio-maternidade. E aí eu parei por uns dois, três anos, e depois resolvi retomar, mas não mais na área de moda feminina. Aí retomei numa área de informática, e aí depois vi que não era um ramo muito bom para mim como pessoa em si, no meu no meu conteúdo profissional. Aí parei novamente e depois comecei na área que hoje, de certa forma, “atuo” - entre aspas, porque eu mudei todo o contexto do meu cadastro de MEI, então abrange várias áreas no sentido de ser... (ai, esqueci o nome)... De ser um consultor, né? Que aí eu comecei na área de despachante veicular e presto consultorias, né? Para essa área e para algumas outras áreas com visão de RH também. E aí hoje estou aí, nessa área. (Entrevista MEI 45_Riacho Fundo I_03.10.23.MP3, Pos. 16)

MEI 46: Antes eu era servente pedreiro, na verdade eu comecei como servente pedreiro. Um ano que eu estava de servente pedreiro, aí já comecei como pedreiro, já peguei o ritmo como pedreiro. Aí fui... como o mercado estava muito expandindo nessa função, aí eu fui, sai, de onde eu trabalhava como empreiteiro, e fui trabalhar sozinho. Inclusive, pegando obra também... Assim, já comecei a pegar algumas obras e trabalhando sozinho. Já contratei, já fui contratando pessoas para trabalhar comigo. Depois eu fui para Água Claras, onde uma pessoa que me conhecia me levou para lá, fez uma indicação e me levou para a Água Claras. Só que para eu permanecer lá teria que ter o CNPJ. Aí o que acontece? Eu fui obrigado a abrir o CNPJ. Graças a Deus, em 2018, parece, que eu comecei. Aí fui me expandindo lá nos prédios, na verdade, os condomínios: a gente fazendo serviço de um, passava nota, o outro também queria, mas tinha nota. E os prestadores de serviço daquele local, muitos não tinham nota, aí eles tinham que fazer aquela [nota] avulsa. Aí lá disse “não, prefiro o mais caro, mas pelo menos tenha o CNPJ e dá a nota para a gente”. [...]. (Entrevista MEI 46_Sobradinho II_16.11.23_001.MP3, Pos. 16)

Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

As similaridades observadas neste grupo incluem, novamente, a importância do caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) como uma forma de inserção (seja na vida laboral em si ou em um novo mercado de trabalho), reposicionamento ocupacional ou, ainda, uma reconfiguração da forma e do estatuto do empreendimento, e, também, a adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar, de permanecer ou de alcançar um dado posto no mercado de trabalho. Aqui também a pejotização não foi identificada nas falas das(os) interlocutoras(es).

O que é comum deste grupo mas distinto em relação aos demais é a forte predominância de pequenos comércio, muito deles ligados produtivamente às RAs nas quais operam, e a forte identificação expressada de que a formalização como MEI significou para uns a institucionalização das atividades autônomas que eram desenvolvidas anteriormente, no período pré-formalização, e, para outros, de atividades desenvolvidas pós-formalização que não são identificadas com um embrião de empresa. Frisa-se também a percepção de uma leve inclinação dos casos na mudança de atividade econômica/ocupação ou ramo produtivo após a formalização. Talvez isto deveu-se a questões de trajetória, escolaridade ou, ainda, desejo de mudança para novas atividades. Ainda no quesito daquilo que é comum, observamos que a formalização como MEI representa uma melhora no prestígio ou no desenvolvimento do empreendimento. É como se a formalização via MEI credibilizasse e profissionalizasse o empreendimento perante à opinião dos clientes e consumidores.

Por seu turno, as diferenças encontram-se nos casos de reenquadramento, que apontaram para uma estratégia de sobrevivência e reorganização do empreendimento (como no caso das(os) MEIs 15, 17 e 44). Aqui, o caráter transicional se manifesta no sentido mais estreito de recomposição da atividade através da diminuição da sua escala e, com isso, redução de custos e pagamento de tributos, o que permite aos microempreendedores equalizar o administrativo-financeiro e planejar com calma a escalada. Neste sentido, sublinha-se que os casos de reenquadramento de ME  MEI nem sempre compreendem um desejo de retorno ao patamar superior, isto é, a microempresa.

Ainda neste tópico, observamos também a baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior. Destacamos aqui o caso da MEI 43, que é uma exceção diante do quadro mais geral do seu grupo de renda. Acreditamos que isso tenha relação com, primeiro, a sua trajetória de trabalho e, segundo, com a influência que a formação em nível superior na área na qual trabalha (Administração) tenha neste quesito, pois foi a partir de sua trajetória no meio administrativo (escritório), que buscou essa qualificação de nível superior e, a seguir, montou seu empreendimento de consultoria. Não obstante, um elemento chamou atenção ao longo da entrevista com nossa interlocutora, pois, ao contrário do que poder-se-ia supor ou mesmo do que foi expresso por outras(os) interlocutoras(es) ao longo desta entrevista, a MEI 43 não expressa o desejo de escalar para patamares acima, pois

MEI 43: [...] Várias pessoas já disseram “Não, você tem que transformar em empresa”. Falei “cara, mas por que eu vou transformar a empresa? Não faz sentido. Eu gosto tanto do MEI”... [...] (Entrevista MEI 43_Samambaia_25.08.23_001.MP3, Pos. 86)
[...] Eu só trocaria o MEI hoje para qualquer outro regime de tributação, se eles não aumentarem os valores. Faturamento. Se eu puder faturar mais pelo MEI, emitindo nota fiscal, eu com certeza continuaria como MEI. (Entrevista MEI 43_Samambaia_25.08.23_001.MP3, Pos. 122)

Ainda no campo das diferenças, notamos que a maioria dos MEIs muda a sua atividade econômica e/ou ramo de atuação quando da formalização, em função de vários fatores. Por exemplo, o imperativo de reenquadramento e um evento como a pandemia de COVID-19 força a adaptação a uma ocupação mais em conta e que atenda à demanda de consumo da região onde opera (MEI 15) ou a necessidade de coordenar desejos, vida pessoal e vida pessoal em função das escolhas pessoais e das transformações socioeconômicas em curso (MEI 45).

Neste grupo de renda, todas(os) participantes do grupo focal iniciam comércios (variados) após a formalização como MEIs. O comércio foi a escolha de todas(os) os interlocutores desta etapa devido tanto à flexibilidade que o comércio mais popular tem, em oferecer produtos e serviços mais afinados às necessidades e às realidades econômicas (Cruz Junior, 2021), quanto a sua capacidade de mudar de área econômica e de oferecer uma maior perspectiva de renda aos trabalhadores em empreendedorismo.

Ademais, um traço distintivo desses casos é que o começo na área do empreendedorismo deu-se através da microempresa, sendo que o MEI torna-se opção diante da dificuldade de manutenção do modelo anterior e com vistas a permitir a reorganização econômico-financeira para uma nova escalada à ME, agora dotada de mais lastro econômico e experiência na direção do empreendimento (Muniz, 2023c). Já com relação àquelas(es) participantes das entrevistas, o MEI figurou como uma decorrência do desenvolvimento de suas trajetórias, fortemente marcadas por experiências informais (autônomas ou por conta própria) (Antunes, 2011; Lima, 2010; Lima; Veras, 2021; Tavares, 2021), sejam no início ou no meio da trajetória. Logo, depreendemos de que o MEI seria um “destino formal” para aquelas(es) habituados e forjados no trabalho autônomo/informal.

Ainda sobre essas(es) participantes, a formalização como MEI ocupa os seguintes papéis: para trabalhadores migrantes, uma forma de acesso ao mercado de trabalho do DF, tão fechado em lógicas próprias devido ao processo de sua constituição (Carvalho;

Ghiraldelli, 2024) – o que torna-o um mistério e desafio àquelas(es) que nele ingressam, e/ou uma atividade profissional possível que desse sustento e pudesse ser um apoio ou legado para a família.

Por último, visualizemos o grupo de Baixa renda, no quadro a seguir. Este é o grupo mais numeroso de nossa amostra, por contar com o maior número de casos, em função deste grupo de renda também possuir o maior número de RA. Ele compõem-se com dezesseis (16) interlocutoras(es), sendo um grupo predominantemente feminino e não-branco, com média de idade de 39,5 anos, estado civil, em sua maioria, casadas(os), e maioria com escolaridade de nível médio completo seguido por um número representativo de interlocutoras(es) com nível superior. Mais uma vez, verificamos uma heterogeneidade no que tange às atividades econômicas e tipos de empreendimentos, dos quais destacamos um maior número de comércios (variados), vendas e marketing digital. As trajetórias, em geral, partem de experiências formais para os empreendimentos, passando, às vezes, por ocupações e experiências informais. Destacamos aqui o caso da MEI 57, que já ingressou no mercado de trabalho como MEI, conforme veremos. Ainda neste ponto, quando a(o) MEI parte primeiro de um emprego formal, a seguir ele terá uma experiência informal antes de seguir para o empreendimento:

Quadro 07 – Trajetórias laborais dos Microempreendedores Individuais de Baixa renda
Grupo Focal 05
MEI 19: Então, no meu caso eu trabalhava na construção civil – na verdade ainda trabalho –, trabalhava na época de CLT como eletricitista e depois comecei a tomar conta de um condomínio, e o síndico, na época, quis reduzir a minha carga horária e, conseqüentemente, o salário, né? Aonde eu tinha que começar a fazer uns bicos pra complementar a renda, e foi quando eu conheci o MEI e resolvi a abrir o MEI e sair lá desse condomínio. E como o mercado... eh... é bem rigoroso, né, e muito competitivo, eu tive que me qualificar pra ter mais... se consolidar no mercado, né? Aí, logo em seguida, eu comecei a prestar serviço pra uma empresa, eles gostaram do meu trabalho e a gente fechou um contrato. Eh... esse contrato já tem dez anos e está bom pra todo mundo. Continuo no mesmo segmento da eletricidade. [...]. (Transcrição Grupo Focal 05 editada, Pos. 56, Orador: MEI 19)
MEI 20: Já no meu caso não tem nada a ver. Foi totalmente diferente. Sempre fui, trabalhei de carteira assinada. Era jornalista, depois fui trabalhar com empresa de veículos... Nada a ver com o que eu faço hoje... E meu esposo sim, ele trabalha na área de informática – ele é técnico em informática quando eu conheci ele, né? Ele já trabalhava de conserto, reparo, essas coisas assim. E quando a gente se casou eu vi que era bem melhor, né? Porque ele vivia na clandestinidade, na informalidade, e aí eu falei “nós temos que sair [da informalidade]”. Logo saiu o MEI. Aí, “nós temos que fazer algo né? Porque eu vou não, já não vou mais trabalhar de carteira assinada, vou trabalhar com você. Vamos fazer alguma coisa”. Foi aí onde fizemos o MEI, né, e estamos até hoje. Só que agora ele não trabalha mais de assistência para os para os outros, né? Ele trabalha pra gente mesmo, e a gente vende, só trabalha com vendas on-line de portas fechada on-line, né, com o MEI. [...]. (Transcrição Grupo Focal 05 editada, Pos. 57, Orador: MEI 20)
MEI 21: Eu trabalhava de carteira assinada de doméstica. Só que o salário era pouco. Não dava pra despesa. E por isso eu resolvi abrir meu próprio negócio pra mim trabalhar, porque não estava dando pro sustento. E aí foi aí que eu resolvi abrir meu próprio negócio pra dar condição melhor pra meus filho. É isso. (Transcrição Grupo Focal 05 editada, Pos. 59, Orador: MEI 21)

Entrevistas Semidiretivas – Grupo Baixa renda
<p>MEI 47: Antes de eu me tornar MEI, eu trabalhava na área da limpeza. Era tido como servente de limpeza, que o pessoal reconhece, né? Trabalhei no Hospital do Paranoá um bom tempo, durante nove anos. Mas eu sempre gostei de mexer com publicidade. Sempre tive uma curiosidade, sempre gostei e mexi na área de rádio... De vez em quando eu ia parar em algumas rádios piratas por aí da vida (risos). Tentei até montar uma, mas não deu certo. Aí saí da empresa e vim para... Comecei com uma bicicleta de som – inclusive eu tenho foto dela até hoje. E assim fui passando: da bicicleta passei para o carro, fazendo locução “porta da loja”, que é a divulgação na porta da loja. Então, até hoje... me inscrevi no MEI. Até então, no começo, não tinha me inscrito. Estava fazendo tudo informalmente. (Entrevista MEI 47 Paranoá 28.08.23 001.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 48: Em casa. Eu não trabalhava antes. (Entrevista MEI 48 São Sebastião 29.08.23.MP3, Pos. 20) [...] Sim, sim, fazia. Eu comecei, aí sim que eu me formalizei, entendeu? Eu já trabalhava há um tempo, por não ter opção de outro trabalho, aí eu conciliei o trabalho de casa, cuidando dos meus filhos, no horário vago, eu trabalhava nas vendas, com vendas. (Entrevista MEI 48 São Sebastião 29.08.23.MP3, Pos. 26)</p>
<p>MEI 49: É, eu só trabalhei como doméstica, né? Eu trabalhava “fichado”, trabalhei 12 anos numa casa. Aí eu saí e resolvi tentar o comércio, né? Pra vender roupa infantil. Mas a minha atividade só foi empregada doméstica. (Entrevista MEI 49 Fercal 30.08.23 001.MP3, Pos. 15)</p>
<p>MEI 50: Eu já trabalhei como auxiliar de escritório em supermercados, já trabalhei como venda, de perfumaria. E eu trabalhava nessa loja, eu era funcionária dela, até o meu patrão chegar e pedir pra vender, e aí eu comprei. (Entrevista MEI 50 Itapoã 31.08.23 002.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 51: Na verdade, eu comecei aqui já desde... Comecei a trabalhar aqui por volta de uns 14 anos. Não, 16 anos. E depois a loja foi progredindo. A gente inicialmente era microempresa, e é muito complicado manter uma microempresa por causa dos impostos, aí a gente migrou para o MEI ali em 2007, mais ou menos. (Entrevista MEI 51 Planaltina 04.09.23 001.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 52: [...] Então, eu entrei na... Quando eu era mais jovem, na área de estágio na Porto Seguro. Trabalhei um período lá na área administrativa e assim que eu saí fui continuando a minha jornada de trabalho, trabalhando sempre na área de empreendedorismo, trabalhei com meu irmão, que ele abriu uma loja. Depois eu voltei para a área privada novamente: trabalhei de representante comercial, mas sempre empreendendo. Eu já tinha um MEI também, mas sempre conciliando as duas áreas, MEI e a área privada também. Aí como agora eu saí do trabalho na área privada, agora eu estou trabalhando só na área do MEI, que é com vendas no ramo de eletrônicos. (Entrevista MEI 52 Estrutural 27.09.23.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 53: [...] Então, quando eu comecei, na verdade, eu trabalhava, né? Trabalhava nas empresas, trabalhava fichado, aí eu decidi... Eu queria uma renda extra, na verdade. Aí eu comecei a procurar alguma coisa que pudesse me gerar uma renda extra. E aí, nesse processo, eu comecei a mexer: eu comprei um veículo para fazer transporte, fazer fretes, né? E nesse tempo já venho aqui, praticamente foi anos 2000 que eu comecei, já vai para 23 anos que eu mexo com isso. E essa tem sido a minha atividade principal como MEI. Eu, até há um tempo, abri uma empresa, mas depois eu voltei para o processo do MEI, mas de hoje estou no MEI há esses anos tudo... Mas como eu abri empresa mesmo, eu vim abrir há pouco tempo agora. Acho que deve ter uns 10 anos, mais ou menos, que eu estou nesse... como MEI. (Entrevista MEI 53 Riacho Fundo II 28.09.23.MP3, Pos. 16-17)</p>
<p>MEI 54: Eu já trabalhava na área, só que eu trabalhava na área da beleza. Mas eu era autônoma, né? Trabalhava num salão de beleza. Mas aí tinha que ter o MEI, né? Aí abri o MEI pra... pra adquirir os direitos trabalhistas, né? Pra ficar mais... “formal”, as coisas ficarem mais legalizadas. (Entrevista MEI 54 Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 18) [...] E aí surgiu a oportunidade de montarmos uma mercearia. Aí como eu já tinha o MEI, a gente transformou o MEI na mercearia, utilizando a razão social para a mercearia. Acabou dando bastante certo e estamos até hoje, desde 2018. Estamos aí, cada dia melhor. (Entrevista MEI 54 Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 16)</p>
<p>MEI 55: Em 2018. Meu primeiro trabalho foi estagiário. [...] eu também trabalhava como estagiário no BRB. Foi o primeiro trabalho, entre aspas, “fichado”, vinculado à faculdade. E também, logo após, fiquei uns seis, cinco meses e tive uma oportunidade para ir para o Banco do Brasil, como estagiário. (Entrevista MEI 55 Varjão 10.10.23.MP3, Pos. 20) [Depois dessas experiências,] eu empreendi... meu primeiro empreendimento era voltado no ramo de vestuário. Depois eu levantei o dinheiro e fui vender água de coco. Eu fiz uma barraquinha no Eixão e também vendia para os vizinhos, para os moradores no bairro que eu nasci, que era no Lago Norte. E,</p>

depois, entrando na pandemia, eu me vi forçado, devido a questões sanitárias, né, porque eu vendia alimentício, a migrar para o digital. Não conseguia fazer essa transição vendendo água de coco e vi dentro de um anúncio algo chamado <i>dropshipping</i> , que é um <i>e-commerce</i> . Só que eu não... Eu não consegui me adaptar no <i>e-commerce</i> , mas abriu muitas portas para mim no mercado do marketing digital, que é o que hoje eu atuo. (Entrevista MEI 55 Varjão 10.10.23.MP3, Pos. 16)
MEI 56: Bom, então, eu fiz um curso de eletrotécnica, “técnico em eletrotécnica”. Trabalhei cerca de 12 anos em empresas e resolvi sair e começar um negócio próprio. Foi quando começou a criação do MEI, e aí eu entrei nessa época. (Entrevista MEI 56 Recanto das Emas 11.10.23.MP3, Pos. 16)
MEI 57: Eu já entrei como MEI já, no mercado de trabalho, por uma empresa de diaristas, porque lá eles não contratam CLT, né? Só... eles fazem um “contrato MEI”, alguma coisa assim. Aí eles já automaticamente abrem o MEI da gente e a gente já começa a trabalhar como MEI, como diarista, limpando apartamentos, lojas, casas. (Entrevista MEI 57 Sol Nascente 19.10.23 002.MP3, Pos. 16)
MEI 58: Ah... Antes de virar MEI, zero ocupação. (risos) Eh... A minha mãe, ela sempre foi... MEI, desde quando eu me conheço por gente – então ela era autônoma, ela tinha um salão de beleza. E, então, desde pequena eu sempre tive contato com ser empreendedora. E quando eu tinha lá pelos meus 16 anos, eu tinha ganhado um dinheiro da minha madrinha e meu celular tinha quebrado. E aí eu tinha um dinheiro e um sonho. E aí eu fiz um curso de maquiagem, e, então, foi a partir dali que eu comecei a ter dinheiro. Depois de uns anos, eu comecei a vender ovo de Páscoa e vi a necessidade de entrar no iFood. Eu não tinha... Acho que eu tinha 18 anos e foi quando eu decidi criar o MEI. E aí eu virei MEI, só que, assim, eu não sabia nada sobre MEI porque eu sempre via minha mãe sendo empreendedora, mas não sabia que eu tinha que pagar várias coisas, fazer declaração, nã nã nam nã... E aí eu fiz o MEI somente para entrar no iFood: era uma barreira que se tinha para entrar. (Entrevista MEI 58_Brazlândia_19.10.23.MP3, Pos. 16)
Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

No que diz respeito às semelhanças na trajetórias, verificamos uma maior presença de trabalhos informais no período pré-formalização, mesmo que consecutivos a experiências formais. Novamente, o caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) e a escolha pelo MEI como um recurso à entrada, permanência ou mudança de posto de trabalho são expressos nas falas das(os) interlocutoras(es). No que tange às atividades econômicas, predominam tanto pequenos comércios populares quanto atividades autônomas formalizadas através do MEI. As atividades econômica/ocupações podem tanto mudar quanto permanecer a mesma pré-formalização, ou seja, não há aqui uma regularidade neste quesito, sendo específico de cada caso o porquê da manutenção ou mudança dessas atividades/ocupações.

O que é similar entre os casos deste grupo e que se destacam é o fato de observar-se o menor número de casos de desenquadrado de ME para MEI (MEI 51 e 53) em comparação aos demais grupos. Possivelmente, isso deve-se aos empreendimentos serem localizados territorialmente nas RAs consideradas de baixa renda, mais sensíveis e vulneráveis economicamente. Identificamos também um menor número de empreendimentos derivado de qualificação de nível superior em comparação aos demais grupos, seja porque este grupo de interlocutoras(es) apresentou a menor quantidade de portadoras(es) de nível superior. Daquelas(es) detentoras(es) da formação nesse patamar, a MEI 20 atua em um comércio que não é vinculado à sua formação, mas sim do seu marido; já para os MEIs 50 e 53, apesar da

formação em nível superior não coincidir com a atividade econômica desenvolvida, ela se traduz em expertise para gerir o empreendimento; por último, o MEI 55 é um caso específico neste ponto, pois sua formação em nível superior (Administração) tanto foi base para a concepção e o desenvolvimento de seu empreendimento como, também, de fornecer-lhe os conhecimentos e técnicas de gestão para ele.

Já em relação às diferenças, observamos que para as interlocutoras que eram empregadas domésticas/diaristas, a formalização ocorreu sob condições diferentes: para a MEI 21, em função do desejo de melhoria do salário e da renda familiar, enquanto que para a MEI 49, a formalização serviu como respaldo para mudar de atividade e, por último, para a MEI 57, a formalização serviu como meio para ingressar no mercado de trabalho.

Ainda neste tópico, aquelas(es) que adentraram ao mercado de trabalho como MEIs, sem outra experiência laboral progressiva (MEIs 48 e 57, por exemplo), apontam para uma maior vulnerabilidade do que aquelas(es) MEIs que advieram de experiências profissionais-laborais, sobretudo formais. Considerando-se que o meio do empreendedorismo demanda um conjunto de conhecimentos e saberes, muitas vezes formais, para o desenvolvimento diário das atividades do empreendimento, logo compreendemos que aquelas(es) que já possuíam uma experiência laboral anterior ganham uma vantagem *vis-à-vis* àquelas(es) que não possuíam-na. Outro ponto a destacar-se é a tendência à continuidade das atividades econômicas/ocupações dos MEIs oriundas dos vínculos formais ou informais no pós-formalização. Essa tendência é mais presente entre aquelas(es) que não constituem empreendimentos de comércio do que aquelas(es) que constituem. Cremos que isso deve-se ao fato de que a atividade em comércio é mais abrangente e diversificada, além do fato de que as(os) MEIs que decidem pela prestação de serviço creiam ser mais familiar dar continuidade a uma atividade econômica já conhecida e dominada.

Para concluir os pontos sobre as diferenças dentro do grupo de baixa renda, dentre as(os) interlocutoras(es) que trabalhavam “fichados”⁶⁶ antes do MEI, visualizamos dois polos: um, daquelas(es) que deram continuidade às atividades/ocupações, e outro que mudou a natureza e área da atividade para o comércio, com a finalidade de desenvolver uma ideia de empreendimento (47 e 49) ou para amealhar mais renda (20 e 21).

⁶⁶ Categoria nativa que significa possuir trabalho formal com carteira de trabalho assinada.

Ao cotejarmos as(os) interlocutoras(es) participantes do grupos focais e das entrevistas, observamos que, dentre os primeiros, o vínculo de trabalho formal foi uma constante, mas, entretanto, um motivador para a formalização como MEI, pois englobava postos de trabalho que não traziam perspectivas de melhoria ou apresentavam-se com um cotidiano de trabalho indigno e deletério. A formalização também representou, para elas(es), uma forma de constituir um empreendimento que oportunizasse um trabalho familiar com perspectivas de ganho melhores que empregos formais em separado/individualmente.

Quanto às(aos) interlocutoras(es) presentes nas entrevistas, a maioria dos vínculos laborais iniciais de categoria formal apontaram para experiências que trouxessem outras perspectivas de melhores ganhos, de uma atividade de mais prestígio ou, ainda, de satisfação/realização pessoal. A dimensão da família também é marcante, apoiada em dois caminhos: o MEI como a forma possível de conciliar trabalho e família e/ou de dar continuidade a uma atividade informal ou empreendimento (formal ou informal) de caráter familiar. Por último, o MEI como elemento para a mudança de atividade/ocupação aqui expressa mais a adequação dos anseios pessoais à flexibilidade de atividades/ocupações inerentes à política, assim como um recurso às injunções que certos cenários socioeconômicos, como a pandemia ou a entrada em uma plataforma de trabalho, impõem. Frisa-se que nos casos onde ocorreram mudança na atividade profissional, esta deu-se após a formalização do MEI.

Para fechar esta seção, vamos passar em revista uma síntese das similaridades e diferenças dos grupos para, então, observamos o que há em comum e distinto entre os referidos grupos. Assim, observemos o quadro a seguir:

Quadro 08 – Quadro-síntese comparativo das trajetórias socio ocupacionais dos MEIs		
Grupo de renda	Similaridades	Diferenças
Alta renda vs. Baixa Renda	<p>Predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio, com o início da vida laboral sendo, majoritariamente, no setor formal;</p> <p>Presença do caráter transicional do MEI;</p> <p>Adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar/permanecer no mercado de trabalho ou conquistar/trocar de posto de trabalho;</p> <p>O empreendimento muitas vezes significa a continuidade de sua ocupação anterior no setor formal agora sob os moldes empreendedores.</p>	<p>Alta renda: Pejotização do trabalho mais presente; MEIs com experiências progressas com sociedade ou à frente de empresas visam mais o escalonamento.</p> <p>Baixa renda: Maior presença de trabalhos informais no período pré-formalização, mesmo que consecutivos a experiências formais; O MEI como invólucro de pequenos comércios populares e de atividades autônomas formalizadas;</p>

		Menor número de casos de desenquadrado de ME para MEI; Menor número de empreendimentos derivado de qualificação de nível superior.
Média-Alta vs. Média-baixa	<p>Predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio, com o início da vida laboral sendo, majoritariamente, no setor formal;</p> <p>Presença do caráter transicional do MEI;</p> <p>Pejotização do trabalho;</p> <p>Casos de reenquadramento nem sempre compreendem um desejo de retorno à ME, mas podem expressar uma estratégia de sobrevivência e reorganização do empreendimento;</p> <p>Baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior.</p>	<p>Média-alta renda: Trabalhadoras(es) migrantes têm no MEI uma forma de inserção no mercado de trabalho do DF; Para as microempreendedoras, o MEI permite uma melhor compatibilização entre família, trabalho e cuidado.</p> <p>Média-baixa renda: Predominância de pequenos comércio ligados produtivamente às regiões administrativas dos MEIs; Formalização como MEI institucionalizou as atividades autônomas anteriores; Atividades desenvolvidas pós-formalização nem sempre são identificadas com um embrião de empresa.</p>
Alta renda vs. Média-alta	<p>Predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio, ou seja, seus inícios de vidas laborais ocorrem no setor formal;</p> <p>Pejotização do trabalho;</p> <p>Experiências informais como exceções;</p> <p>Caráter transicional do MEI;</p> <p>Adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar/permanecer no mercado de trabalho ou conquistar/trocar de posto de trabalho.</p>	<p>Alta renda: Formalização como MEI como condição necessária de acesso à emissão de notas fiscais rápidas e com baixo custo; Heterogeneidade maior no que diz respeito aos usos e estratégias diferentes de trabalho pós-formalização; Transposição de uma ocupação outrora desenvolvida no escopo do trabalho formal à atividade do empreendimento;</p> <p>Média-alta: Trabalhadoras(es) migrantes têm no MEI uma forma de inserção no mercado de trabalho do DF; Para as microempreendedoras, o MEI permite uma melhor compatibilização entre família, trabalho e cuidado.</p>
Baixa renda vs. Média-baixa	<p>Caráter transicional do MEI;</p> <p>Adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar/permanecer no mercado de trabalho ou conquistar/trocar de posto de trabalho;</p> <p>Predominância de pequenos comércio, muito deles ligados produtivamente às regiões administrativas nas quais operam;</p> <p>MEI como uma institucionalização das atividades autônomas anteriores ou atividades que não se pretendem tornar-se empresas;</p> <p>Baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior;</p> <p>Maior presença de trabalhos informais no período pré-formalização, mesmo que consecutivos a experiências formais.</p>	<p>Média-baixa: Reenquadramento, que apontaram para uma estratégia de sobrevivência e reorganização do empreendimento sem necessariamente intentar um retorno ao ME.</p> <p>Baixa renda: Menor número de casos de desenquadrado de ME para MEI em comparação aos demais grupos; Menor número de empreendimentos derivado de qualificação de nível superior.</p>

<p>Alta renda vs. Média- baixa</p>	<p>Predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio; Caráter transicional do MEI; Adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar/permanecer no mercado de trabalho ou conquistar/trocar de posto de trabalho.</p>	<p>Alta renda: Pejotização do trabalho; Formalização como MEI como condição necessária de acesso à emissão de notas fiscais rápidas e com baixo custo; Heterogeneidade maior no que diz respeito aos usos e estratégias diferentes de trabalho pós-formalização; Nem todo MEI com um projeto de constituição de um empreendimento para escalada à microempresa ou uma classificação superior;</p> <p>Média-baixa renda: MEI como uma institucionalização das atividades autônomas anteriores ou atividades que não se pretendem tornar-se empresas; Formalização como MEI representa uma melhora no prestígio ou no desenvolvimento do empreendimento; Reenquadramento, que apontaram para uma estratégia de sobrevivência e reorganização do empreendimento sem necessariamente intentar um retorno ao ME; Baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior;</p>
<p>Baixa renda vs. Média- alta</p>	<p>MEIs mudam a sua atividade econômica e/ou ramo de atuação quando da formalização; Caráter transicional do MEI; Adesão ao MEI como um derivado da necessidade de entrar/permanecer no mercado de trabalho ou conquistar/trocar de posto de trabalho; Baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior.</p>	<p>Baixa renda: Maior presença de trabalhos informais no período pré-formalização, mesmo que consecutivos a experiências formais; Predominam tanto pequenos comércios populares quanto atividades autônomas; menor número de casos de desenquadrado de ME para MEI; Menor número de empreendimentos derivado de qualificação de nível superior;</p> <p>Média-alta: Predominância das experiências formais em empregos de baixa remuneração e qualificação, nas áreas de serviço e comércio; Pejotização do trabalho; Trabalhadoras(es) migrantes têm no MEI uma forma de inserção no mercado de trabalho do DF; Para as microempreendedoras, o MEI permite uma melhor compatibilização entre família, trabalho e cuidado.</p>
<p>Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.</p>		

A partir deste quadro, podemos observar aquilo que há de comum e diferente entre os grupos de rendas, em relação às trajetórias de trabalho. Visualizamos uma maior semelhança entre os grupos de Alta e Média-alta renda, de um lado, e os de Baixa e Média-

baixa renda, de outro. Isso ocorre tanto devido ao recorte de renda (IPEDEF, 2023) como, também, às similitudes em termos de raça/cor, gênero e escolaridade, que são mais homogêneos entre eles.

Além destas características mais gerais, observamos que são características mais comuns que atravessam os MEIs de todos os grupos de renda os seguintes elementos: primeiro, a presença de experiências formais de baixa qualificação, sobretudo ao início da trajetória laboral, nos setores de comércio ou serviços; segundo, o MEI como um modo de entrar ou permanecer em um dado mercado de trabalho ou, também, de conquistar ou mudar um posto de trabalho; terceiro, o caráter transicional do MEI (Muniz, 2024a).

Quanto ao primeiro, como podemos observar anteriormente nos Quadros 04 a 07, mesmo em um mercado de trabalho como o de Brasília – DF, a maior parte dos MEIs, especialmente aqueles que partiram do setor formal, iniciaram as suas vidas laborais em empregos formais de baixa qualificação em comércio ou serviços, empregos esses como auxiliar de escritório, vendedor de comércio varejista, operador de caixa, atendente de lojas e mercados etc., que tendem a ser um emprego formal, com acesso à direitos sociais (trabalhistas e previdenciários), mas que usualmente remuneram parcamente (cerca de 1,5 salários mínimos), possuem uma jornada de trabalho intensa e extensa e com pouco tempo livre ou para descanso (Montagner, 2024). Esse empregos, muitas vezes, não expressam os verdadeiros anseios desses jovens, além de expô-los a condições degradantes de trabalho, o que, em nossa visão, respalda de um lado a visão crítica e negativa à CLT que muitos deles possuem e o desejo de empreender como uma forma de superar – ou, ao menos, equacionar – esses elementos deletérios.

Em relação ao segundo, o MEI configura-se como um modo de entrada/permanência em um mercado de trabalho ou de conquistar/mudar de posto de trabalho nesses mercados. Seguindo os objetivos originais da política, de fato o MEI pode vir a ser uma “porta de entrada” para aquelas(es) desempregadas(os) ou que ainda não iniciaram a vida profissional ao permitir, em tese, de forma prática, rápida e acessível o registro e, por conseguinte, o acesso ao CNPJ que já a(o) qualificaria como apto às transações comerciais. Aqui, o próprio exemplo do mercado de trabalho do DF é ilustrativo, haja vista o já aludido alhures sobre as(os) trabalhadoras(es) migrantes; outrossim, no caso daquelas(es) já inseridas(os), o MEI permite a conquista ou mudança de um posto de trabalho para quem atua como prestação de

serviço e/ou atua como “híbrido”. Tudo isso sem a burocracia e contratemplos que envolvem um deslocamento horizontal ou vertical de um empregado formal no mercado de trabalho, conforme a legislação do trabalho.

Por último, o caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) apresenta-se como o terceiro elemento comum e transversal aos grupos de renda estudados. Algures nós definimos esse fenômeno como

[...] uma trajetória de entrada e/ou manutenção no mercado de trabalho, a depender das estratégias pretendidas por cada trabalhador que se formaliza nessa política, em relação aos constrangimentos e incentivos mais gerais dados pelo cenário socioeconômico e institucional. Concluimos então que o MEI pode se caracterizar como um “perfil transicional” devido a flexibilidade e maleabilidade constitucional dessa política, que permite, por sua vez, abarcar múltiplos pontos de partida para a inserção no mercado de trabalho, bem como objetivar diversas finalidades de chegada para os MEIs. (Muniz, 2024a, p. 96-97)

Neste termos, este caráter ou perfil transicional do MEI torna-se uma “virada de chave” que, segundo a pretensão de cada interlocutor(a), permitiria a elas(es) saírem de uma situação desvantajosa para uma com possibilidades de melhorias, dentro de seu horizonte de expectativas e possibilidades, como, por exemplo, uma ocupação escolhida/desejada para ingresso, ou na adoção de uma nova ocupação – principal ou secundária, ou, também, no sentido de uma “reconversão de carreira” para quem já está inserido no mercado de trabalho ou no próprio empreendedorismo-MEI.

Com essa formulação, não estamos de forma alguma a negar a mobilidade constante e perene que há entre certas(os) trabalhadoras(es) em relação aos setores e trabalhos formais e informais, mas, sim, sublinhar que esse caráter transicional só é acessado a partir da formalização e exercício de um(a) trabalhador(a) em MEI e que, ainda, esse caráter também permite uma mobilidade de transitar entre os setores e seus tipos de trabalho subsequentes (empresarialidade, trabalho assalariado formal e trabalho informal), sem, contudo, abdicar de um no processo de alcance do outro. Ou seja, a partir do caráter transicional, a(o) microempreendedor(a) pode ser, ao mesmo tempo, trabalhador em empreendedorismo e trabalhador formal assalariado ou trabalhador-MEI e fazer “bicos” ou *freelancers* ou constituir um empreendimento e desenvolver ambos. Por esse motivo, a “virada de chave”,

pois a(o) trabalhador(a) não precisa realizar um movimento de 360° para realizar suas conversões ou reconversões dentro do mercado de trabalho e emprego⁶⁷.

Logo, esse caráter foi expresso em maior ou menor intensidade pelas(os) interlocutores dos diferentes grupos de renda, sobretudo ao discorrerem sobre suas trajetórias de trabalho. Nesta senda, o MEI revela seu caráter ou perfil transicional em casos de saída do desemprego ou de situações de informalidade para a formalidade como MEI, no modo como o MEI permite o exercício de múltiplas atividades econômicas/ocupações, que podem ser incluídas ou excluídas de acordo com o interesse da(o) trabalhador(a) formalizada(o) e na mudança de atividade/ocupação realizada antes e depois da formalização, bem como a área de atuação econômica (de prestação de serviços para comércio e vice-versa).

Ademais, apesar de não expresso nas passagens presentes nos Quadros anteriores, a questão da precarização do trabalho foi algo também identificado por nós, sobretudo entre as(os) interlocutoras(es) dos grupos focais. Naquela ocasião, interlocutoras(es) do grupo de Alta renda expressaram que o MEI pode vir a ser uma forma de precarização do trabalho ao substituir uma relação de trabalho que deveria ser travada em termos formais, via CLT (Muniz, 2024), enquanto que interlocutores do grupo de Média-alta renda fizeram expressão direta à pejotização do trabalho como uma forma de precarização do trabalho através do MEI. Interlocutoras(es) dos grupos de Média-baixa e Baixa renda fizeram menções à precarização do trabalho, mas de forma menos enfática que os dois grupos de renda anteriores (Muniz, 2023c). Nas entrevistas, a relação mais ou menos se repetiu, com expressões ora mais enfáticas acerca da relação entre a política do MEI com a precarização, e ora mais cifradas a esse respeito. Quanto a primeira, quando perguntado sobre as estratégias para sustento da família visto que o MEI não era a fonte de renda principal para tal, o MEI 33 nos responde o seguinte:

MEI 33: Essa também é uma pergunta muito complicada. As estratégias, como já te falei, que são serviços esporádicos, a supressão de algumas necessidades... Para você entender, para ficar mais claro: você vai se adaptando a sua parte alimentar com aquilo que você consegue. Então, você muda os seus hábitos alimentares, por exemplo, a questão de lazer e cultura, esquece, você não tem como ter recurso para

⁶⁷ Destacamos, ainda, a relação entre a questão do “abandono” ou “inatividade” do MEI e o caráter transicional. De fato, os casos de “abandono” e “inatividade” são presentes e recorrentes, como pontuamos alhures. Todavia, a sua ocorrência não leva precisamente a uma exclusão do SIMEI, pois a pessoa registrada pode retomar a atividade de seu registro com a regularização dos seus tributos devidos. O mesmo vale para o caso de MEIs em atraso com seus DAS. Logo, apesar desses fenômenos existirem e serem comuns, eles não tornam-se óbices para essa capacidade de conversão e reconversão aludida por nós. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

isso... Então, é impactar diretamente na sua qualidade de vida. Você não tem uma qualidade de vida... Conforme um ditado, 'você vai dançando conforme a música'. Você não tem como fazer um planejamento, não é verdade? Eu não vou dizer necessariamente que é tudo culpa de A ou culpa de B. Não é isso, mas o problema é que quando tiver uma política pública ou de inserção no mercado, ela tem que ser pensada início, meio e fim. E eu vejo, pelo menos na minha humilde opinião, que o MEI foi pensado só no fim, porque existe também uma conjuntura política e social que interferem nessas questões. Então, é mais ou menos isso, a situação. É como se você tenha o MEI, você, em algum momento, vislumbrou a utilização dele, mas você não usa.

Ou seja, segundo nosso interlocutor, a precarização poderia ser entendida como um elemento incubado, encapsulado, latente do MEI, que a depender de um catalizador – neste caso, a conjuntura política, social e econômica – pode vir a manifestar-se. E, quando isso ocorre, dado o desenho da política, ela vulnerabiliza um(a) trabalhador(a) que já encontrava-se em uma situação instável. Dessa forma, a política do MEI pode ser bem-sucedida em inserir trabalhadoras(es) nos mercados de trabalho, mas de forma isolada, sem outras políticas, programas ou ações que visem minimizar a vulnerabilidade desses trabalhadores, o MEI acaba por ser fio-condutor de precarização ou enseja situações de precariedade a essas(es) trabalhadores.

Retomando, agora no que tange às diferenças entre os grupos, os contrastes observados foram inúmeros e variados. Observamos que apresenta-se uma maior diferença entre os pares de grupo de Alta e Baixa renda, Alta renda e Média-baixa e Baixa renda e Média-alta. No primeiro caso, sua composição majoritariamente por interlocutoras(es) autodeclaradas(os) brancas(os), a pejetização do trabalho (Fernandes, 2021; 2024b; Lima; Oliveira, 2021) e a orientação rumo ao escalonamento para aquelas(es) com experiências empresariais ou empreendedoras pregressas foram elementos mais marcantes do grupo de Alta renda, ao passo que a predominância, pelas(os) interlocutoras(es), da autodeclaração de serem negras(os), preponderância de trabalhos informais no pré-formalização, o MEI figurando como invólucro de pequenos comércios populares e de atividades autônomas formalizadas, a identificação de um baixo número de casos de desenquadrado de ME para MEI e um baixo número de empreendimentos derivado de qualificação de nível superior foram expressões do grupo de Baixa Renda. O fato de ambos os grupos serem diametralmente opostos no espectro dos grupos de renda é algo ilustrativo, já que supõe diferenças deveras acentuadas entre os grupos.

Não obstante, o que chama atenção de um lado é a pejotização do trabalho ser relacionada ao grupo de Alta renda ao invés do de Baixa renda, pois qualquer observador suporia que as(os) MEIs deste grupo seriam àquelas(es) mais propensos e vulneráveis a essa colocação em um vínculo de trabalho, dada sua condição de classe e posição no mercado de trabalho. Todavia, o que nos pareceu a partir dos casos em análise é que a pejotização foi mais presente no grupo de Alta renda por seus componentes terem, maciçamente, escolaridade de nível superior e, por conseguinte, atividades/ocupações que espelham essa escolaridade e que, por isso, são atividades com remunerações mais altas e que exigem uma maior contrapartida de empresas em caso de um contrato de trabalho formal.

Desta forma, a pejotização aqui aparece como uma estratégia empresarial utilizada para a redução de seus custos operacionais e, para as(os) trabalhadores em empreendedorismo, uma forma de precarização do trabalho delas(es) (Fernandes, 2021; 2024b; Lima; Oliveira, 2021; Muniz, 2024b). Ademais, acreditamos que a preponderância de trabalhos ou atividades informais – mesmo que sucedidas de trabalhos/atividades formais ou empreendedoras – no grupo de Baixa renda possa ser um elemento explicativo desta diferença.

As relações com o reenquadramento de microempresa para MEI, e vice-versa, foi outro ponto de contraste de destaque. Como vimos anteriormente, o reenquadro é comum em ambos os grupos de renda, mas com uma diferença crucial: ele ocorre em menor número no grupo de Baixa renda. Possivelmente devido às RAs onde moram e desenvolvem seus empreendimentos, que deslinda um contexto socioeconômico local que delimita o escopo do mesmo, somado à falta de escolaridade de nível superior, sobretudo em áreas de formação afins à negócios (como Administração, Economia ou Contabilidade, por exemplo) ou à área econômica da microempresa e a parca experiência anterior com condução de microempresas podem ser elementos explicativos dessa diferença.

Quanto às diferenças entre os grupos de Alta renda e Média-baixa renda, novamente figura a questão da pejotização do trabalho para o grupo de Alta renda, que soma-se à formalização como MEI como condição necessária de acesso à emissão de notas fiscais rápidas e de baixo custo, à heterogeneidade maior no que diz respeito aos usos e estratégias diferentes de trabalho pós-formalização e à identificação que nem todo MEI possui um projeto de constituição de um empreendimento para escalada à microempresa ou uma

classificação superior. Do lado do grupo de Baixa renda, as diferenças são como o MEI apresenta-se como uma institucionalização das atividades autônomas anteriores ou atividades que não se pretendem tornar-se empresas, como a formalização como MEI representa uma melhora no prestígio ou no desenvolvimento do empreendimento, no modo como o reenquadramento aponta para uma estratégia de sobrevivência e reorganização do empreendimento sem, necessariamente, intentar um retorno à microempresa e, por último, a baixa presença de atividades econômicas baseadas em uma qualificação de nível superior.

A questão do acesso e emissão de notas fiscais como condição para uma “profissionalização”, prestígio e credibilidade do empreendimento foi um ponto muito forte que diferencia o grupo de Alta renda. Esse grupo corroborou o que os relatórios do SEBRAE vêm apontando a esse respeito (2019a; 2019b; 2022; 2024). Com uma presença maior de empreendimentos intencionados ou em vias de escalonamento e atendendo mais à clientes e fornecedores já profissionais no mercado, a emissão de nota fiscal figura como condição *sine qua non* para a reputação do empreendimento e às aspirações do trabalhador-MEI em escalá-lo rumo à microempresa ou classificação anterior. Curiosamente, essa diferença contrasta-se com outra, a da escalada a ME.

Esse elemento do prestígio é externado de maneira distinta para o grupo de Baixa renda. Neste grupo, a própria formalização como MEI seria o processo que “profissionalizaria” o empreendimento, dando-lhe prestígio e credibilidade, visto que a maioria de nossas(os) interlocutores advieram de emprego, atividades ou empreendimento informais (autônomos/conta própria). Logo, o registro e acesso à CNPJ, liberação para comercialização ou prestação de serviços, registro junto aos governos, entre outros, seriam elementos que os tornariam mais confiáveis aos fornecedores e atraentes aos clientes. Claro, aqui reconhecemos que a emissão de notas fiscais enquadra-se no rol anterior, mas na visão das(os) interlocutores deste grupo isto nos parecer ser mais secundário e derivado à formalização.

Por último, observaremos as diferenças entre os grupos de Baixa-renda e Média-alta renda. Esses grupos compõem o miolo da classificação em grupos de renda proposta pelo IPEDF (2023). Logo, suporíamos que a diferenças seriam menos contundentes que aquelas entre os grupos mais opostos (Alta e Baixa renda). Todavia, o que parece que apresentou-se a nós foram as diferenças mais idiossincráticas entre os grupos. Do lado do grupo de Média-

alta renda, o MEI significou uma forma de inserção no mercado de trabalho do DF, para os migrantes, e uma forma de conciliar e compatibilizar trabalho, família e cuidado, ao passo que, do lado do grupo de Média-baixa renda, identificou-se uma predominância de pequenos comércios ligados produtivamente às RAs onde residem ou atuam os MEIs, a formalização como uma “institucionalização” das atividades autônomas anteriores e que as atividades desenvolvidas no pós-formalização nem sempre são identificadas com um embrião de empresa.

Ou seja, a formalização é ambígua em suas motivações e seus destinos: para trabalhadores formais, pode significar uma inserção em um dado mercado de trabalho, uma fonte de renda extra (seja esporádica ou mais recorrente, através do “híbrido”) ou um desejo de realmente transicionar seu estatuto e migrar para o empreendimento com vistas à constituição de uma futura empresa de fato; para os informais, significa, primeiramente, uma forma de reconhecimento da sua atividade/ocupação, a partir da chancela governamental de promulgar aquilo que se faz ao estatuto de um empreendimento formalizado, sem, contudo, significar que este empreendimento formalizado almejará, de fato, vir a ser uma microempresa, na prática.

Em suma, o que as diferenças nos apontaram mais fortemente foram a respeito da forma como o processo de formalização em MEI interage com as trajetórias de trabalho e as subjetividades das(os) trabalhadores que formalizam-se. Assim, a formalização, em seu aspecto mais jurídico e objetivo, é um processo comum, que, em tese, deveria homogeneizar suas(seus) participantes sob um mesmo estatuto jurídico. Contudo, ela deriva-se em uma gama de apreensões, práticas e estratégias quando encontra-se com as trajetórias de trabalho e, especialmente, com as(os) trabalhadoras(es) em si, que, uma vez formalizadas(os), dão outros tons e sentidos à política e à forma de trabalho como MEI. Assim, trabalhadoras(es) encontram na formalização do MEI uma encruzilhada de possibilidades e caminhos laborais, que são feitos e podem ser refeitos em acordo às junções e injunções de seus anseios, das trajetórias pretendidas e dos constrangimentos sociais, políticos e econômicos, mais estruturais.

Logo, o processo de formalização é paradoxal, mas em uma acepção diferente aqui daquela travada por Fernandes (2024b), pois ao homogeneizar suas(es) inscritas(os) sob uma mesma forma jurídica, a do microempreendedor(a), ele também flexibiliza e desdobra a

forma como essa variante será posta em prática, em um caleidoscópio de atividades econômicas/ocupações e usos práticos tão variados, distintos e idiossincráticos quanto as(os) trabalhadoras(es) que lhe dão forma concreta e material, a revelar, portanto uma diversificação das inserções, trajetórias laborais, usos e expressões da política.

E em se tratando da questão da precarização do trabalho, aqui observamos algumas formas dela em relação aos MEIs: de um lado, a precarização estrutural do trabalho que leva-as(os) a aderir ao microempreendedorismo como uma forma de trabalho possível diante do cenário mais geral de crise, instabilidade e desemprego, fazendo-as(os) migrar de uma ocupação ou vínculo formal de trabalho para a empresarialização, que, por sua vez, tende a homogeneizá-las(os) sob uma protoforma empresarial híbrida; do outro, nós vemos a precarização enquanto MEI já formalizada(o), que lida com uma legislação e procedimentos contábeis nem sempre facilmente compreensíveis e operáveis, a ausência de um saber-fazer que conjugue a expertise da ocupação ou atividade econômica em si com a de gestão de um empreendimento e a busca incessante e diária pelo ganho de renda através de seu serviço, produto ou transação comercial.

Conforme exposto neste capítulo, a política de microempreendedorismo individual surgiu em um cenário econômico favorável sob a promessa de oferecer inclusão laboral, trabalhista e previdenciárias aos desempregados e empreendedores informais que estavam, à época, à margem do mercado de trabalho formal. Desde sua promulgação, em 2009, a política alçou vulto e encontra-se em franco crescimento, passando, neste íterim, a abranger outros públicos mediante formatações na política, de tal forma que hoje trabalhadores assalariados via CLT e pessoas oriundas de grupos de renda mais altos compõem as fileiras do MEI.

Nesta trilha, múltiplas trajetórias de trabalho são englobadas no grande escopo do MEI, nos apresentando uma pletera de tipos de empreendimentos, formas de inserção e modos de uso da política. Todavia, é parca a literatura que nos ilumina como a questão da precarização do trabalho dessas(es) trabalhadoras(es) ocorre. Desta forma, nos capítulos a seguir vamos nos debruçar sobre essa questão, primeiro compreendendo como a literatura investiga e analisa esse fenômeno para, depois, observamos suas formas entre as(os) microempreendedoras(es).

CAPÍTULO 3

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA: DO NORTE AO SUL GLOBAL E ALÉM

3.1 INTRODUÇÃO

As palavras “precariedade” e “precarização” tornaram-se termos usuais no debate político e econômico contemporâneo. Nas lides e chamadas de jornais, vídeos, nos discursos políticos ou, ainda, nos diálogos das pessoas comuns, esses termos marcam presença no debate contemporâneo.

Não obstante, esses termos sempre vêm à lume, usualmente, em relação a duas temáticas: trabalho e condições de vida. Uma rápida pesquisa no *Google* aponta que, para o primeiro termo, há mais de 1,7 milhões de chamadas, enquanto que para o segundo, 1 milhão de registros⁶⁸.

Barbier (2005; 2011) aponta que tal popularidade dos termos tem relação com suas origens contemporâneas, que nascem diante dos movimentos críticos ao neoliberalismo na Europa. Do jargão político, logo o termo passou a ser adotado em estudos e pesquisas acadêmicas, passando a fazer parte do rol de documentos institucionais, da mídia e dos agentes sociais interessados sobre o tema. Esse interesse mais alargado deu-se *pari passu* o processo de difusão dos preceitos neoliberais via discurso empresarial, que foi tornado comum conforme esse discurso passou a pautar a agenda econômica e das políticas públicas.

Logo, conforme o “capitalismo flexível” da fase neoliberal (Harvey, 2011; 2014) foi-se difundido do Norte ao Sul global, mais a precariedade tornou-se horizonte político e social. Entretanto, apesar de sua abrangência, assume-se que os termos possuem uma polissemia, não só entre os diferentes públicos que as utilizam, mas em si mesmas. Neste sentido, o que seria a precariedade? E do que trata-se a precarização do trabalho?

Compreendemos que essa discussão é central para a compreensão das transformações nos mundos do trabalho contemporâneo e, especificamente, para o entendimento do nosso

⁶⁸ Busca feitas no *Google* pelo autor em 02 de outubro de 2024, com base nos termos referidos.

objeto em questão. Desta forma, neste capítulo vamos nos deter sobre uma revisão de literatura acerca do tema, que envolva pesquisas e reflexões do Norte e do Sul global, tentando compreender o porquê da polissemia do termo dentro do debate acadêmico, as implicações disto para a compreensão das relações de trabalho e emprego e para as “novas” formas de trabalho contemporâneas.

Assim, o capítulo a seguir está estruturado da seguinte forma: primeiro, vamos recuperar alguns antecedentes históricos da formação do processo de precarização do trabalho industrial a partir da experiência europeia. A ideia aqui é sublinharmos que a precarização do trabalho é um processo inerente ao desenvolvimento capitalista, que vai metamorfoseando-se em acordo às fases desse desenvolvimento. A seguir, observaremos como o fenômeno foi reconfigurado diante da crise do fordismo, da ascensão do neoliberalismo e do neoconservadorismo, da “terapia de choque” e da desconstrução do *Welfare State* e do trabalho regulado.

Nesta senda, encetaremos uma discussão conceitual em pormenores para apreendermos os elementos centrais da precarização e, ao mesmo tempo, compreendermos como ela diferencia-se em acordo com a sociedade e o mundo do trabalho no qual plasma-se. Depois, trataremos mais detidamente da realidade brasileira e seu histórico. Por isso, falaremos da relação entre a formação do mercado de trabalho e a precariedade, do surgimento da CLT nessa relação, da promulgação da Constituição de 1988 e da tensão entre o processo de redemocratização em paralelo ao de neoliberalização do Brasil, e da forma como as reformas institucionais a partir dos anos 1990 ensejaram um processo de fragilização da norma celetista *vis-à-vis* ao aumento do mercado informal e do ganho de tração do processo de precarização do trabalho. Por último, nos deteremos sobre a relação entre o microempreendedorismo e a precarização do trabalho, visando entender como um fenômeno que é relacionado na literatura usualmente à situações de trabalho formais ou informais pode vir a se manifestar nesta “nova” forma de trabalho, e sob quais aspectos.

3.2 BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA PRECARIZAÇÃO NO CAPITALISMO

A relação entre “precariedade”, “precarização” e “trabalho” no modo de produção capitalista não é apenas contemporânea, mas remonta a raízes antigas (Bobek *et al.*, 2018; Castels, 2013; Kalleberg, 2009). Se levamos em consideração o próprio processo de

conformação do capitalismo europeu, a ideia de precariedade, apesar de não expressa teórica ou politicamente, esteve presente no registro históricos e de analistas sociais da época, como Saint-Simon, Owen, Fourier e outros.

Nesta trilha, ao nosso ver, aquele que melhor captou o deslindamento da precariedade naquele período foi Engels (2010). Em sua obra de juventude, o autor vai debruçar-se sobre o processo de constituição do proletariado industrial e o processo conexo de constituição das grandes cidades industriais inglesas (Lancashire, Liverpool e Manchester, por exemplo), no escopo da primeira Revolução Industrial. Ao analisar as condições e o processo de trabalho dos primeiros, o teórico alemão irá identificar a exploração, a incerteza, a insegurança, os riscos e os acidentes que espreitam nas fábricas nas quais esses trabalhadores desenvolverão as suas atividades. Ao seu turno, ao voltar seu olhar às grandes cidades industriais, além de notar o desconjuntado processo de urbanização em curso, à época, a reboque da industrialização, chamará a atenção do autor as condições de vida desses trabalhadores:

[...] As casas são habitadas dos porões aos desvãos, sujas por dentro e por fora e têm um aspecto tal qual ninguém desejaria morar nelas. [...] Por todas as partes, há montes de detritos e cinzas e as águas servidas, diante das portas, formam charcos nauseabundos. Aqui vivem os mais pobres entre os pobres, os trabalhadores mais mal pagos, todos misturados com ladrões, escroques e vítimas da prostituição. A maior parte deles são irlandeses, ou seus descendentes, [...] perdendo a força para resistir aos influxos aviltantes da miséria, da sujeira e do ambiente malsão. (Engels, 2010, p. 71)

Desta maneira, Engels (2010) irá apontar que o processo de desenvolvimento do capitalismo em seu principal centro à época, a Inglaterra, trazia consigo o desenvolvimento tecnológico e econômico vinculado a um processo de vulnerabilização e de pauperização das massas trabalhadoras, que, ao fim e ao cabo, acabavam se tornando mais fáceis de serem dominadas e incorporadas ao processo produtivo industrial.

Apesar de não usar o termo, podemos depreender que o autor alemão faz referência à precariedade criada pelo advento do capitalismo industrial na Inglaterra: baixos salários, demissões contumazes, desemprego, medo, insegurança, incerteza, vulnerabilidade no ambiente de trabalho e nas condições de habitação e vida e ameaça de pobreza. Esses elementos foram cruciais no processo de domesticação da força de trabalho inglesa da época e, portanto, da conformação do próprio trabalho industrial e de sua economia correlata. Logo

compreendemos que “a criação da economia baseada no mercado no século XIX exacerbou a precariedade durante este período. [...]”(Kallenberg, 2009, p. 03)⁶⁹.

Aqui observamos que apesar de não ser compreendida no termo que a identificaria, a precariedade já era uma percepção tanto dos analistas, quanto, sobretudo, daqueles que viviam a experiência do trabalho fabril em meio urbano no séc. XIX. Bobek *et al.* (2018) nos lembra que nesta etapa do capitalismo eram comuns trabalhos sob formas não-padrão (ou atípicas) ao padrão que depois foi historicamente constituído, sobretudo para certos grupos, como estivadores, os trabalhadores da construção civil, os trabalhadores agrícolas, os trabalhadores “temporários” do Estado e mulheres e crianças do setor do vestuário. Faz-se mister ressaltar que, neste período apontado, o processo de regulamentação e assalariamento do trabalho industrial ainda era um horizonte em devir, o que veio a ocorrer apenas em meados do séc. XIX.

Dessa maneira, entre a metade do séc. XIX e início do séc. XX ocorreu o processo de regulamentação das relações de trabalho no Norte global, especialmente na Inglaterra, França, Alemanha e Estados Unidos. Esse processo coincidiu com o movimento de definição dos Estados-nação e de suas economias nacionais. Ressalte-se que esse curso de regulamentação não foi homogêneo: cada país desenvolveu sua própria norma de regulamentação, de acordo com cada sociedade, cultura, nível de desenvolvimento econômico, organização política e correlação de forças entre os movimentos de trabalhadores e o capital nacional. Como ponto comum, podemos destacar a instituição do contrato de trabalho como o principal dispositivo institucional da relação de emprego (Bobek *et al.*, 2018; Kalleberg, 2009).

Por sua vez, o início do séc. XX testemunha o processo de institucionalização da regulamentação das relações de trabalho, com ênfase nas nações capitalistas avançadas e um processo paulatino de adoção desse padrão, em alguma medida, pelas demais (Kalleberg, 2009; Lucassen, 2013; Pugliano, 2018). Contribuiu para isso tanto o processo de difusão do taylorismo em ambiente fabril e empresarial mais geral – pois as práticas tayloristas tinham na relação de emprego regulada e no contrato de trabalho seu principal dispositivo de subordinação dos trabalhadores às tarefas fabris –, quanto a internacionalização dos

⁶⁹ No original: “The creation of a market-based economy in the nineteenth century exacerbated precarity during this period. [...]” (Kallenberg, 2009, p, 03)

movimentos e organizações operárias, a ameaça representada pela Revolução de 1917 e o denominado “fantasma do comunismo” que estabeleceu-se a partir das revoluções socialistas do séc. XX⁷⁰.

Ou seja, a partir dos anos 1930, essa regulação foi acentuando-se em função da adoção de legislações do trabalho e de normas de conduta aos empregadores (Kalleberg, 2009). Neste período, o que hoje denominamos “precariedade” se manifestava, mais comumente, através da extensão da jornada, do controle férreo no ambiente de trabalho e de atividades que escapavam ao padrão da relação de emprego mediada por contrato de trabalho.

Dois eventos que foram marcos nesse processo de normatização do trabalho regulado foram a Crise de 1929 e, a seguir, o deflagrar da Segunda Guerra Mundial. A primeira, através da do ensejo do contexto econômico que permitiu o erigir do Keynesianismo enquanto visão econômica hegemônica dos Estados nacionais do Norte global, e, a segunda, por estimular o rápido processo de desenvolvimento industrial, tanto no período de conflito em si quanto no processo posterior de reconstrução dos arranjos produtivos nacionais. Somados, esses dois eventos e seus desdobramentos tiveram como produto o desenvolvimento das economias de mercado nacionais reguladas por diretrizes keynesianas e, por conseguinte, o ideal de pleno emprego apregoado levou ao fomento do crescimento da força de trabalho – tanto fabril quanto nos demais setores – sob a batuta do trabalho regulado por contrato de trabalho (Lucassen, 2023).

Não obstante, o verdadeiro marco apontado pela literatura (Chamayou, 2020; Harvey, 2011; 2014) como responsável pela institucionalização da relação de trabalho regulada sob bases assalariadas (Castels, 2013) foi o fordismo⁷¹. Este foi um fenômeno que deslindou-se entre o final da Primeira Guerra Mundial ao final dos anos 1980, e que atuou de modo sinérgico ao que já se desenhava em relação à produção e ao trabalho industrial. Usualmente

⁷⁰ Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

⁷¹ Frisamos aqui que compreendemos o fordismo como algo relacionado, mas distinto do taylorismo. Enquanto o segundo circunscreveu-se apenas enquanto uma forma de gestão e organização do trabalho – primeiro em meio industrial e, depois, generalizado a qualquer meio empresarial – com foco na gerência científica, o fordismo constituiu-se duplamente, como argumentaremos a seguir, tanto como forma de gestão e organização do trabalho como, também, um modelo de desenvolvimento articulado às políticas sociais democratas e à ação e ao papel do Estado, em sua forma de Estado de Bem-estar, como agente organizador e indutor do planejamento e desenvolvimento econômico (Arienti, 2003; Chamayou, 2020; Freeman, 2019; Gounet, 1999; Harvey, 2014; Tenório, 2011). Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

ele é tratado enquanto dois fenômenos, associados, mas interdependentes: uma fase de acumulação do capitalismo (Chamayou, 2020; Harvey, 2011 e 2014) e uma forma de gestão e organização do trabalho (Arienti, 2003; Gounet, 1999; Tenório, 2011).

De uma maneira geral, sua distinção é dada em dois âmbitos: o primeiro, em um nível macro socioeconômico, por estabelecer um modelo de desenvolvimento que fundamentou toda uma nova etapa de desenvolvimento do capitalismo, e no outro, meso e microsocial, pela constituição de um novo regime de produção, distribuição e consumo, calcado no binômio produção/consumo em massa. Ou seja, um modelo de gestão e organização da produção e do trabalho (Tenório, 2011).

No primeiro caso, o fordismo enquanto uma fase do capitalismo, temos como caracterização do fenômeno o envolvimento de uma concepção calcada em uma nova forma de regulação social, estruturada a partir e sobre um “pacto social”. Esse pacto, por conseguinte, é constituído – e se reproduz – assentado em compromissos salariais e de classe, ampliação das ações e políticas estatais (sobretudo no que tange aos direitos sociais), reorientação da política econômica e regulação do mercado de trabalho a partir de planejamento e intervenções estatais. Como principais características do fordismo enquanto fase do capitalismo tivemos a expansão da proteção social aos trabalhadores e aos cidadãos (regime de bem-estar), o aumento de salário de acordo com produtividade e inflação e a garantia do pleno emprego (Arienti, 2003; Chamayou, 2020; Gounet, 1999; Harvey, 2014).

No segundo caso, o fordismo enquanto uma forma de gestão e organização do trabalho, observamos o seu caráter distintivo na relação ambígua que este desenvolve com o taylorismo, de continuidade de certos padrões, mecanismos e dispositivos, ao mesmo tempo que também traz certas rupturas. No que diz respeito aos seus elementos mais característicos, destacam-se a rigidez organizacional (forma industrial de organização, sistema hierárquico de controle e trabalho e sistema de integração da produção concentrado, articulado e azeitado entre si), a aplicação de uma “automação rígida” (máquinas-ferramentas) e a integração trabalhador-máquinas com o objetivo de eliminar os tempos mortos do processo de trabalho e promover a economia de escala com vistas a diminuir os custos e ampliar o mercado. Em resumo, seu caráter distintivo reside naquilo que os estudiosos convencionaram chamar de método/sistema de produção e consumo em massa (Freeman, 2019; Gounet, 1999; Harvey, 2011; 2014; Tenório, 2011).

Não obstante essa distinção, de caráter mais analítico, cabe ressaltar que, na prática, a fase fordista só pôde ser constituída e prosperar sobre uma base social fortemente regulada e estruturada nos moldes da gestão e organização do trabalho fordista, pois foi o sucesso e expansão desse modelo para além de um dado setor industrial – o automobilístico – que possibilitou erigirem-se as bases metabólicas sociais, políticas e econômicas que delinearão e puseram em movimento todo um modo de regulação social e desenvolvimento econômico planejado, articulado e administrado em função do equilíbrio das tensões sociais e dos interesses de acumulação dos capitalistas (Chamayou, 2020; Freeman, 2019; Gounet, 1999; Harvey, 2014).

Entendido enquanto sua primeira acepção, o fordismo contribuiu para a constituição daquilo que Castels (2013) denominou de “sociedade salarial”, isto é, a instituição da condição de assalariamento como uma forma de asseguramento de direitos – através de um Estado de Bem-estar – e salvaguarda diante dos revezes socioeconômicos do mercado (insegurança, riscos, vulnerabilizações etc.) por meio da constituição de um estatuto social calcado no trabalho.

Essa contribuiu de-se a partir da combinação de políticas industriais da corporação Ford – como a adoção de “altos” salários e benefícios trabalhistas, regulação da jornada de trabalho, incentivo ao consumo para a população salariada, tendência ao pleno emprego, aumento e melhoria na qualidade de vida –, depois espalhados, com os mecanismos e dispositivos de seguridade e proteção social do Estado-providência e a regulação macroeconômica estatal via políticas de cariz keynesiana (Freeman, 2019; Chamayou, 2020; Gounet, 1999; Harvey, 2014). Essa “relação salarial” foi o pilar que ancorou e sustentou o período Keynesiano-fordista, pois sua implementação e consolidação foi determinante para o “progresso social” do período, estabelecido e estabilizado a partir do “compromisso fordista”, que deslocou e mediou os conflitos produtivos em troca desse ganho (Chamayou, 2020; Gounet, 1999; Harvey, 2014; Tenório, 2011).

Ainda sobre o fordismo, ele foi marcado por um conjunto de práticas de controle do trabalho, desenvolvimento de grandes empresas (corporações), inovações tecnológicas com aplicações nos sistemas produtivos e desenvolvimento de hábitos e padrões de consumo. Em compasso, esse fenômeno foi coincidente e auxiliado pela aplicação de políticas econômicas keynesianas e da constituição de um aparato de políticas estatais (Estado de Bem-estar

Social) que visou a regulação da força de trabalho em prol da colaboração às novidades e políticas tecnológico-organizacionais da época (Arienti, 2003; Chamayou, 2020; Gounet, 1999; Harvey, 2014).

A partir do exposto, temos como principal produto da fase fordista o estabelecimento da “sociedade salarial”, ou o conjunto de políticas-econômicas governamentais aliadas às políticas industriais de produção, organização e gestão do trabalho, que criou um estatuto de “salariedade” aos trabalhadores inseridos nesse conjunto de relações. Esse estatuto se afirmava sobre a política salarial, a baixa taxa de desemprego e na legislação trabalhista e previdenciária, que produzia a arquitetura institucional do sistema de proteção e seguridade social do Estado-providência (Castels, 2013). Logo, a forma “salariedade” foi um mecanismo de integração dos trabalhadores ao capitalismo, através da difusão e consolidação da relação salarial sobre o conjunto da maior parte das sociedades – especialmente, aquelas do Norte global (Braga Neto, 2002).

Nesta senda, o “regime salarial fordista” foi um mecanismo importante na gestão dos conflitos entre capital e trabalho e, ao mesmo tempo, de organização e direcionamento dos rumos econômicos. Mas, especificamente se tratando dos trabalhadores, ele foi fundamental no estabelecimento de uma cidadania pautada a partir da condição de “trabalhador assalariado”, onde o assalariamento ocupou o eixo central da organização do corpo social (Barbosa, 2011; Castels, 2013; Braga Neto, 2002). Com isso, implica-se dizer que o regime salarial fordista criou um estatuto de trabalhador assalariado que foi fundamental na construção histórica da identidade ocupacional e profissional dos trabalhadores, bem como de suas próprias subjetividades (Muniz, 2023a).

Esse período foi marcado por um grande desenvolvimento econômico e pela reconstrução dos países afetados pela Grande guerra, combinada a uma onda de forte crescimento industrial, que possibilitou a sustentação do pleno emprego nos países centrais. A indústria, modelo de empresa à época, deu o tom do desenvolvimento, a partir dos desenvolvimentos tecnológicos aliados à forma de gestão e organização do trabalho fordista. Ressalta-se, também, o papel que o planejamento econômico, as políticas econômicas keynesianas e os governos de partidos sociais-democratas desempenharam no período (Chamayou, 2020; Harvey, 2011).

Nesta trilha, cabe ressaltar que a precariedade existiu no fordismo central, entretanto, de modo mais localizado e secundarizado diante da norma fordista. Conforme Kalleberg (2009) nos aponta, havia àquele período um “mercado de trabalho dual”, que segmentava em trabalhos sob a norma do emprego fordista: de um lado, em sua maioria, os empregos formais de base fordista e, do outro, os empregos não contidos nesta norma. De uma maneira mais contundente, Neilson e Rossiter (2008, p. 51) advogam que, em verdade, o que ocorreu foi o “[...] Fordismo como exceção e a precariedade enquanto norma. [...]”⁷², pois,

[...] todo o episódio Fordista parece mais curto e contingente do que imaginou-se previamente. Ao destacar o controle autoritário do trabalho das fábricas de Ford e a brevidade da convergência entre a negociação e barganha dos sindicatos centralizada e os sistemas de Bem-estar Keynesianos, a condição de precariedade começa a aparecer enquanto a norma do capitalismo do que como uma exceção. [...]. (Neilson e Rossiter, 2008, p. 57)

Nesta trilha, o fordismo perdurou até apresentar seus primeiros sinais de esgotamento, nos anos 1970, quando ocorreu o enfraquecimento do binômio produção/consumo em massa e, com isso, decorreu uma desaceleração econômica. Essa desaceleração também foi impactada por quedas de produtividade e lucratividade, advindas da recuperação industrial de países europeus e do Japão, do processo de substituição de importações na América Latina e das Crises do Petróleo (1973 e 1979). Como resultado, desencadeia-se um processo de estagflação e deflação na economia americana, berço e centro do modelo fordista, que a partir deste ponto não conseguirá manter o regime fordista, em função de seus altos custos de investimentos nos sistemas de produção e a dificuldade de escoamento da produção. Tem se então a crise do fordismo e, com ela, a fragilização e o esfacelamento posterior dessa etapa e de seus sustentáculos (Arienti, 2003; Chamayou, 2020; Gounet, 1999; Harvey, 2011; 2014; Tenório, 2011).

A “crise do fordismo” veio a solapar o centro gravitacional da fase fordista, a saber, a configuração de poder político e relações recíprocas entre capital, trabalhadores e Estado(s). Sem isso, o modo de regulação fordista demonstrou incapacidade de sustentar a “rigidez fordista” e, por consequência, se impôs a incapacidade da combinação do fordismo e do keynesianismo de conterem as contradições do capitalismo, levando a um acelerado e paulatino esgotamento dos mecanismos de reprodução dessa forma de acumulação (Arienti, 2003; Gounet, 1999; Harvey, 2014). Para Braga Neto (2002), uma das causas do

⁷² No original: “[...] Fordism as exception and precarity as the norm. [...]” (Neilson & Rossiter, 2008, p. 51).

esgotamento do modelo fordista e, por sua vez, da sua crise, foi sua generalização, haja vista que ela constitui-se como a chama que esgotou a eficiência do seu conjunto, pois esse movimento produziu a disputa e a concorrência dos chamados “fordismos periféricos” com o centro, tornando-os responsáveis pelo enfraquecimento do fordismo na matriz.

De toda forma, o resultado foi unívoco: a incapacidade de sustentação do modo fordista de regulação social se conformava. Neste escopo, surgem e tornam-se recorrentes as críticas à sustentação dos compromissos salariais e de classe (regime salarial e de Bem-estar), à hegemonia das políticas keynesianas e ao amparo e abrangência do Estado-providência. Subsequentemente, as tensões se avolumam, os conflitos capital-trabalho vão escalonando e as políticas de governos sociais-democratas já não conseguem depurar os conflitos e acomodar os interesses. Por isso, como resultado temos a incapacidade de manutenção do binômio produção e consumo em massa, pilar central do fordismo (Arienti, 2003; Harvey, 2014). Como solução, o coro foi avolumando-se acerca da necessidade de uma grande reforma, que visasse a superação desses entraves (Arienti, 2003).

Diante desse cenário, era preciso então agir, visando evitar a quebra do pacto em favor da ala de trabalhadores e seus representantes, pois o fortalecimento da classe trabalhadora, sobretudo em seu estrato assalariado, pressionaria por uma mudança em prol deles ou, ao mínimo, uma superação para uma espécie de “regulação fordista” mais favorável. Por outro lado, as organizações e representações patronais tentavam, por via da força e do controle cada vez mais cerrado, suprimir as lutas e contestações no chão de fábrica. No campo social, a pressão exercida pelos jovens desencadeia uma série de lutas sociais que puseram em xeque a estabilidade do pacto supraclassista dos governos sociais-democratas (Chamayou, 2020). Instaura-se então uma crise de múltiplas camadas: econômica, social, política e ideológica. E eis que a partir da crise fecundam os germens que permitiriam a construção da resposta ao fordismo. E essa resposta passou a ser reconhecida como “neoliberalismo”.

3.3 A “NOVA” PRECARIZAÇÃO EM PAUTA: NEOLIBERALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

A crise do fordismo no Norte global encetou um processo de reação em múltiplas frentes: a) no plano organizacional-tecnológico, o processo de revolução microeletrônica, o

desenvolvimento dos computadores e das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e a consolidação da internet como um arranjo tecnológico que seria a mola propulsora das transformações comunicacionais e sociais futuras; b) no plano geral, a consolidação da globalização como um fenômeno de ligação e interdependência entre Estados-nação e pessoas em todo o mundo; c) a financeirização dos sistemas econômicos nacionais, a partir da junção das tecnologias digitais, sua difusão e interconexão ao redor do mundo. Esses processos foram forjando as condições que permitiram as transformações sociais e econômicas que fundamentariam as reações à crise.

Colaborou com isso a ascensão de governos neoconservadores nos principais centros capitalistas mundiais, que serviram de força política organizada para uma reação à debacle do fordismo⁷³. Uma das principais bandeiras desses governos foi a necessidade de modernização econômica, traduzida, grosso modo, enquanto a desarticulação das diretrizes econômicas e políticas de cariz keynesiano, a rigidez na regulação do mercado (incluído aí o de trabalho e emprego), a presença do Estado na economia e a manutenção do modelo de Estado de Bem-estar Social (Muniz, 2023a). Como resultado, deu-se a dificuldade de manutenção do “pacto fordista” e o conseqüente processo de irrupção das lutas fabris.

Foi a partir deste enquadramento sócio-histórico de perda de hegemonia fordista somado às transformações sociotécnicas e à reorganização neoconservadora que foi se constituindo um novo momento histórico, doravante denominado neoliberalismo, devido ao resgate dos preceitos liberais originais sob uma atualização mais radical. Ele é compreendido, mais comumente, como a atual fase do processo de acumulação capitalista, que sucedeu a fase anterior, o Fordismo (Chamayou, 2020; Dardot *et al.*, 2021; Harvey, 2014; Muniz, 2023a).

O neoliberalismo foi sendo sedimentado a partir dos anos 1980, em negativo e oposição ao que fora a fase anterior do fordismo (Costa Neto *et al.*, 2024; Muniz, 2023a). Nesta linha, Klein (2008) nos diz que o neoliberalismo é uma “doutrina do choque”, porque

⁷³ Dentre esses, são exemplos unânimes os governos de Ronald Reagan (1981-1989), nos Estados Unidos, e de Margaret Thatcher (1979-1990), no Reino Unido. Eles foram responsáveis por estabelecer as linhas mestras das políticas neoliberais conservadoras (Brown, 2019; Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Harvey, 2011; Klein, 2008; Silva, 2024) que constituíram o receituário neoliberal posterior. Ademais, pontuamos que neste mesmo período ocorria a ditadura militar chilena, capitaneada pelo general Augusto Pinochet (1973-1990), que na visão de Dardot *et al.* (2021) deve ser considerada como o laboratório no qual de fato foram testadas e aplicadas as formulações neoliberais.

visou, em um primeiro momento, o apagamento das bases sociais erigidas até então através de políticas e planos econômicos que foram diametralmente opostos àqueles desenvolvidos até aquele momento. É, igualmente, uma “filosofia de poder”, que sustentou, da melhor maneira e no *timing* correto, as ideias radicais do livre-mercado em um período posterior ao choque – este entendido por nós como a crise do fordismo. Essa “filosofia”, posta em ação, gerou um processo de fraturamento do “pacto social” e um desbalanceamento da relação entre capital e trabalho para, a seguir, refazer o mundo de acordo com o que havia de mais selvagem em termos da doutrina neoliberal: reformas institucionais, privatização, desmonte do aparato social, liberalização da legislação protetiva à trabalhadores e camadas sociais mais vulneráveis.

Ou seja, a entrada da fase neoliberal foi o *debut* do processo de desconstrução das políticas de cariz keynesiana, do Estado Social e da responsabilização dos Estados nacionais pelos rumos econômicos e direitos sociais, e, também, o ponto de partida da reconstrução pró-mercado, por meio da retirada dos Estados das economias (reformas institucionais e privatizações), financeirização dessas economias, desconstrução do aparato de proteção social e transferência dos riscos e responsabilidades aos trabalhadores (Chamayou, 2020; Dardot; Laval, 2016; Dardot *et al.*, 2021; Harvey, 2011; Muniz, 2023a).

Para nós, entendemos o neoliberalismo como

[...] um movimento de reconfiguração das relações anteriores, no que tange à retomada do poder de classe pelas elites, frações e estratos das classes dominantes, através do movimento de reação política (neo)conservador; da captura e apropriação do Estado, com o desmantelamento do Estado de Bem-estar Social e sua conseqüente ressignificação em Estado neoliberal, via reformas; na suplantação do fordismo-taylorismo pelo Toyotismo, na dimensão da forma de organização e gestão da produção e do trabalho, através da automação flexível; e na hegemonia do mercado como grande centro de convergência e orientação do social. [...] (Muniz, 2023a, p. 181)

Em nossa visão, dentre múltiplas dimensões das vida social que foram diretamente afetadas pelo erigir dessa nova fase, encontra-se a dimensão do trabalho. As transformações sociotécnicas tornaram-se a base material para um processo profundo de redesenho da relação entre o(s) mercado(s) e os Estados nacionais, além de também promoverem processos de inovação organizacional e tecnológica nos ambientes produtivos. Do ponto de vista das formas de gestão e organização do trabalho, houve a passagem do fordismo ao Toyotismo (Alves, 2011) e, mais contemporaneamente, à plataformização do trabalho (Costa

Neto *et al.*, 2024). Agora, em relação à dimensão do mercado de trabalho em si, talvez o traço mais característico da fase neoliberal seja o da precarização do trabalho.

Como vimos, a precarização do trabalho é um fenômeno que tem suas raízes desde a primeira Revolução Industrial. Todavia, esse fenômeno acompanha, em paralelo, o próprio processo de desenvolvimento capitalista, tanto em sua variedade do Norte global quanto na outra, do Sul global. Por outro lado, especialmente neste segundo, outras formas de vida e trabalho, menos institucionalizadas ou amparadas por tal vicejaram, e constituíram-se historicamente como uma marca indelével de seus processos de desenvolvimento capitalistas locais. Logo, observamos que esse fenômeno desdobra-se em acordo com o lugar, a época e a trajetória do processo de desenvolvimento capitalista local. Assim, a literatura, a partir de suas investigações, trata este fenômeno sobre o termo “precarização”, mas reconhece também a existência de uma dimensão de “precariedade” nas condições de vida e trabalho. Neste ponto, faz-se então necessário uma reflexão a respeito desses dois conceitos.

Destarte, não é nosso intento debater exaustivamente a questão conceitual, mormente acharmos necessário o seu escrutínio, não só para uma maior clarificação do conceito, como, também, da natureza do fenômeno da precarização. Desta forma, a seguir, iremos passar em revista algumas reflexões, notadamente no debate internacional, a respeito do conceito.

De um modo geral, há um acordo na literatura de que o atual conceito de precarização deriva do encontro de significados distintos para o termo a partir de origens sociais distintas, como os estudos realizados por órgãos internacionais e sua influência nas políticas públicas nacionais (Choonara, 2020), o uso pelos movimentos sociais (Neilson; Rossiter, 2008; Shukaitis, 2013), e o desenvolvimento de áreas de estudos na academia europeia e o subsequente deslocamento da significação do conceito (Barbier, 2005; 2011).

No primeiro caso, a genealogia do termo tem ligação com a trajetória de termos similares utilizados por estudos acadêmicos encomendados por órgão como a Organização das Nações Unidas (ONU) sobre as realidades de trabalho do Sul Global. Choonara (2020) e Millar (2017) nos apontam como marcos, nesse sentido, os estudos e debates acerca da “marginalidade” na América Latina, nos anos 1950, de “informalidade” em países africanos, a partir dos anos 1970, e de “exclusão social”, popular na Europa e EUA a partir dos anos 1980. Segundo Choonara (2020), a partir de uma visão do Norte global, esses fenômenos, nessas regiões, representariam indicadores de relativização e de fuga à norma do trabalho

assalariado. Logo, formas de trabalho atípicas à norma e que levavam os trabalhadores à situação de vulnerabilização e/ou exclusão social ou, ainda, formas de trabalho que não tivessem nenhum respaldo dentro da relação assalariada representariam evidências de precariedade.

Quanto ao segundo caso, há autores que advogam que o sentido corrente do termo tem relação direta com os movimentos sociais contestatórios à precarização em solo europeu. Neilson e Rossiter (2008) apontam que a conformação da União Europeia levou a um processo de centralização das políticas macroeconômicas dos países componentes sob a batuta da linha política econômica alemã. Logo, a integração passou a ser compreendida como um processo de flexibilização dos sistemas de regulação nacionais do trabalho que coadunassem uma flexibilidade integrada a uma segurança mínima, e que impelisse os trabalhadores em situação de desemprego ou de necessidade de assistência social ao trabalho. Como resultado, proliferaram nos países membros contratos cada vez mais inseguros e voláteis, o que instou a organização de jovens e trabalhadores insatisfeitos com a situação que se desenhava à época. Assim, surgiram os protestos do *EuroMayDay*, primeiro em Milão, em 2001, e se espalhando para as demais cidades e capitais europeias a seguir. Nesses protestos, era central o conceito de “precariedade”, que servia de bandeira de luta e de reivindicação: contra a precariedade e por mais segurança nos empregos, contratos menos precários, salários mais condizentes, entre outros.

Por último, a incorporação do conceito nos estudos acadêmicos e o deslocamento de significação. Em estudo feito a respeito do termo, Barbier (2005; 2011) nos aponta que, originalmente, o termo francês *precarité* surge a partir dos estudos sobre vulnerabilidade social de famílias francesas nos anos 1970, mas vai ganhando o grande público a partir da mídia. A seguir, o conceito começa a ser utilizado nos estudos sociológicos em sociologia da família e da pobreza ainda ao final dos anos 1970 para início 1980, visando exprimir a perda paulatina e constante de condições de vida das famílias estudadas diante da mudança do cenário socioeconômico. Depois, o termo populariza-se a partir dos anos 1990, levando, inclusive, a um alargamento da sua noção a partir do uso por jornalistas e políticos. Barbier (2005; 2011) frisa que a associação do conceito com as questões do trabalho se dará a partir das publicações do sociólogo francês Serge Paugam, com os estudos sobre a “precariedade do emprego” e a “precariedade do trabalho”, derivando depois em uma popularização do

conceito dentro dos estudos em sociologia e economia do trabalho (Barbier, 2005; 2011; Pierret, 2013).

Gostaríamos de frisar alguns pontos a mais sobre essa questão. Primeiro, a trajetória tortuosa do conceito de acordo com cada língua e contexto nacional. Apesar de primeiro o termo ter sido elaborado conforme o contexto francês (Barbier, 2005; 2011; Choonara, 2020; Pierret, 2013), logo houveram traduções para outras línguas e termos correlatos, como *Precarity* e *Preariousness* (em inglês), *Prekariät* (em alemão), *Precarietà del posto di lavoro* (em italiano) e *Prearidad laboral* (em espanhol), entre outros. Segundo Barbier (2011), essa “má” tradução levou, por um lado, a uma difusão do conceito para além das fronteiras nacionais francesas, ajudando-o a consolidar-se no jargão sociológico, ao passo que, por outro lado, levou também a uma polissemia, confusão e esvaziamento de seu sentido, tornando-o muitas vezes difícil de ser utilizado de maneira comparativa. Contribuiu, ainda, para uma indeterminação do que seria a “precariedade” em cada contexto sociocultural.

O que nos leva ao segundo ponto, a relação entre o significado e o conteúdo da “precariedade” e sua relação com os sistemas normativos (Barbier, 2011). Um ponto importante a ser levado em consideração neste debate é a forma como cada contexto nacional erigiu, ao longo dos séculos passados, sistemas institucionais que constituíram, por sua vez, sistemas normativos que permitem definir o que é e o que não é “precariedade” ou “precário”:

Estes ‘regimes’, defendemos, foram produtos de interações sistêmicas entre diferentes componentes institucionais: um sistema nacional de proteção social; um sistema de relações laborais; e um regime de emprego e atividade (isto é, uma distribuição estável de participação no mercado de trabalho em função da idade e do gênero). Esses componentes forjaram condições para uma condição particular do que é considerado emprego normal (*standard* ou regular). Eles eram, assim, consistentes com um quarto componente, um sistema normativo, ou um conjunto de valores e normas, válidos para um dado período, e expressos em regulações, acordos coletivos e práticas dentro das empresas (Barbier, 2011, p. 13)⁷⁴

⁷⁴ No original: “These ‘regimes’, we contended, were the products of systemic interactions between different institutional components: a national system of social protection; an industrial relations system; and an employment and activity regime (i.e. a stable distribution of participation in the labour market across age and gender). These components shaped conditions for a particular conception of what is considered as standard (or regular) employment. They were thus consistent with a fourth component, a normative system, or a set of values and norms, valid for a given period, and expressed in regulations, collective agreements and practices within firms.” (Barbier, 2011, p. 13).

Ou seja, seguindo a trilha de Barbier (2011), aquilo que é considerado “emprego normal” (*standard*) vai variar conforme o contexto nacional, já que cada sociedade possui seu próprio sistema normativo, que é individualizado. Entretanto, ainda segundo o autor, isto não significa que não haja a precariedade enquanto um fenômeno mais ou menos generalizado através das nações. Em verdade, há essa generalização: os estudos apontam isso, mas o que varia aqui é a intensidade e o teor do que é considerado “precário”.

Um outro ponto importante a se destacar é acerca da unidade ou das dimensões da precariedade, isto é, da forma como se concebe a precariedade e quais dimensões ela possui. Em paralelo à questão linguística, há a questão do que o conceito de precariedade representaria. Assim, a literatura nos aponta o seguinte quadro, a esse respeito:

- *Precariousness* como um enfraquecimento e quebra do laço social que deriva em um senso de dependência em um contexto mutável ao qual tem-se que adaptar-se (Armano *et al.*, 2022);
- *Precarité* enquanto um “empobrecimento” das condições de vida/econômicas que se desdobram em perdas salariais/de trabalho (Barbier, 2005);
- Um fenômeno que funciona como uma “caixa de ferramentas” posta em prática sobretudo pelo jovens a partir do contexto específico das políticas de austeridade na Europa (Casa-Cortés, 2014);
- Uma condição dos empregos e das experiências de trabalho contemporâneas (Choonara, 2020; Quinlan, 2012);
- *Precarity* compreendida enquanto uma situação difícil daqueles que vivem sob um contexto de contrato de trabalho instável e de perda de aprovisionamento do Estado (Han, 2018);
- *Precarity* tanto como uma condição do trabalho quanto como uma experiência ontológica (Neilson; Rossiter, 2008);
- É uma ausência de segurança do emprego, dos direitos fundamentais, da capacidade de sustentar a si e a sua família etc. que tende a dividir os trabalhadores entre os que estão à sua mercê e aqueles “protegidos” (Pierret, 2013); ou, ainda,
- Uma situação laboral marcada pela insegurança e incerteza e pela oposição ao contrato de trabalho tradicional (Sá, 2012).

Em uma sistematização a respeito deste debate, Carbajo Padilla e Santamaría López (2019) aduzem que a precariedade (ou a precarização) podem ser abordadas da seguinte maneira:

- a) Como um estado (“precariedade” [*precariousness*]);
- b) Como um processo (“precariedade” [*precarity*] e/ou “precarização” [*precarisation*]);
- c) Como um processo procedural.

Ainda segundo os autores, no primeiro caso, há a referência a uma “condição sócio ontológica existência”, enquanto que no segundo faz-se o destaque da importância que os processos políticos têm na forma de (re)produção diferenciais e assimétricas da precariedade. E, por último, a terceira expõe que a precariedade pode ser entendida como uma “condição existencial, ontológica e constitutiva relacionada com a vida e os corpos”, sempre relacional e partilhada – numa clara linha de reflexão de inspiração advinda das obras de Judith Butler (Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019).

Novamente, essa polissemia e ubiquidade (Barbier, 2005; Han, 2018) são características definitórias do conceito de precariedade, seja em qual língua ou contexto cultural for. Ao nosso ver, isso deriva e possui total relação com a própria ubiquidade da fase neoliberal do capitalismo, que trabalha as ambivalências e ambiguidades dos contextos, situações, experiências, percepções e práticas dos agentes sociais e de suas subjetividades (Muniz, 2023a). Desta forma, o que poderia parecer um desacerto demonstra-se o maior núcleo de unidade: é preciso que a precariedade seja polissêmica, ubíqua, ambivalente e ambígua para que a sua presença seja percebida da forma mais individualizante possível por cada agente social/trabalhador(a), o que, por conseguinte, o(a) isola mais – impedindo a ocorrência de solidariedade entre si e a organização de reações coletivas –, e instila nele(a) a necessidade de maior conformidade às condições em jogo, para o alcance das condições de saída individual desse jogo.

Em suma, a partir do debate empreendido, podemos perceber que a precariedade pode ser lida como uma condição de trabalho e uma experiência ontológica (Millar, 2014; Neilson; Rossiter, 2008) que abarca tanto uma dimensão objetiva quanto subjetiva do fenômeno (Armano *et al.*, 2002; Marques, 2023), que são próprias e que podem comunicar-se entre si. Assim, estão contidos desde as condições de trabalho degradadas, as jornadas extensas, o contrato parcial ou determinado, os baixos salários ao sentimento de incerteza, à sensação de insegurança, à ansiedade, à autorresponsabilização e à assunção dos riscos sociais e do trabalho. E, a partir desta leitura, nos permite aduzir que há uma espécie de linearidade e etapismo no fenômeno, na qual primeiro as transformações macrossociais ensejam a precariedade das condições de trabalho – mediante as reformulações econômicas, políticas e institucionais – para, a seguir, espriar-se a corrosão dos liames normativos que ensejam um profundo estado de ser inseguro, instável e descartável.

Nesta senda, acreditamos que mais acertada é uma interpretação que identifique a precariedade não enquanto duas dimensões que são independentes e que podem ser articuladas, mas sim um processo que afeta, igualmente, ambas as dimensões, e que só se compreende em sua unidade, pois as partes são interdependentes. Assim, defendemos que a precariedade é um processo paulatino e contínuo em curso pari passu o processo de neoliberalização das sociedades. Logo, é mais acertado tratarmos de *precarização enquanto um processo*.

Entendermos então a precarização enquanto um processo que nos permite compreender tanto as generalizações geradoras da precariedade das condições de trabalho quanto o estado generalizado dessas condições para todos os(as) trabalhadores(as) através de todos os contextos nacionais. Possibilita, ainda, compreender a miríade heterogênea de experiências subjetiva diante dessas condições de trabalho precárias ou precarizadas, e as consequentes percepções de insegurança no trabalho, de vulnerabilidade e instabilidade sociais e/ou de perda de reconhecimento e integração sociais. Aduz, também, ao fato de que a tendência à customização subjetiva individual não ocorre em desencontro à generalização das condições de trabalho mais gerais, mas, sim, em total consonância a elas. Logo, “[...] *Precarização* é, assim, melhor utilizada para descrever a insegurança crescente tanto em termos subjetivos quanto objetivos, e que pode ser identificada *transversalmente* nas economias capitalistas modernas, incluindo também seus estratos ostensivamente privilegiados [...]” (Alberti *et al.*, 2018, p. 449, grifos do original)⁷⁵ e que varia através dos trabalhadores, setores econômicos e de atividades e espaços geográficos (Chan *et al.*, 2019).

Não obstante este entendimento, estamos em acordo com Chan *et al.* (2019) ao compreendermos que o processo de precarização seguiu diferentes trajetórias entre o Norte e o Sul global. No primeiro, a precarização do trabalho foi historicamente vinculada aos trabalhadores migrantes e racializados, localizando-se mais à margem do mercado de trabalho⁷⁶, ao passo que, no segundo, o trabalho precário foi, historicamente, típico de amplas faixas da economia (desde a indústria de transformação, passando pela construção

⁷⁵ No original: “[...] *Precarization* is thus best used to describe increasing insecurity in both subjective and objective respects, which can be identified *across* modern capitalist economies including in ostensibly privileged strata (Kalleberg, 2009).” (Alberti *et al.*, 2018, p. 449)

⁷⁶ Situando que encontra-se em mudança nas últimas épocas, com o advento da União Europeia e de suas políticas macroeconômicas neoliberais imperativas aos países-membros, e do processo de rebaixamento das condições de ganho, trabalho e vida nos Estados Unidos, Canadá, Japão e outros, em função das dinâmicas financeiro-globais da atualidade.

civil e o trabalho agrícola), ao passo que os empregos normais (regulares) encontravam-se frequentemente limitados a certos grupos sociais selecionados, a exemplo de homens e pessoas brancas. Ademais, o processo de passagem a trabalhos mais flexíveis e precários, especialmente no Norte global, perpassou pelo processo de desconstrução da proteção social (notadamente os Estados Sociais europeus) e ao reforço de formas mais habituais de exclusão e desigualdades sociais (como, por exemplo, trabalhadores migrantes e imigrantes, minorias raciais/étnicas, pessoas com deficiência etc.).

No segundo caso, as fronteiras entre trabalho normal (*standard*) e precário sempre foram menos nítidas e definidas, quando não com contornos inexpressivos para o primeiro, devido tanto a suas posições nas cadeias globais de produção e divisão do trabalho, quanto, também, ao papel histórico do escravismo e da incipiência das indústrias nacionais (Kowarick, 2019; Navarro *et al.*, 2017). Soma-se a isso, ainda, a prevalência de trabalhos informais ou por conta-própria como regra para inúmeros grupos sociais (pobres, negros, mulheres, migrantes etc.) e a não universalização do trabalho regulado assalariado para todos os grupos sociais – este, via de regra, foi preponderante para trabalhadores urbanos, em sua maioria homens e brancos. Ou seja, o trabalho não “normal” tendeu a ser a regra nas sociedades do Sul global ou, ao menos, uma norma concorrente à normatividade do trabalho regulado assalariado.

Não ignoramos aqui que os efeitos da Crise de 2008 tenderam a esmaecer mais essas diferenças entre Norte e Sul global, pois a partir deste evento a precariedade se tornou uma ferramenta de política econômica para a “modernização” dos mercados de trabalho euro americanos, aproximando assim a condição do trabalhador nacional ao do imigrante, e deles àqueles localizados no Sul global, ao encetar-se um processo de flexibilização dos contratos de trabalho e um processo de desregulação das legislações nacionais do trabalho que levaram à proliferação de contratos e situações de trabalho evidentemente precárias, sobretudo aos jovens. Em sua maior parte, os países europeus mais afetados foram aqueles ligados ao sul europeu, como Portugal, Espanha, Itália e Grécia, que possuem posicionamentos mais semiperiféricos em relação ao centro (Alemanha, França, Inglaterra e países nórdicos) e que possuem Estados Sociais historicamente menos robustos (Bobek *et al.*, 2018; Kalleberg, 2009; 2012; Kesselman, 2010; Maciel, 2018; Pulignano, 2018; Sá, 2012).

Conforme discutido na seção anterior, a precariedade não é um fenômeno inédito no capitalismo (Choonara, 2020). A questão aqui é que a precariedade na fase neoliberal possui contornos que se, por um lado a vinculam ao processo histórico mais geral de sua relação com o desenvolvimento capitalista, por outro, também a diferenciam, dando-lhe uma outra conformação.

Um desses elementos seria que essa precariedade é constituída em relação ao trabalho regulado e assalariado. Ou seja, ao contrário de momentos históricos anteriores – como o contexto europeu no séc. XIX – essa “nova” precariedade seria também um fenômeno característico do desenvolvimento capitalista mas com um traço distintivo importante: ela estabelece-se em relação ao período keynesiano-fordista e seu modo de regulação assalariada do trabalho. Assim, esse fenômeno pode ser bem compreendido enquanto uma forma de desconstrução da regulação assalariada do trabalho, na qual os principais elementos desta (como o contrato, a legislação trabalhista e previdenciária, as políticas de bem-estar social etc.) vão sendo desreguladas e/ou flexibilizadas, dando ensejo a um espectro de corrosão e enfraquecimento da regulação assalariada, desde formas mais parciais (como contratos indeterminados de meio-período) a formas de trabalho mais radicalmente informalizadas ou sob um cariz empreendedor (Muniz, 2023a).

Outro elemento seria que ela tende a ser mais generalizada e customizada diante da variedade de profissões, ocupações e da estrutura socioprofissional dos mercados de trabalho. Neste sentido, a precariedade é generalizada no sentido em que ela é passível de acometer todo(a) e qualquer trabalhador(a), independente de seu estatuto, ao passo que é customizada pois irá interagir de acordo com a posição no mercado de trabalho, o tipo de vínculo, os marcadores sociais da pessoa que trabalha etc. Aqui, a precarização torna-se fator chave para compreender a passagem de um sistema de empregos polarizados (empregos não precários x empregos precários, segundo Kalleberg, 2009) para um outro no qual a hierarquização é atravessada pela precarização do trabalho, que irá variar em intensidade, naturalização e profundidade de acordo com os valores e o sistema normativo de trabalho e os arranjos institucionais.

Comparando os dois momentos históricos, Kalleberg (2009) nos aponta as seguintes diferenças entre o trabalho precário na atualidade e aquele antes de Segunda Guerra Mundial:

- 1) A ocorrência de uma reestruturação espacial do trabalho em escala global;

- 2) O crescimento e a centralidade do setor de serviços, o que acarretou, por sua vez, em uma multiplicidade variada de ocupações, no declínio dos trabalhos manuais e no duplo aumento dos empregos de escritório, tanto de baixos como de altos salários (pensemos, por exemplo, em auxiliares administrativos e gestores);
- 3) A extensão das forças de mercado nos serviços através da privatização de atividades que antes eram realizadas majoritariamente no espaço familiar, como cuidado infantil, limpeza, cuidados de saúde em domicílio, alimentação etc.;
- 4) As demissões tornaram-se um componente básico das estratégias de reestruturação dos empregadores, o que acarretou, conseqüentemente, por minar o poder coletivo dos trabalhadores;
- 5) Um “vácuo ideológico” e a desarticulação de ideologias que promovam ideias e ações de um mundo sem dominação do mercado; e, por fim,
- 6) A propagação da precariedade e do trabalho precário a todos os setores da economia de forma mais difundida e generalizada, onde antes eles eram mais contidos em empregos instáveis e incertos de camadas secundárias do mercado de trabalho.

Ou seja, a partir dessas diferenças apontadas pelo sociólogo norte-americano, as mudanças mais estruturais levaram à generalização da precarização do trabalho *pari passu* a sua passagem das franjas ou margens do mercado de trabalho e das ocupações ao centro deles, o que, por conseguinte, implica não mais em uma dualidade entre aquilo que é e não é precário, mas sim acerca da proximidade ou do afastamento de certo teor de precariedade ou, ainda, sobre quais formas, manifestações ou variedades de precarização, que podem vir a combinar-se com outras formas de desigualdades relacionadas ao trabalho.

Diante deste quadro, parece deslindar-se uma “nova relação salarial”, produto da conjunção da crise do modelo keynesiano-fordista mais a desconstrução do Estado Social. Enquanto que a relação salarial erigida no período pré-neoliberal assentava-se no salário não apenas como uma forma de remuneração pelo trabalho, mas como uma relação social amparada em direitos sociais e econômicos⁷⁷, contemporaneamente essa relação vem a ser continuamente esgarçada ou, até mesmo, cindida. Logo, um dos principais traços da reconfiguração das bases da relação salarial é a insegurança social e econômica advinda do enfraquecimento ou quebra instituída historicamente até então.

Diante do exposto, compreendemos que a fase neoliberal operou uma mudança na própria conformação da precarização do trabalho pós-fordismo. Se antes dessa fase podíamos identificar que essa precarização vinha como um resultado dado pelo arranjo

⁷⁷ Castels é bastante ilustrativo acerca dessa relação: [...] o salário deixa de ser a retribuição pontual de uma tarefa. Assegura direitos, dá acesso à subvenções extratrabalho (doenças, acidentes, aposentadoria) e permite uma participação ampliada na vida social: consumo, habitação, instrução e [...] lazer. Imagem, dessa vez, de uma integração na subordinação. [...]. (p. 416). (Castels, 2013, p. 416).

capitalista, sendo então influenciada pelas transformações sociais mais gerais (como a urbanização e a industrialização) e servindo de sintoma da vulnerabilização social e indicador da ausência de regulamentação social das relações de trabalho, pois sua principal manifestação ocorria no plano objetivo/concreto nas condições de trabalho daquela época, hoje a relação parece manifestar-se mais no sentido da precarização ser parte componente do cerne do próprio processo de desenvolvimento capitalista e por ter sua manifestação tanto no plano objetivo, através da erosão dos salários e das condições de trabalho, do enfraquecimento dos vínculos de trabalho através de pejotizações e empresarializações e da intensificação do trabalho, quanto, no plano subjetivo, através de assédios e discriminações, adoecimentos e perda de perspectiva de futuro.

Em resumo, a precarização do trabalho pós-neoliberalismo é socio construída diante do novo rearranjo das estruturas sociotécnicas, políticas e econômicas pós-1970. Ela é fonte de transformações sociais (como o surgimento de movimentos sociais antiglobalização ou novas organizações de movimentos de trabalhadores contra a precarização), mas também engendra vulnerabilidade social ao corroer as condições de trabalho e vida. Ela surge como oposição à fase fordista e como alfo derivado da corrosão do aparato constituído nesta, como os Estados de Bem-estar social, e, por isso, está em consonância aos movimentos de financeirização típicos da fase neoliberal. É, também, intencionada pelas forças dirigentes do capital enquanto a norma social e do trabalho, o que a põe como indicadora da desconstrução da regulamentação do trabalho assalariado, que manifesta-se tanto na dimensão objetiva, quanto, mais destacadamente, na dimensão subjetiva, ao ser um vetor social de conformação de novas subjetividades trabalhadoras (Muniz, 2023a).

3.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL EM REVISTA

O Brasil desenvolveu uma trajetória própria em relação às sociedades capitalistas centrais, no que diz respeito ao desenvolvimento do capitalismo e de seus desdobramentos no mercado de trabalho. Primeiro, porque por muito tempo vigorou no país uma estrutura econômica agrária baseada na exploração da força de trabalho escravizada. Segundo, porque o processo de “modernização” nacional ocorreu de maneira descontinuada e tardia em relação aos países euro americanos: apesar das primeiras indústrias já datarem dos idos de 1800, elas representaram iniciativas particulares, esporádicas e localizadas junto a grandes

centros da época (Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador, Recife, por exemplo), não configurando-se como um processo social mais geral. Isso só veio a ocorrer a partir de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, que teve na modernização e industrialização uma de suas frentes (Navarro *et al.*, 2017). Neste ínterim, os caminhos para o trabalho, para uma margem expressiva da população, eram os pequenos empreendimentos familiares (o trabalho por conta-própria) ou atividades não formais de trabalho. Desta forma, podemos apontar que esses são dois elementos estruturais e genéticos do mercado de trabalho brasileiro, que afetam o imaginário social e o seu funcionamento real até os dias de hoje.

Por isso, podemos dizer que a história do trabalho no Brasil é *sui generis*, ainda mais quando cotejada às experiências do Norte global. Marcado pela forma colonial de trabalho escravista, o trabalho era caracterizado pelas seguintes condições: controle agressivo e dracônico por parte dos capatazes e afins; uma jornada de trabalho que chegava a 18 horas por dia, de modo compulsório; oferta de moradia e alimentação muito precárias; subordinação feroz, ao ponto de os escravizados serem submetidos a castigos físicos, sem haver, em contrapartida, qualquer fiscalização ou intervenção do poder público para coibir essas práticas e condições. Inclusive, deve-se frisar, que esse contexto dava-se porque essas práticas estavam em acordo com as leis vigentes à época (Borsoi, 2011). Neste contexto, o trabalho no país desenvolveu-se sob a influência do trabalho escravo e da falta de proteção daqueles que trabalhavam por parte do poder público da época, o que acentuava as diferenças sociais entre trabalhadores e não trabalhadores, onde os segundos ocupavam lugar de maior prestígio e status por não dependerem da atividade indigna do trabalho para sobreviverem.

A guinada neste cenário ocorre com o fim da escravidão e a chegada dos imigrantes no país, que adiciona ao arranjo social nacional uma dupla existência paralela: de um lado, os libertos, marginalizados e relegados às experiências periféricas e precárias de trabalho, fortemente orientadas à sobrevivência por conta própria; do outro, os imigrantes, oriundos de territórios onde grassava uma ética do trabalho livre e enquadrada nos regimes de produção industrial-capitalista da revolução industrial europeia ou de produção rural em propriedades próprias (Kowarick, 2019).

Nestes termos, a formação do mercado de trabalho no país também assume traços próprios, se comparado às experiências capitalistas centrais: uma força de trabalho heterogênea, contendo trabalhadores libertos, trabalhadores “nacionais” livres e imigrantes,

conjugados no decorrer do processo de industrialização nacional tardia em inserções distintas, mas concatenadas às metamorfoses do capitalismo brasileiro. Trabalhadores estes que se depararam com vínculos servis, frágeis, informais e marginalizados, já que as classes dominantes do país viam o trabalhador nacional como aquele apto a desenvolver as tarefas secundárias e aviltadas e a receber um tratamento à imagem e semelhança que os escravos recebiam (Kowarick, 2019).

Como dito, o ponto de virada se dá a partir do projeto modernizante de Getúlio Vargas. A partir da instauração da regulamentação jurídico-institucional do trabalho via CLT (Costa Neto *et al.*, 2024; Rosenfield; Almeida, 2014), e na figura do Estado como agente regulador das relações capital e trabalho, é que o mercado de trabalho nacional passa a contar com estrutura institucional que reforça o fluxo de criação de vínculos trabalhistas calcados em contratos de trabalho formais e empregos, pois estes passam a ser pilar das estratégias de desenvolvimento nacional e objeto de política pública dos governos subsequentes.

Cabe aqui pontuar que, em verdade, este tipo de relação laboral e os direitos sociais e do trabalho vinculados a ela não foram acessíveis a todas(os) as(os) trabalhadoras(es) e grupos sociais de partida, ficando então restritos a algumas categorias de trabalhadores urbanos (servidores públicos, bancários e metalúrgicos, por exemplo). Essa universalização e democratização, de fato, só ocorrerá com a promulgação da Constituição Federal de 1988⁷⁸. Não obstante, a implementação desse projeto foi crucial para o processo de institucionalização das relações de trabalho no país (Segnini, 2011). Logo, a regulamentação, mesmo que em bases vacilantes e restritivas como as constituídas naquele período, significou um “processo de atenuação do caráter aviltante do trabalho” (Borsoi, 2011). Isto é, em nossa visão, um processo de civilização das relações de trabalho.

Assim, no período de 1950 a 1980 o Brasil conhece o crescimento deste emprego formal⁷⁹, que passa a se consolidar como forma típica de trabalho, pois ele se torna peça importante no processo de desenvolvimento da nação, visto que o crescimento econômico passa a se relacionar com o aumento no seu nível – e do consumo que ele propiciará

⁷⁸ A Constituinte (1987-1988), segundo Rosenfield e Almeida (2014), foi o momento de elaboração de programas públicos de emprego e renda e suas institucionalizações por legislações próprias que foram cristalizadas, depois, no texto constitucional.

⁷⁹ Rosenfield e Almeida (2014) nos lembram que no período de 1960 a 1970 inexistiu programas públicos de emprego e renda.

(Pochmann, 2008). Como resultado, nesse período, vai-se constituir enquanto normal (*standard*) das relações de trabalho assalariado no Brasil aquela relação com acesso ao contrato de trabalho, à mediação da relação através desse contrato e aos direitos sociais e trabalhistas envolvidos. Por sua vez, a mediação por contrato de trabalho será, via de regra, “por tempo indeterminado”, salário (com mínimo e piso estabelecidos por lei e negociações coletivas), descanso remunerado, direito às férias, à aposentadoria com salário integral, fixação do trabalhador em seu posto de trabalho etc. (Segnini, 2011).

Mas, em tratando-se de um capitalismo atípico como o brasileiro, o trabalho regulado (isto é, aquele caracterizado pelo vínculo formal de trabalho que garante proteção por legislação trabalhista e previdenciária e conta com entidades classista de defesa de seus direitos) conviverá paralelamente com o trabalho desregulado, ou seja, aquele marcado pela insegurança, ausência de direitos, informalidade e precariedade (Navarro *et al.*, 2017).

Via de regra, o trabalho regulado torna-se predominante dentre os vínculos de trabalho, sendo acompanhado pelas experiências informais, e o nível destes vínculos passa a ser correlacionado aos ciclos das atividades econômicas. Por isso, com o esgotamento do modelo desenvolvimentista em finais dos anos 1980, que sofre revés quando observamos o esgotamento do regime fordista no mundo (Navarro *et al.*, 2017; Pochmann, 2008; Saad Filho; Morais, 2018), surge a oportunidade de aplicação do modelo neoliberal no país. Em paralelo, há uma guinada na direção política da maioria dos países centrais à direita, que enseja a janela histórica que possibilita o surgimento do neoliberalismo.

Saad Filho e Morais (2018) vão apontar que o incipiente sistema de Bem-estar social que desenhava-se no Brasil⁸⁰, e que ganhou força com a promulgação da Constituição Federal de 1988, sofrerá um revés exatamente neste quadrante histórico: em parte devido à dificuldade em lidar com a situação macroeconômica nacional pós-Ditadura Militar (marcada pela hiperinflação e sucessivos planos econômicos) e, em outra, por causa do agito e organização das forças pró-neoliberalismo no país a partir da eleição de Fernando Collor de Melo para o primeiro mandato presidencial pós-redemocratização. A confluência desses

⁸⁰ Segundo Borsoi (2011, p. 120), “[n]ão se pode afirmar, entretanto, que esse período “áureo” do capitalismo tenha sido experimentado pelos países periféricos. Nesse caso — no qual se inclui ao Brasil —, as conquistas sociais e trabalhistas, quando existiram, não chegaram a se configurar como um Estado de Bem-Estar. [...]”.

fatores constituiu o substrato material que permitiu a legitimação social da introdução das reformas estatais e sociais que deram arranque à neoliberalização do país.

Neste ínterim, ocorria também no Brasil, em paralelo ao quadro mundial, o processo de ingresso na globalização, a financeirização da economia, os movimentos em prol de uma reestruturação do setor produtivo nacional e os processos de neoliberalização (reformas, privatizações e desregulações) (Alves, 2009; Pochmann, 2008; Saad Filho; Morais, 2018). Desta forma, tal qual ao cenário mais geral, um discurso em prol da modernização e da integração da economia nacional a bases mais “modernas e inovadoras” se fará presente primeiro dentre o setor empresarial e, a seguir, vai passar a pautar e constituir o discurso político mais geral.

Sob a bandeira da “flexibilidade” e da “modernização”, os três primeiros governos democráticos (Collor, Franco e Cardoso) encetarão uma série de reformas institucionais e administrativas que trarão, ao fim e ao cabo, um processo de desregulação e flexibilização das relações e do mercado de trabalho no Brasil (Alves, 2009; Pochmann, 2008; Saad Filho; Morais, 2018). Apenas à título de ilustração, algumas dessas reformas foram:

- Reforma Administrativa, Programa Federal de Desregulamentação e Programa Nacional de Desestatização (1990-1992, Collor);
- Instituição do Plano Real e controle inflacionário (1994, Itamar Franco);
- Reforma Administrativa (“Reforma Gerencial do Estado Brasileiro”) e privatizações de empresas estatais (como a Vale do Rio Doce e a Companhia Siderúrgica Nacional) (1995-1998, FHC I);
- Promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) (1999-2002, FHC II) (Ribeiro *et al.*, 2013).

Essas reformas tiveram como objetivos e resultados, em resumo, um processo de reestruturação do Estado brasileiro, o que significou um enxugamento da sua estrutura e pessoal, além de sua retirada de certos setores econômicos; a liberalização da economia, com a abertura de espaços para a ocupação de empresas nacionais e/ou estrangeiras ou, ainda, a abertura de novos mercados, com provisionamento de serviços agora não mais realizados pelo Estado e seus órgãos; o enfraquecimento do sistema de proteção social ensejado pela Constituição Federal de 1988, que fica combatida diante do retraimento da capacidade estatal.

Ademais, essas reformas tiveram impactos, direto ou indiretos, sobre a arquitetura e o funcionamento do mercado de trabalho nacional. Por um lado, ocorreu um processo de desregulamentação dos setores econômicos e da legislação trabalhista e, do outro, uma flexibilização das formas de trabalho, que iniciam-se com a flexibilização dos contratos de trabalho e que vai derivando-se na multiplicação e proliferação de formas atípicas de trabalho, como o cooperativismo, o trabalho informal e a terceirização (Antunes, 2011). Essas formas, que não eram inéditas no cenário laboral brasileiro, passam a tornar-se, ao longo dos anos 1990 e 2000, formas de relação de trabalho cada vez mais destacadas.

Na visão de uma soma de autores (Antunes, 2011; Antunes; Druck, 2015; Druck, 2011; Tavares, 2021) essas “novas” formas de trabalho representaram um processo de inoculação e naturalização da desregulação e da precarização do trabalho no país. Eles reconhecem que muitas dessas formas são históricas, mas que passaram a adquirir um “novo” sentido a partir dos anos 1980, sendo, ainda, impulsionadas quantitativamente através das diversas reformas modernizantes implantadas no país. O objetivo, de acordo com o discurso oficial, seria que a introdução dessas “novas” formas dinamizaria mais o mercado de trabalho e auxiliaria no processo de modernização empresarial para formas de operação mais flexíveis.

Neste ponto, cabe então dizer que esse cenário marca o início dos estudos que visaram essas “novas” formas de trabalho enquanto expressões da flexibilização e da precarização do trabalho no país (Alves, 2009; 2013; Antunes; Druck, 2015; Druck, 2011). E tal qual o debate mais internacional visto anteriormente, a compreensão do que é a precarização do trabalho, seu conteúdo e suas consequências faz-se mister para a compreensão do nosso objeto em questão.

Segundo Alves (2009), a precarização do trabalho deriva da reestruturação produtiva realizada do país e do processo de neoliberalização que se inicia nos anos 1990. Para o autor, ela se constitui enquanto um “novo metabolismo social”, e tem como sua base objetiva caracterizada pela intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho, pelo desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa e pela fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa. Assim, para o autor, a precarização do trabalho define-se como

[...] o movimento de desconstrução da relação salarial constituída no período histórico do capitalismo do pós-guerra. Assim, a precarização do trabalho teria um sentido objetivo de perda da razão social do trabalho por conta de mudanças na ordem salarial que implicariam a perda (ou corrosão) de direitos do trabalho. Nesse caso, a precarização do trabalho seria entendida como o desmonte de formas reguladas de exploração da força de trabalho como mercadoria. A vigência do novo capitalismo flexível, com o surgimento de novas modalidades de contratação salarial, desregulação da jornada de trabalho e instauração de novos modos da remuneração flexível, presume a precarização da força de trabalho. (Alves, 2013, p. 12)

Para Antunes (2011), a informalidade é um sinônimo de precariedade no trabalho. Ademais, o processo de precarização do trabalho teria relação com o processo de informalização das relações de trabalho, ao cada vez mais ensejar “formas ocultas de assalariamento” marcadas pela flexibilidade salarial, de horário, funcional, entre outras.

Thébaud-Mony e Druck (2007) vão apontar que a precarização do trabalho é um processo social resultado da amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança dos trabalhadores, fruto das novas formas de organização do trabalho (em especial, a terceirização) e do retraimento do Estado enquanto regulador do mercado de trabalho e da previdência social via a desregulação ou flexibilização das legislações protetivas. A precarização é um processo que acaba por atingir a todos os trabalhadores, a despeito de seus estatutos, e traz como principais consequências a degradação das condições de trabalho, saúde e vida.

Druck (2011) vai reformular a questão e advogar que o que está em curso é uma “precarização social do trabalho”. Esta é um “novo e velho fenômeno” pois nele novas condições e situações sociais de trabalho, assim como velhas formas e modalidades se reproduzem, se reconfiguram, são combinadas e coexistem, resultando em um “processo de metamorfose social”, no intuito de estabelecer uma estratégia de dominação que fragilize e vulnerabilize os trabalhadores e suas instituições representativas. A qualificação de “social” adviria do seu processo de ampliação, massificação e institucionalização em curso no país.

Antunes e Druck (2015) vão aduzir que a terceirização se constituiu enquanto o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil porque ela é um fenômeno onipresente em todos os espaços produtivos e de trabalho. Primeiro, já que ela foi instituída como uma prática de gestão, organização e controle do trabalho e da produção que diferencia os estatuto das(os) trabalhadoras(es) dentro de um mesmo ambiente de trabalho. Segundo, por ela ser, simultaneamente ao primeiro, um tipo de contrato de trabalho flexível com parca proteção

trabalhista, tanto à título de relações de trabalho quanto de condições de trabalho, especialmente no que tange à saúde e aos riscos ocupacionais. Logo, a terceirização/precarização se faz sinônimo de risco para a saúde e para a vida. Terceiro, ela produz a fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, devido à divisão concreta entre “empregados diretos” e “terceirizados”, com estatutos legais distintos, apesar de estarem coabitando um mesmo ambiente laboral. Quarto, a terceirização/precarização serve como instrumento de pulverização da organização sindical, o que, por sua vez, incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, gerando menos solidariedade social e esgarçamento dos laços sociais. Por último, ela invisibiliza as condições sociais dos trabalhadores, ao possibilitar o descumprimento da legislação trabalhista e ao demonstrar ao empresariado que, se tratada como forma ideal, podem utilizar sem peias a força de trabalho e exploração desta como mercadoria. Em suma, os autores apontam que a terceirização/precarização deslinda na intensificação da alienação e na desvalorização humana do trabalhador, com múltiplos e variados efeitos às(aos) trabalhadoras(es) e ao tecido social.

Por sua vez, Rosenfield (2011) vai definir que a precarização é um processo de institucionalização da instabilidade. A instabilidade aqui é refletida a partir de todos os componentes da dimensão “trabalho” (contrato/emprego, salário, jornada, condições de trabalho). Por sua vez, a precarização aponta para um processo de responsabilização individual. Dessa maneira, se no auge do período keynesiano-fordista, a “estabilidade” era um valor e característica socioinstitucional que amparava os agentes sociais em suas relações de trabalho e amortecia os impactos dos riscos sociais sobre eles, agora, no período neoliberal, não há mais esse aparato. Logo, como consequência – observa a autora – o que há é a individualização e a autorresponsabilização por esses riscos e pela relação de trabalho em si.

Para Maciel (2018), a precarização do trabalho é um fenômeno generalizado, no Norte e Sul global, mas que conta com certas diferenças entre ambas. No caso do Sul, especificamente, o autor nos diz que ela apresenta-se de maneira mais estrutural – ou seja, ao longo do tempo – e presente nos processos de desenvolvimentos dessas sociedades, ao contrário do que, historicamente, deslindou-se no Norte global. Como efeito, podemos apreender que a precarização é um fenômeno central no processo de estruturação dos mercados de trabalho e de suas relações, o que implica observar que esse quadro direciona-

se a ser reprodutor de mais precarização futura. Mais contemporaneamente, aduz o autor, está a se desenrolar no Brasil uma “dupla precarização do trabalho”, notada a partir da “[...] radicalização da precarização estrutural produzida historicamente pelas sociedades nacionais, na medida em que o sistema mundial produz uma generalização da precariedade tanto no centro quanto na periferia.” (p. 774).

Ao seu turno, Melges *et al.* (2022) defende que há a “velha” e a “nova “precarização”. A “velha” precarização seria aquela constituinte do capitalismo, relacionada à transformação da força de trabalho em mercadoria e, muitas vezes, relegada às margens do processo de desenvolvimento capitalista e das relações de trabalho, ao passo que a “nova” seria uma “precarização flexível”, isto é, tem na flexibilidade seu componente central de regulação das relações do trabalho, além de agora ser uma peça central do processo de desenvolvimento capitalista. A “flexibilidade” aqui é caracterizada pela redução do emprego e o aumento da mobilidade do pessoal, e emerge como resultado de um cenário onde a regulação do trabalho foi deslocada do âmbito social para o privado. Assim, essas mudanças

“[...] resultaram em uma deterioração do conjunto das relações sociais, institucionalizando a precarização social por meio da generalização das formas flexíveis e do dismantelamento das redes de proteção social, impondo à coletividade um estado de normalização da **regulação da desregulamentação** — a regulação via mercado — em vários âmbitos da vida social. (Melges *et al.*, 2022, p. 662)

A nova precarização, então, representa um processo de institucionalização da insegurança, da instabilidade e da fragmentação das relações e das condições de trabalho. Em uma síntese, ela pode ser identificada da seguinte forma:

- Na esfera institucional-legal, através tanto da desregulação e esvaziamento do campo político face ao econômico, quanto do esvaziamento de leis gerais diante dos acordos/contratos particulares;
- Na esfera organizacional, via novas rotinas e formas flexíveis – inseguras – de trabalho;
- Na esfera subjetiva, por intermédio da subsunção real e do sequestro da subjetividade, que inaugura um novo modo de ser extremamente individualista (do empreendedor) ou um novo hábito de pensamento individualista e a-coletivo, que, por fim, acaba por fragilizar as relações solidárias da comunidade (Melges *et al.*, 2022).

Em suma, a partir do exposto, podemos então aduzir que a precarização do trabalho no Brasil vem sendo constituída de dois modos, esses, paralelos: em uma via, como expressão mais geral das transformações sociais mais gerais oriundas do processo de

consolidação da fase neoliberal e, de outra, da própria especificidade da trajetória socioinstitucional do mundo do trabalho no país, que desde sua origem teve na regulação do trabalho um fazer-se incompleto e coetâneo à formas não reguladas de relações de trabalho, e que não foram subsumidas no processo de constituição da regulamentação do trabalho e do assalariamento nacional. Ademais, soma-se a isso a inexistência no país de uma experiência corporificada e robusta de Estado de Bem-estar social.

Mais recentemente, esses dois modos passaram a ter cada vez mais pontos de contato, o que pode ser atestado através da proliferação de “novas” formas de trabalho, como o empreendedorismo, o cooperativismo, o trabalho informal, a terceirização, o trabalho voluntário (Antunes; Druck, 2015), dentre outros, que seguem sendo normalizados no mercado de trabalho brasileiro a partir de suas institucionalizações e, por isso, passam a ser não mais residuais em relação ao trabalho regulado via CLT, mas, sim, formas concorrentes, expressando, deste modo, o processo de regulamentação da desregulação das relações e do mercado de trabalho (Melges *et al.*, 2022).

Neste quadro, a precarização do trabalho foi deslindando-se enquanto uma “norma oculta” do trabalho, isto é, apesar de não ser franca e explicitamente tratada enquanto a norma para as relações e o mercado de trabalho – haja vista que, do ponto de vista do discurso institucional oficial, a norma oficial é a CLT –, dadas as transformações recentes no mundo do trabalho, a precarização do trabalho passa a ser pretendida enquanto um sistema normativo (Barbier, 2011) alternativo e concorrente ao trabalho regulado pela CLT.

A precarização do trabalho no Brasil então é “nova”, mesmo dentro do quadro da “nova” precarização do trabalho, pois apresenta um grau e uma conformação da precarização que não encontra, por ora, paralelos no Norte global, haja vista que aqui não houve uma fase keynesiano-fordista que fizesse do trabalho regulado assalariado a norma hegemônica, pois, historicamente, grandes camadas sociais – especialmente pessoas negras, residentes nas cidades de classe baixa, trabalhadoras(es) rurais, entre outros - viveram à margem do sistema institucional celetista, usualmente nas franjas deste com o mercado informal (Rosenfield, 2011; 2018; Rosenfield; Almeida, 2014) ou mesmo dentro do mercado informal durante toda sua vida laboral (Lima, 2010; Lima; Oliveira, 2021; Tavares, 2021).

3.5 A INSERÇÃO DO MICROEMPREENDEDORISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As “novas” formas de trabalho, como vimos, são expressões claras da precarização flexível atual (Antunes; Druck, 2015; Melges *et al.*, 2022; Thébaud-Mony; Druck, 2007) e foram, ao longo dos anos, escrutinadas a fundo, a fim de se compreender a relação delas com o processo de precarização do trabalho e o teor de precariedade que elas engendram às pessoas que trabalham. Todavia, ao nosso ver, o mesmo ainda encontra-se por fazer no caso das empresarialidades e do trabalho em empreendedorismo.

Reconhecemos que, nos últimos anos, algumas pesquisas a respeito da relação entre empreendedorismo e trabalho têm sido feitas tanto em nível internacional (Abdelnour, 2017; Assunção, 2008; Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019; Eberhart *et al.*, 2022a; 2022b; Gago, 2018; Lorusso, 2023; Marques, 2021; Pujol, 2017; Silva, 2018; Teko, 2019) quanto em nível nacional (Araújo Filho; Georges, 2021; Barbosa, 2011; Barroso; Carvalho, 2023; Costa, 2020; 2022; Cruz Júnior, 2022; Fontes, 2023a; 2023b; Leite; Lindoso, 2022; Lima, 2010; Lima; Oliveira, 2021; Rosenfield, 2011; 2015; 2018; Silva, 2021; Santos *et al.*, 2022). Essas pesquisas empenham-se em abranger o fenômeno do empreendedorismo em sua relação com o mundo do trabalho em vários níveis e escalas, que vão desde estudos teóricos sobre a figura do empreendedor e sua relação com a empresa ao empreendedor enquanto uma categoria emergente nas relações de trabalho.

Nesta trilha, os estudos internacionais que verificamos se agrupam, em nosso entender, dentro do tema “trabalho e empreendedorismo”, nas seguintes temáticas: transformações socioeconômicas, relações de trabalho e empreendedorismo (Eberhart *et al.*, 2022a; 2022b; Gago, 2018; Lorusso, 2023); políticas públicas, trabalho e empreendedorismo (Abdelnour, 2017; Assunção, 2008; Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018); gênero, trabalho e empreendedorismo (Marques, 2021); desenvolvimento regional, territórios e empreendedorismo (Pujol, 2017; Teko, 2019); empreendedorismo e transformações subjetivas (Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019; Gago, 2018).

Por seu turno, a produção brasileira se subdivide, em nossa compreensão, nas seguintes temáticas: classe, ideologia e empreendedorismo (Amorim *et al.*, 2021a; 2021b; 2021c; Amorim; Grohmann, 2021); dinâmicas urbanas de trabalho e empreendedorismo (Costa, 2020; 2022; Fontes, 2023a; 2023b); empreendedorismo e marcadores sociais da

diferença (gênero, raça, geração etc.) (Araújo Filho; Georges, 2021; Barroso; Carvalho, 2023; Santos *et al.*, 2022); empreendedorismo, condições e relações de trabalho (Barbosa, 2011; Lima, 2010; Rosenfield, 2015; 2018; Rosenfield; Almeida, 2014); empreendedorismo e políticas públicas relacionadas ao trabalho (Lima; Oliveira, 2021); e a situação de precariedade como vetor do empreendedorismo (Araújo Filho; Georges, 2021; Cruz Júnior, 2022; Leite; Lindoso, 2022; Rosenfield, 2011; Silva, 2021; Tavares, 2021). Neste caso, apesar de haverem estudos que visam explorar a relação entre empreendedorismo e trabalho, segundo nossa percepção, a conexão entre empreendedorismo em suas múltiplas formas e a precarização do trabalho ainda é uma relação que se faz necessária de um escrutínio maior e pormenorizado, pois, por exemplo, nos estudos apontados, há mais o enfoque na figura do próprio(a) empreendedor(a) – ou no empreendedorismo – e sua relação ou condição de trabalho do que a natureza e o contorno em si do trabalho do empreendedor, ou, ainda, na forma como o empreendedorismo pode se constituir enquanto uma causa da precarização do trabalho.

Nesta linha, nossa perspectiva é explorar mais como o empreendedorismo se torna um vetor de precarização, ou seja, como ele enseja formas de precarização do trabalho (Muniz, 2023b; 2023c), e não o inverso, que acreditamos já haver um bom acúmulo.

Mas por que esta escolha? Primeiro, porque, como vimos, essa “nova” onda de empreendedorismo é contemporânea às transformações mais gerais pelas quais passou o mundo do trabalho nas últimas décadas. Segundo, pela forma como esse empreendedorismo é alçado a um modelo exemplar na fase neoliberal (Muniz, 2024). Terceiro, por visar compreender, na realidade brasileira, como ocorre a “precarização das condições da pequena empresarialidade” (Silva, 2018).

Conforme exploramos anteriormente (Muniz, 2024), a relação entre o empreendedorismo e a precarização do trabalho é uma relação ainda em vias de assumir-se. Não porque não haja um acúmulo de estudos e análises sobre o tema, mas, porque, via de regra, as análises estão muito mais focadas no plano de análise teórico-ensaístico ou no plano macroeconômico da questão, muitas vezes descurando de como essas relações acontecem no chão do mundo do trabalho. Assim, retomaremos alguns pontos discutidos anteriormente, no intuito de nos aprofundarmos na questão.

A começar pelo debate internacional. Como vimos anteriormente neste capítulo, a questão da precariedade é um tema central para a sociologia do trabalho e ciências afins, por representar um dos principais traços e consequências da fase neoliberal. Não obstante, apesar da discussão a respeito do trabalho precário em suas múltiplas formas e expressões, apenas após a Crise de 2008 é que a relação entre empreendedorismo e precariedade começou a ser melhor investigada.

Abdelnour (2017) investiga a criação da figura do “autoempreendedor”, em 2009⁸¹, no bojo das respostas da Comissão Europeia e de seus países membros diante da Crise de 2008, e como ela representou um “novo estatuto profissional”. De rápida aderência popular, esse regime foi inscrito nas “políticas de ativação da despesa pública” – que vieram para substituir progressivamente as políticas de assistência anteriores –, e foi posto como um instrumento de “democratização do espírito empresarial, de luta contra o desemprego e de aumento do poder de compra”. Assim, diz a autora, de cada dois trabalhadores inscritos, um depende essencialmente das atividades desse regime, e, destes, metade não possui qualquer volume de negócios, enquanto os demais se enquadram no que a autora chama de “atividades econômicas de muito pequena dimensão” – isto é, aquelas que geram apenas volumes de negócios muito baixos, ao ponto de não permitir que esses trabalhadores ganhem o equivalente a um salário mínimo na França. Cabe ressaltar que, primeiro, a maior parte dos inscritos neste regime estão inseridos no setor de serviços e, segundo, que as inscrições se devem a orientação dos empregadores anteriores desses “autoempreendedores”.

Assim, ainda segundo a autora, esse regime tem como principais resultados uma dissimulação do assalariamento e uma transferência do empregador para o – agora – “autoempreendedor” do pagamento das contribuições para a segurança social e do risco associado às variações de atividade. Em suma, o autoempreendedorismo tende a apagar o

⁸¹ Atualmente denominada microempreendedorismo (*micro-entrepreneuriat*), é uma política de empresarialização com regimes fiscal simplificado de empresa individual para trabalhadoras(es) em França, a qual permite que aquelas(es) registradas(os) exerçam-no como atividade principal ou atividade complementar (em paralelo a outro status, como estudante, empregado, aposentado etc.) através de ocupações como atividades comerciais, serviços de hospedagem, aluguel de equipamentos, atividades artesanais, atividades liberais não regulamentadas (consultores, *coaches* e tradutores, por ex.), que lhes garante cobertura social e despesas de saúde completas. O faturamento anual é de 188 700 euros para atividades de comércio, venda de produtos e serviços de hospedagem; 77 700 euros para prestação de serviços; e 15 000 euros para aluguel para aluguéis de imóveis turísticos não classificados. Eles contam inclusive com um sindicato, *La Fédération Nationale des auto-entrepreneurs et micro-entrepreneurs* (FNAE). Disponível em: <<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/vie-en-entreprise/comment-devenir-micro-entrepreneur-auto-entrepreneur>>. Acesso: 19 dez. 2025.

trabalho assalariado do campo das possibilidades e das aspirações dos trabalhadores que nele ingressam. Ou seja, a inserção neste regime leva a uma transformação dos quadros normativos de referência que até agora orientaram a compreensão do mundo do trabalho e das suas questões pelos trabalhadores. A difusão deste sistema faz parte de um processo de (neo)liberalização a partir de baixo, contribuindo para a erosão enérgica e paulatina do “muro” salarial, figurando, então, ao fim e ao cabo, como uma “reforma anti-laboral”.

Assunção (2008) aponta que a crise do emprego típico, que tornou-se mais premente após 2008, e a procura de modos alternativos de criação de postos de trabalhos, levou ao estabelecimento da ideia de que a solução para tal encruzilhada seria a criação do próprio emprego (autoemprego). Dessa maneira, em Portugal, iniciou-se o debate a respeito da reformulação da legislação do trabalho, ainda nos anos 2000, o que resultou na aprovação do Código do Trabalho (2003) e sua reformulação, em 2009. Ademais, na década seguinte, houveram as reformas econômicas e do mercado de emprego sob os auspícios da *Troika*⁸², que passaram a enfatizar o estímulo aos contratos laborais parciais (ou de tempo determinado) e o trabalho independente como formas de combate ao desemprego e à crise. Com isso, deu-se “[...] uma forte associação entre auto-emprego, empreendedorismo e propriedade de empresas de reduzida dimensão [...]” (Assunção, 2008, p. 01). Como resultado, a normalização do autoemprego ensejou níveis de rentabilidade mais baixos, inserção em redes de subcontratação, dificuldade de operação em relação à concorrência no mercado ou, ainda, um “falso trabalho independente”.

Carbajo Padilla e Santamaría López (2019), ao analisar o caso da Espanha, vão focar nos paradoxos e tensões que surgem a partir da aplicação de políticas de empreendedorismo para jovens espanhóis com o trabalho precário. Como resultados, os autores observam que processos de subjetivação derivados dessas políticas tendem a estender e normalizar a precariedade laboral entre esses jovens. Ou seja, ao encetar o desmonte da “[...] noção moderna de trabalho, o empreendedorismo implica formas de relacionamento com os outros que ultrapassam a dimensão do trabalho e redefine a

⁸² A *Troika* diz respeito ao grupo composto pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), pela Comissão Europeia (CE) e pelo Banco Central Europeu (BCE), que foi constituído com o objetivo de supervisionar o plano de resgate financeiro português no período de 2011 a 2014, durante a chamada “crise da dívida soberana”. Esse grupo coligiu um programa de ajuste que fundamentou-se na imposição de medidas de austeridade como contrapartida a um empréstimo de 78 mil milhões de euros. Dentre as exigências de contrapartida, incluíram-se reformas para equilibrar as contas públicas e aumentar a competitividade.

representação do indivíduo trabalhador. [...]” (p. 09). Em conclusão, o deslocamento das políticas públicas que visam facilitar a produção de emprego de um eixo de “estímulo” para o de “ativação” (isto é, de responsabilização do trabalhador por “fazer seu próprio trabalho”, como “trabalhador independente” ou “empreendedor”) se conforma, por conseguinte, enquanto um mecanismo de normalização da precariedade, sobretudo entre jovens.

Eberhart *et al.* (2022b) buscam enfatizar as “novas” relações de trabalho como uma “nova ordem social” que não está situada dentro dos conglomerados empresariais ou nos sindicatos trabalhistas do passado, mas, sim, dentro da confluência entre o neoliberalismo e a ação individual situada nos discursos de empreendedorismo, empregabilidade e livre escolha. Ainda segundo os autores, essas “novas relações de emprego” pós-anos 1970 definem quem pertence à estrutura de uma organização (e, com isso, possui uma ocupação na qual recebe salário e benefícios) e o demais, esses que, por sua vez, devem continuar de fora das relações de emprego em organizações e se virarem por conta-própria, com trabalhos e atividades pontuais ou de curto-prazo em uma variedade de empresas. Assim, a fusão entre empreendedorismo e neoliberalismo não só modificou como e onde trabalhamos, como, também, o que nós acreditamos ser um trabalho adequado e o que este trabalho nos oferecer como recompensa. Em resumo, a entrada gradual da noção de empreendedorismo nas relações de trabalho auxiliou na legitimação do desmantelamento, solapamento ou evitação das instituições de emprego do “*New Deal*”.

Gago (2018) se debruça sobre o impacto que o neoliberalismo, através de seus governos e suas políticas, trouxe para os trabalhadores argentinos e suas vidas. Dotadas de economias barrocas, países sul-americanos – como a Argentina – contam com realidades socioeconômicas e relações de trabalho que se combinação de forma ambígua e contraditória com as políticas neoliberais implantadas neles a partir dos anos 1970. Como um dos principais produtos dessas transformações, o empreendedorismo surge como um alternativa relacional a essas transformações, sobretudo após o período de crise do fordismo e, mais ainda, das crises financeiras globais e locais. Entendido enquanto uma forma de trabalho que maneja as subjetividades em seus afetos e criatividade como um momento produtivo, o empreendedorismo produz uma *assemblage* com o estado de precariedade para fazer florescer novas formas de trabalhar, viver e se reproduzir socialmente, demonstrando uma capacidade de questionamento e reprodução do modo de vidas neoliberal que se mostra uma

reinterpretação deste e uma compatibilização com os modos de produção e sobrevivências possíveis naquele espaço social.

Marques (2021) discute, de forma empírica, a forma como a experiências ligadas à empresarialidade e ao empreendedorismo pode vir a ser um caminho para a emancipação feminina através do acesso ao mercado de trabalho, a um salário estável e a um vínculo laboral em relação à divisão sexual nas esferas produtivas e reprodutivas e suas consequentes desigualdades de gênero e assimetrias sociais. A partir de uma análise da realidade portuguesa, a autora reconhece que há uma pequena diferença estatística entre as taxas de emprego de homens e mulheres se comparada com outros países da União Europeia, mas que isso não necessariamente figura enquanto uma resolução das assimetrias: em verdade, elas ainda existem em relação ao acesso e permanência ao/no mercado de trabalho (salários, desenvolvimento e oportunidades de carreira, qualidade do vínculo de trabalho etc.), na representatividade por setor econômico e em cargos de liderança. Soma-se a isso a sobrecarga imposta às mulheres por conta do trabalho não-pago e a intrusão dos trabalhos em plataformas e modalidade de teletrabalho na vida privada/familiar. Como produto, identifica-se o protagonismo desigual entre homens e mulheres e os desiguais posicionamentos e trajetórias de autonomização econômica.

Pujol (2017) nos brinda com uma análise acerca dos “empreendedores de primeira geração”, isto é, trabalhadores agora “empreendedores” que são oriundos de famílias com tradições de empregos assalariados. A partir de uma investigação empírica na Argentina, a autora vai demonstrando-nos como este tipo de empreendedor se relaciona com uma dada espacialidade “territorial” – ou a uma delimitação geográfica – na construção de seu “negócio”. Esta espacialidade, por sua vez, também atua na construção do sujeito como empresário, através das políticas de incentivo aos negócios locais, do cenário econômico do território, do mercado, das relações com as pessoas residentes e demais “empreendedores” e empresários etc. A autora também nos revela o impacto que as crises (econômicas e políticas) trazem a esses arranjos, impondo aos territórios e seus empreendedores revezes econômicos e entraves à continuidade desses negócios, afetando, assim, as perspectivas de continuidade e de futuro desses agentes sociais. Por fim, arremata a autora que “[...] no território de exprime as tensões entre as necessidades e oportunidades e pode, ainda,

funcionar como um contexto para a produção/construção de sentido, como o cenário de ancoragem de um projeto. [...]”⁸³ (p. 356).

Silva (2018) vai propor-se a refletir acerca das políticas de ativação do mercado de emprego em Portugal, e a relação destas com a financeirização. Interessa à autora saber como se dá a “precarização das condições da pequena empresarialidade”. Para isso, ela constata que há uma tendência estruturantes das políticas macroeconômicas e àquelas relacionadas ao mercado de emprego à transferência crescente de serviços que eram do domínio público para a alçada privada e, em conjunto, um crescente movimento de financeirização. Como desdobramento, dar-se-á “[...] associação do crédito a uma política de emprego assente no objetivo de conversão da procura de emprego em oferta, transformando desempregados em empresários. [...]” (p. 993). Com isto, surge a “nova microempresarialidade”.

Essa “nova microempresarialidade” é debilitada diante do contexto de crise e políticas de austeridade, que acabam por não supri-las em suas demandas por financiamento, cenário de crescimento econômico e circulação/consumo. Assim, elas são criadas em número reduzido, com uma dimensão média cada vez mais restringida, o que a torna insuficiente para compensar o desaparecimento de postos de trabalho causados pelas mortes empresariais anteriores ou concomitantes. Nesta trilha, a adoção da microempresarialidade enquanto política de ativação do mercado de emprego mostra-se falha, ao não conseguir combater o desemprego que foi tido como a justificção para sua adoção, como, ainda, põe em risco e vulnerabilidade socioeconômica a pessoa que encabeçou o microempreendimento.

Teko (2019), por fim, nos ilustrar como a questão desenvolve-se no continente africano. De partida, reconhece o autor que diversas instituições internacionais (como o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura – FAO, Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF, Banco Mundial, FMI) desenvolveram estudos, recomendações e programas que buscassem garantir as condições ótimas para o desenvolvimento do empreendedorismo nos países africanos. O objetivo era desenvolver o setor privado e combater a pobreza no

⁸³ No original: “[...] en el territorio se expresan las tensiones entre necesidades y oportunidades y que puede operar como um contexto de producción/construcción de sentido, como el escenario de anclaje de un proyecto. [...]” (Pujol, 2017, p. 356).

continente, sem levar em consideração o desenvolvimento dos potenciais reais das populações locais – afinal, as diferenças regionais e étnicas impactam e importam.

Entretanto, predominou a aplicação do “modelo euro americano de empreendedorismo” nesses países, o que não considerou as especificidades autóctones e culturais locais. Entrementes, a situação de crise perene da maior parte desses países coincidiu com o período de desenvolvimento desses estímulos, o que resultou em uma avaliação de que a situação do *management* e do empreendedorismo é problemática. O autor avalia que há um descompasso entre o desenvolvimento africano e o do mundo globalizado e, ademais, se não há uma confusão por parte dos analistas e políticos entre as atividades informais e o empreendedorismo: para ele, o primeiro tende a ser subsumido no segundo e a ideia de empreendedorismo passa mais a ser, nesta trilha, uma panaceia do que um indicativo de empreendedorismo de fato. Por fim, destaca o autor que há uma predominância do “empreendedorismo por necessidade”.

Em resumo, compreendemos que a literatura internacional analisada tende a compreender a nova “onda” de empreendedorismo enquanto um produto da fase neoliberal e como uma resposta política das principais instituições do Norte global à crise de 2008 (Abdelnour, 2017; Carbajo Padilla; Santamaría López, 2019; Silva, 2018; Teko, 2019). Neste cenário, houve, por intermédio da Comissão Europeia e demais instituições governamentais, uma reorientação política quanto à relação entre os Estados-nacionais e os mercados de trabalho: a passagem de uma relação na qual o primeiro se incumbia da criação de empregos através de incentivos diretos ou indiretos para uma nova, na qual coube aos Estados as políticas de equilíbrio macroeconômico, a modernização das relações de trabalho através da flexibilização das legislação e dos contratos de trabalho e, por último, a criação das políticas de ativação do mercado de trabalho, notadamente de teor empreendedor, como os autoempreendedores (França), trabalhador autônomo (Espanha) e trabalho independente por recibos verdes (Portugal) (Rosenfield, 2018).

No caso do Brasil, as análises reconhecem a nova leva de fomento ao empreendedorismo enquanto desdobramento da fase neoliberal e a adoção de políticas públicas como parte componente deste corolário (Muniz, 2024; Lima; Oliveira, 2021), mas ressaltam outras transformações em curso no país que o diferem do Norte global e mesmo de alguns países do Sul global.

Araújo Filho e Georges (2021) nos apontam para a relação entre o “empreendedorismo” contemporâneo e as mulheres periféricas. Em um contexto de viração, as trajetórias entre “bicos”, pequenos negócios e atividades pontuais e voláteis flutuam entre trabalho e não trabalho. Esse modelo, muito comum nas periferias do Brasil afora, representam uma categoria de trabalhadoras por conta própria, que fogem ao modelo ideal do regime salarial. São aquelas trabalhadoras que se distribuem em uma ampla gama de “[...]” ocupações típicas dos meios populares, como os prestadores de serviços, artesãos, pequenos comerciantes (como os ambulantes), até os ‘bem sucedidos economicamente’, como os profissionais liberais e os técnicos autônomos qualificados. [...]” (p. 880). A sua unidade reside na exclusão do assalariamento e no desenvolvimento de atividades que mormente muito precárias ou em situação de precariedade, prestam-se a garantir a subsistência dessas mulheres, normalmente chefiadas de suas famílias.

Cruz Júnior (2022) vê os empreendedores enquanto uma “prática de organização da vida”. Para o autor, a vida das camadas populares, usualmente não coberta pelas relações de assalariamento, exige uma disposição ativa e criativa para o trabalho e de enfrentamento às condições adversas. É neste contexto que a ideia de empreendedorismo encontra lastro, ao pôr-se como um “coringa flexível” que coaduna-se às trajetórias, aspirações e condições materiais de produção. Assim, “empreender” adquire uma variedade de manifestações e significados, que vão desde o não trabalhar para os outros, trabalhar e viver no mesmo espaço social até aquelas ocupações que representem hobbies satisfatórios ou aspirações pessoais. A precariedade aqui se manifesta nas condições de trabalho extenuantes e incertezas quanto aos ganhos obtidos, que muitas vezes podem ser referendadas pelos agentes sociais em troca de uma suposta autonomia, liberdade ou, mais ainda, de adequação da organização da rotina familiar, de acordo com cada estratégia de vida.

Para Leite e Lindoso (2022), o atual cenário de aumento da pobreza e da procura acentuada de alternativas de sobrevivência da população tem levado as pessoas que trabalham a desenvolverem uma série de atividades de “lógicas produtivas baseadas no bico e na viração”, sendo esse conjunto de atividades será compreendido enquanto uma “forma superior de trabalho”. Para as autoras, empreendedorismo seria, então, “[...]” uma ideologia que busca glamourizar e ressignificar um tipo de ocupação precária, sem acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários e que é uma característica da estrutura ocupacional brasileira desde seus primórdios [...]” (p. 795-756). Logo, essa concepção contemporânea de

empreendedorismo representa a combinação tanto da noção nativa de trabalho por conta própria quanto do verniz ideológico que a fase neoliberal traz à noção.

Rosenfield (2015) aduz que o autoempreendedorismo é uma forma emergente de inserção pelo trabalho, haja vista que, no Brasil, vem se estabelecendo uma substituição da “relação de emprego” pela “relação de trabalho”. No caso brasileiro, representa essa categoria os MEIs. Destaca a autora que um elemento central e definidor desta experiência é que a inserção no mercado de trabalho, feita de forma autônoma através da geração de trabalho via a formalização como MEI, é paradoxal: se, de um lado, por propiciar formas de inserção dignas e inovadoras através do trabalho, por outro, pode também instilar em seu bojo formas de flexibilização e precarização. Dessa maneira, o autoempreendedorismo representa, do ponto de vista das relações de trabalho, um possível “mascaramento de situações de precariedade”, e, do ponto de vista das políticas públicas, um deslocamento no eixo do fomento ao emprego, por meio de uma “inserção econômica e integração social fora dos limites do assalariamento”.

Silva (2021) se debruça sobre o comércio ambulante e sua relação com o empreendedorismo em Niterói, Rio de Janeiro. Os barraqueiros, figuras históricas do comércio de rua daquela região, passam por um processo de migração para o MEI devido a determinações do poder público. É neste meandro que o autor vai analisar os desdobramentos do processo de formalização para a categoria. De início, a formalização permite uma separação entre “regularizados” e “não regularizados”, o que traz uma quase-proteção diante dos órgãos de fiscalização do poder público, além de, também, oferecer uma legitimação legal e moral aos barraqueiros, visto que ao formalizarem-se, eles passam a obter licitude em relação à origem de suas mercadorias, reforçando assim seus status de “contribuintes” e “cidadãos pagadores de impostos”.

Entretanto, ressalta o autor, a formalização não significou a desobrigação da licença municipal entre os camelôs, o que, ao fim e ao cabo, não trouxe uma sensação de efetividade da formalização perante eles, haja vista que não dirimiu a insegurança ontológica existente da ocupação. Soma-se ainda neste ponto que a formalização também não se traduziu enquanto uma imunização à fiscalização e seus arroubos de abuso de poder. Ou seja, torna-se MEI não resolveu a insegurança perene ligada aos camelôs, que vai desde a obtenção e

regularidade de seus rendimentos ao funcionamento em via pública sem ameaça de constrangimentos e/ou perseguições.

Tavares (2021) traz um olhar sobre a informalidade e a precarização do trabalho. A partir de uma ótica voltada ao trabalho informal no Nordeste, a autora buscou compreender o papel do setor informal em uma economia capitalista. Para ela, este setor é composto por “[...] unidades produtivas de caráter individual ou familiar, consubstanciando, em geral, apenas atividades de sobrevivência orientadas para a reprodução do trabalhador e do seu núcleo familiar [...]” (p. 21). Antes considerado marginal, agora ele passa ao centro do processo de desenvolvimento da economia capitalista, através da política de flexibilização da economia e do trabalho, que tem na empresa flexível, na empresa formal e na informalização do trabalho seus principais pilares. Como derivada e acompanhante desta flexibilização, temos a ocorrência da precarização das condições e relações de trabalho, que tem seu aumento devido ao aumento do número de assalariamento sem registro e de ocupações não assalariadas e do desemprego, que eleva-se e cristaliza-se. Logo, a informalização do trabalho passa a se tornar um processo presente no mercado de trabalho. Usualmente ela é tratada ou denominada como trabalho autônomo, conta própria, serviço, venda de mercadoria, ou, ainda, empresa (pequena ou micro), e tende a se caracterizar pela informalidade decorrente da descentralização produtiva.

Ou seja, ainda segundo a autora, a informalidade advém do processo de flexibilização da estrutura organizacional das empresas e também se reproduz através de atividades não assalariadas que se oportunizam no bojo deste processo. Ainda a respeito deste ponto é que a autora localiza o empreendedorismo contemporâneo. Para ela, ele contém uma boa dose de trabalho informal, haja vista a “tradição” nacional de desenvolvimento de empreendimentos familiares que se reforça atualmente com o cenário de informalização do trabalho. Desta maneira, aquilo considerado “vocação empreendedora” pelo discurso administrativo-empresarial é, majoritariamente, a saída encontrada pelos trabalhadores face ao desemprego e da necessidade de subsistência.

Em suma, a literatura nacional possui a compreensão de que o processo de empreendedorização tem paralelos direto com o cenário internacional e as transformações no desenvolvimento capitalista e suas implicações com as economias e os mercados de

trabalhos⁸⁴. Todavia, o foco das análises centra-se mais em compreender as idiossincrasias desse movimento em contexto nacional, haja vista nossa trajetória deveras distinta dos modelos euro americanos, a forte presença histórica do setor e trabalho informais e do estado de precariedade de longa data que grandes parcelas dos trabalhadores nacionais lidam desde sempre.

Assim, em um breve comparativo, ao cotejarmos ambas as literaturas, não esclarece-se, do ponto nacional, o porquê da adoção de uma política pública de microempreendedorismo em um cenário onde o Brasil gozava de um bom cenário macro e microeconômico, de crescimento do trabalho formal e incremento da renda per capita (Saad Filho; Morais, 2018), da inexistência de pressão oriundas de órgãos ou instituições internacionais – como no caso Europeu. Desta maneira, seria o processo de neoliberalização nacional, em curso desde a democratização, o motor desta adoção? Um desdobramento dos imperativos de modernização econômica derivados da globalização? Ou, ainda, a aceitação de que o papel do Estado agora é desenvolver políticas de ativação do mercado de trabalho e deixar a criação de empregos por conta dos trabalhadores em si mesmos? Esta investigação não permite precisar uma resposta a essas questões, assim como, tampouco, a literatura analisada nos permite trazer hipóteses acertadas a respeito.

Decerto, como as pesquisas nacionais vêm apontando, é que o microempreendedorismo individual no Brasil possui uma forte afinidade com a precarização do trabalho, podendo tanto derivar do contexto instalado de precariedade de longa data (a precariedade como um catalisador das formas empreendedoras de atividades econômicas) quanto, do mesmo modo, da atividade empreendedora como fonte de precarização do trabalho (o empreendedorismo como uma forma de “enactação” da precarização), perspectiva que investigamos neste trabalho.

Dessa maneira, no capítulo a seguir, vamos nos aprofundar na forma como ocorre a precarização do trabalho entre Microempreendedores Individuais, a partir de nossa pesquisa de campos com MEIs em Brasília – DF.

⁸⁴ O que inclui, por óbvio, o papel da ideologia – mais especificamente, da ideologia neoliberal e/ou do empreendedorismo – ao atuar como uma cola, argamassa que une e fixa as estruturas socioeconômicas e institucionais à cultura, à vida intersubjetiva e à vida subjetiva, atando o empreendedorismo como forma de trabalho e a precarização do trabalho como norma. A esse respeito, ver Amorim *et al.* (2021a; 2021b; 2021c), Amorim; Grohmann (2021); Leite; Lindoso (2022); e Lima; Oliveira (2021).

CAPÍTULO 4

AS DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS

4.1 INTRODUÇÃO

Este capítulo tem por objetivo debruçar-se sobre as formas e modos como a precarização do trabalho apresenta-se às(aos) microempreendedoras(es) individuais. Para isso, vamos abordar uma diferenciação exposta pela literatura entre duas dimensões da precarização, a objetiva e a subjetiva. A primeira é relacionada, usualmente, às condições e relações de trabalho, ao passo que a segunda à subjetividade, à percepção de si diante do trabalho, à saúde mental (e seu adoecimento), aos riscos e ao sentido e expectativas de futuro. Obviamente, dada que a literatura lida majoritariamente com o trabalho *standard*, proporemos mediações a partir dessa para pensarmos o caso do MEI.

A seguir, para analisarmos as duas vertentes de precarização do trabalho aludidas, vamos nos deter sobre extratos dos grupos focais e das entrevistas semidiretivas aplicadas às(aos) nossas(os) interlocutoras(es) de pesquisa, com vistas a compreender como elas(es) experienciam essas dimensões da precarização dos seus trabalhos, visando observar as similitudes e as diferenças que apresentam-se entre as dimensões, os grupos de renda e os casos em individual para compreendermos o que é comum às experiências e vivências das(os) MEIs e aquilo que expressa-se como particular. Ao fim e ao cabo, esperamos conseguir fazer uma análise que demonstre a multidimensionalidade e os múltiplos fatores envolvidos na precarização do trabalho de Microempreendedores Individuais, tanto os de viés objetivo quanto subjetivo.

4.2 O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO OBJETIVA DO TRABALHO

Retomando o debate sobre a precarização do trabalho realizada no capítulo anterior, observamos que a literatura tende a identificar duas dimensões relacionadas a esta: a dimensão objetiva e a dimensão subjetiva. A primeira é definida enquanto o conjunto de traços objetivos nas condições e relações de trabalho que apontem um processo de corrosão

do estatuto assalariado, uma distensão rumo à informalização ou, ainda, em nosso caso, à empresarialização (isto é, a dissimulação da relação salariada sob uma forma jurídica).

Na literatura sobre precarização do trabalho, observamos que essa distinção é mais presente dentre os autores internacionais (Alberti *et al.*, 2018; Castel, 2013; Armano *et al.*, 2022; Barbier, 2005; Bobek *et al.*, 2018; Casas-Cortés, 2014; Kalleberg, 2009; Kalleberg; Varnas, 2018; Kesselman, 2010; Marques, 2023; Neilson; Rossiter, 2008; Quilan, 2012; Sá, 2012; Thebaud-Mony, 2011) do que entre os nacionais (Alves, 2009; 2013; Antunes, 2011; Antunes; Druck, 2015; Druck, 2011; Rosenfield, 2011; Tavares, 2021; Thebaud-Mony; Druck, 2007; Vargas, 2016). Ao nosso ver, isso ocorre devido às tradições sociológicas que influenciaram as sociologias do trabalho nos variados países, o que acaba por impactar as produções teórico-conceituais e as análises empíricas desenvolvidas. No caso do Brasil, a grande influência de uma tradição francófona com a recepção do marxismo tendeu a privilegiar estudos que desenvolvessem aparatos teóricos e empíricos que tentassem lidar com as ideias de totalidade, historicidade e tensões entre estrutura e agentes sociais (Festi, 2023).

Todavia, apesar de reconhecermos essas especificidades e diferenças, faremos o uso heurístico dessa separação para intento de nossa análise, que é demonstrar as formas de precarização do trabalho entre Microempreendedores Individuais – sejam essas formas de caráter objetivo ou subjetivo. Neste momento, nos debruçaremos então sobre a precarização objetiva.

Essa forma de precarização do trabalho é a que possui, ao nosso ver, a produção mais longa e numerosa a respeito. Castel (2013) nos fala sobre uma “precariedade econômica”, que envolve uma ligação com o contrato, o salário e o patrimônio de cada trabalhador. Para o autor francês, a condição de salariado envolve a normatização e a institucionalização de um trabalho dotado de estatuto – neste caso, assalariado. Este estatuto, por sua vez, assenta-se em dispositivos socioeconômicos que permitem *status* e prestígio social e o auferimento periódico e regular do valor combinado pela venda da força de trabalho. Logo, a divergência quanto ao enquadre neste estatuto passa a ser uma situação de precariedade. Neste sentido, em nosso entender, o autor trata de uma precarização objetiva quando retrata que as alterações no contrato, no salário mínimo e regular e na constituição de um patrimônio

próprio ensejam situações de vulnerabilização dos trabalhadores em relação à norma assalariada.

Seguindo uma linha semelhante, Barbier (2005) nos aponta que a precariedade é uma oposição ou fuga à normatividade fordista. Se o regime fordista estruturou-se a partir de uma ideia de relações de empregos reguladas e pautadas no contrato como o principal instrumento regulador e mediador da relação, a inserção ou a desconstrução dos elementos que compõem o sistema normativo oriundo desse regime precarizam o estatuto laboral. Isso ocorre porque o contrato corporifica os elementos valorativos e intersubjetivos da relação de emprego constituída, os limites das atividades e da relação de subordinação e, ainda, os direitos envolvidos do trabalhador. Desta forma, a transformação nestas condições constituiria um “emprego precário”, e, por conseguinte, significaria um “empobrecimento”, primeiro, das condições salariais e de trabalho que, segundo, podem evoluir para um empobrecimento das condições de vida e econômicas. Assim, uma precariedade objetiva, em uma interpretação do autor, envolve alterações na forma regular (*standard*) de contrato, com determinação de sua temporalidade e, portanto, de duração da relação de emprego.

Alberti *et al.* (2018) aponta que uma das faces do processo de precarização tem a ver com a “expansão de estruturas de emprego mais contingentes”, que, por sua vez, tem como principal efeito fomentarem percepções e um estado de crescimento da insegurança entre os trabalhadores. Para ela, seriam formas explícitas de precarização:

- A imposição de formas contratuais específicas (parciais, determinadas, de curta duração etc.);
- A diferenciação contratual entre funcionários (por exemplo, contratos indeterminados para alguns e contratos determinados para outros);
- Trabalho temporário;
- Contratos “zero hora” e subcontratação em contexto e arranjos de múltiplos empregadores;
- Trabalho intermitente ou sob demanda (“*gig work*”);
- Autoemprego dependente ou falso trabalho independente;
- Transferência de risco da empresa ou empregadores para os trabalhadores;
- Mitigação dos custos para os empregadores.

Bobek *et al.* (2018) nos aponta que uma precarização mais visível começou a formar-se, na Europa, a partir dos anos 1970, com as orientações de várias nações para a instituição legal dos “contratos a termo fixado”. Ao contrário do contrato *standard*, este tipo foi o responsável pela desconstrução da ideia de estabilidade, ensejando, então, formas de

emprego com ausência ou falta de segurança. Como desdobramento, a temporalidade contratual passou a ser um traço destacado da “insegurança objetiva”, que conta, ainda, com a não garantia do emprego, de salário/renda e de benefícios como outros traços. Ao seu turno, Casas-Córtes (2014) indica que a precarização teve, como traços mais distintos na Europa Continental, a perda de direitos do trabalho e de provisões do Estado de Bem-estar Social. Objetivamente, essa precarização se manifestou a partir dos contratos atípicos, com baixos salários e pouca (ou nenhuma) proteção à demissão e a intermitência do vínculo. Soma-se a isso, ainda, as situações de imigrantes e a necessidade de migração para os nacionais como traços objetivos relevantes da precarização.

Sá (2012), a partir da experiência portuguesa, aponta-nos que a introdução de legislações que criaram novas figuras contratuais a partir de 1976, levou a uma proliferação dos “empregos sem estatuto”, no qual vigoram como traços os contratos inseguros e flexíveis (contratos a tempo parcial, contratos a termo, contratos temporários, recurso a prestadores de serviços), alteração nos horários de trabalho (horários irregulares e/ou excesso de horas de trabalho), atenuação nas fronteiras da relação entre trabalho e desemprego, sem segurança no emprego, salários baixos, menos benefícios (ausência de auxílio-desemprego e de férias remuneradas).

Falando a partir da experiência americana, Kalleberg (2009) diz que a precarização toma corpo de forma objetiva através da perda do emprego ou do medo em perdê-lo, indisponibilidade de alternativas de emprego/trabalho, precariedade nos rendimentos, insegurança no trabalho (trabalho inseguro) e inexistência ou dificuldade de representação coletiva. Para o autor, seriam indicadores de trabalho precário nos EUA

- a) diminuição geral do tempo médio de permanência das pessoas em seus vínculos empregatícios;
- b) Aumento do desemprego de longa duração;
- c) Aumento da percepção de insegurança no emprego (ou seja, percepção de insegurança e risco de perder o emprego);
- d) Aumento das formas de trabalho atípicas e do trabalho contingente (como o recurso à externalização/terceirização);
- e) Aumento da transferência de riscos dos empregadores para os trabalhadores.

Ainda aduz o autor que, no caso americano, “[o] fato de não ter emprego é, evidentemente, a forma mais radical de precariedade laboral [...]” (Kalleberg, 2009, p. 06). Em elaborações posteriores, Kalleberg e Varna (2018) vão defender que a precarização em

sua faceta objetiva resulta da perda de proteção social e da perda da relação normal de emprego (*standard*) como norma nos mercados de trabalho. Sublinham os autores que ao se analisar o Sul global em conjunto, devemos levar em consideração também o fato de que o trabalho informal é a norma e concorre, se intercala ou se imiscui ao trabalho precário.

Por sua vez, Kesselman (2010) vai deslindar como as alterações institucionais (em patamar político, jurídico e econômico) têm levado o mercado de trabalho americano a ser mais precário, em seus próprios termos. Nos diz a autora que, destarte, há uma peculiaridade do mercado de trabalho norte-americano em relação aos europeus devido a não existência de um instrumento contratual geral como o “contrato por tempo indeterminado”. Assim, na ausência de uma padronização institucional, o que existe é um “status de empregado (*employees*)”, que vem sendo desconstruído desde os anos 1980. Nesta trilha, são traços objetivos de precarização o contrato instável e de tempo curto e determinado, a diminuição salarial em relação à média da categoria, o uso flexível da força de trabalho (em relação às tarefas e atividades), ausência de instrumentos de saúde e segurança nos ambientes de trabalho, o não-pagamento de horas extras, de indenizações por acidentes de trabalho, a fragmentação dos vínculos em um mesmo ambiente de trabalho e a não-regularização dos imigrantes.

Quanto à literatura nacional, cabe-nos a observação que usualmente nas análises sobre a precarização do trabalho não há uma distinção, mesmo que procedimental, entre uma “precarização objetiva” e uma “precarização subjetiva”. Via de regra, os estudos tendem a tratar as duas dimensões em associação ou intercaladas (Alves, 2009; 2013; Antunes, 2011; Antunes; Druck, 2015; Druck, 2011; Melges *et al.*, 2022; Thebaud-Mony; Druck, 2007).

Vimos até o momento que os elementos objetivos do processo de precarização do trabalho circundam os seguintes pontos:

- A distensão de um vínculo contratual sem demarcação de temporalidade por um de temporalidade determinada (usualmente de curto prazo ou a tempo parcial);
- A inexistência de um vínculo contratual;
- A formalização do vínculo contratual através de uma formalização jurídica (isto é, prestação de serviços via pessoa jurídica – ou “pejotização”, no Brasil);
- Uma jornada de trabalho diária e semanal que ultrapassem os marcos legais;
- A remuneração pelo trabalho que seja pontual, variável, incerto e irregular;
- A não oferta de ferramentas e equipamentos de segurança para a realização do trabalho.

Em resumo, a partir dos autores apontados, seriam características da faceta objetiva da precarização do trabalho:

Quadro 09 – Características da “precarização objetiva” do trabalho	
Dimensão	Elementos
Contrato	Fuga ao padrão por tempo indeterminado (<i>standard</i>) – temporalidade parcial ou determinada; Trabalho autônomo, independente ou empreendedorismo em uma relação subordinada; Autoemprego; Pejotização.
Vínculo de trabalho	Sem segurança (estabilidade); Fragmentação/diferenciação entre vínculos (uso da terceirização, por ex.); Trabalho temporário; Não garantia do emprego; Ausência de seguro desemprego; Rotatividade (diminuição do tempo médio de trabalho no vínculo); Polivalência; Trabalho informal.
Salário	Salário abaixo ao salário mínimo; Salário inferior à média salarial da categoria; Salário variável/intermitente (conforme produção, venda, produto etc.); Ausência de férias remuneradas.
Jornada de trabalho	Horários de trabalho irregulares; Jornadas extensas (acima dos institutos legais); Intensificação do trabalho; Não-pagamento de horas-extra; Não recebimento de adicional noturno; Uso de metas de trabalho inalcançáveis, pela gestão.
Segurança e saúde no trabalho	Transferência de riscos da empresa aos trabalhadores; Insegurança no trabalho; Ausência de equipamentos de proteção (EPI e EPC); Exposição à agentes biofísico químicos agressores; Não recebimento de indenização por acidentes ou auxílio-doença.
Representação coletiva	Ausência de sindicatos; Ausência de representação sindical no ambiente de trabalho; Ausência de CIPA; Fragmentação na representação coletiva.
Direitos Sociais	Não assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Falta de descanso semanal remunerado; Inexistência ou irregularidade no gozo de férias remuneradas; Não recebimento de auxílio-transporte; Inexistência de licença maternidade ou paternidade.
Fonte: Elaboração do autor	

Diante do exposto, passemos agora à caracterização da dimensão objetiva da precarização. Marques (2023) aduz que a “precarização objetiva” “[...] [t]rata-se de formas de emprego divergentes da ‘relação de trabalho padrão’, baseada no contrato permanente, de tempo integral e com proteção social e laboral, que se desenvolveu sob a égide do compromisso social fordista, em particular nas economias de capitalismo avançado [...]” (p. 03-04).

Vargas (2016), por seu turno, explica que a “precarização objetiva” é resultado de um conjunto de “critérios objetivos de precariedade”, que seriam: a formalidade do trabalho, a natureza e o tipo de vínculo empregatício do trabalhador e o asseguramento e a garantia dos os direitos sociais e trabalhistas. Nestes termos,

[...] essas condições de exercício de um trabalho são suscetíveis de serem medidas objetivamente através de critérios específicos, com os quais se procura captar os níveis de risco e vulnerabilidade do trabalhador (por exemplo, através da extensão das jornadas, dos níveis de segurança, insalubridade e periculosidade do ambiente e condições de trabalho), constituindo-se em critérios objetivos de precariedade [...].” (Vargas, 2016, p. 315)

Ou seja, uma “precarização objetiva” possui relação com as condições e relações de trabalho. São seus elementos mais materiais e concretos, usualmente ligados ao contrato, ao vínculo, às condições do ambiente de trabalho etc. que, em conjunto, conformam essa faceta do processo mais geral de precarização do trabalho. Em suma, ela é a faceta demarcada pela ausência ou ao limitado alcance da “norma do emprego estável” como um modelo de referência (Vargas, 2016).

A partir do debatido, entendemos então que a precarização objetiva é uma das dimensões do processo mais geral de precarização no trabalho, que caracteriza-se pelas alterações oriundas das modificações dos elementos objetivos nas condições e relações de trabalho sob a precarização – como vigência e natureza do contrato, a qualidade e a variedade de vínculo de trabalho/empregatício do trabalhador e a garantia e acesso a direitos sociais e trabalhistas –, que acabam denotando uma fuga, alteração ou até corrosão da relação de trabalho padrão (*standard*) de uma dada sociedade. Essa precarização atinge todas as formas de trabalho, com certo grau e diferença, sendo mais manifestada nas consideradas formas atípicas, nas quais se torna um elemento definatório de suas naturezas.

E como podemos analisar a precarização objetiva em microempreendedores, se eles não se situam dentro do escopo de uma relação de emprego fordista ou *standard*? Aqui, seguimos o raciocínio de Kalleberg (2009, p. 12, nota de rodapé nº 10), que nos diz que “[...] [m]esmo os autoempregados podem ser considerados como tendo ‘relações de trabalho’ com clientes, fornecedores e outros atores do mercado.”. Assim, por analogia, aplicaremos a mesma lógica aos Microempreendedores Individuais, resguardando algumas especificidades referentes a essa categoria.

Considerando-se que as formas de trabalho empreendedoras enquadram-se, conforme vimos, nas “novas” formas de trabalho – mais notadamente precárias ou precarizadas de partida – e que, ainda, sua natureza difere notadamente da relação de trabalho padrão (*standard*) nos quesitos aqui já referenciados, nós não podemos apenas transferir as subdimensões de análise desse para o trabalho em empreendedorismo. Logo, faz-se mister fazer certas mediações, paralelos ou analogias entre o primeiro e o segundo, pois, como já exposto ao longo deste trabalho, a forma de trabalho em empreendedorismo atual (autoempreendedores, microempreendedores, trabalhadores independentes e afins) pauta-se como o negativo neoliberal do que fora a norma fordista do trabalho padrão. Neste sentido, elencamos como suas subdimensões e seus elementos da precarização objetiva do trabalho de empreendedores os seguintes:

a) **No campo das relações de trabalho:**

- Composição da remuneração (salário);
- Natureza e extensão da jornada de trabalho (irregularidade nos horários de trabalho, extensão da jornada e intensificação);
- Realização do trabalho inteiramente *per se* ou por meio da força de trabalho de outrem(ns) em situação precarizada;
- Gozo de férias;
- Existência de relação de subordinação perante contratantes;
- Controle do trabalho;
- Atuação como MEIs em relação à quantidade de CNAEs;
- (In)Existência de contrato de prestação de serviços ou dissimulação de seu tipo e finalidade (prestação de serviço de fato ou dissimulação de trabalho formal padrão via pejotização);
- Uso do MEI para externalização (“terceirização” via pejotização);
- Uso contumaz de crédito e/ou endividamento.

b) **No campo das condições de trabalho:**

- Forma de organização do trabalho/empreendimento;
- Ambiente de trabalho no qual realiza sua atividade (ambiente físico próprio, ambiente físico alugado, à domicílio, sob demanda ou em meio digital);
- Propriedade ou posse do ponto de funcionamento de sua atividade (ponto físico/fixo, ambulante/itinerante etc.);
- Qualificações para exercer sua atividade como MEI;
- Polivalência no cotidiano de seu empreendimento;
- Ganho econômico da atividade e sustento de si e da família;
- Transferência dos riscos do contratante para o MEI.

Obviamente, como é possível inferir, outros elementos mais poderiam ser listados aqui, alguns inclusive que se distanciassem do trabalho padrão (*standard*). Contudo,

considerando-se a literatura empregada e a natureza de nossa pesquisa é que indicamos os listados acima.

Não obstante, quanto à representação coletiva e os direitos sociais, há uma peculiaridade em relação ao MEIs. No caso da representação coletiva, não há prerrogativa legal de criação de uma instância para tal, haja vista que os Microempreendedores Individuais não constituem sindicatos ou congêneres (BRASIL, 2006; 2008). Entretanto, registramos *en passant* a existência de algumas associações formadas por MEIs e/ou voltadas ao associativismo deles⁸⁵, que ainda carecem de investigações sociológicas. Quanto aos direitos sociais, são direitos do MEIs a aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e salário maternidade. Esses direitos, desde que as contribuições estejam regularizadas e em dia são acessíveis pelos microempreendedores quando solicitados (BRASIL, 2006; 2008). Assim, a relação com um empregador/contratante não possui força de alteração no acesso e gozo desses direitos, tal como pode vir a ocorrer com trabalhadores em uma relação de emprego ou trabalho a partir de um contrato, como visto anteriormente.

Desta maneira, dado o exposto, resolvemos centrar nas seguintes dimensões de análise para o caso dos Microempreendedores Individuais:

Quadro 10 – Dimensões para análise da precarização objetiva do trabalho de MEIs		
Condições de trabalho	Ambiente de trabalho no qual realiza sua atividade (ambiente físico próprio, ambiente físico alugado, à domicílio, sob demanda ou em meio digital)	Entrevistas, pergunta nº 13
	Propriedade ou posse do ponto de funcionamento de sua atividade (ponto físico/fixo, ambulante/itinerante etc.)	
	Qualificações para exercer sua atividade como MEI	Entrevistas, pergunta nº 08
	Polivalência no cotidiano de seu empreendimento	Entrevistas, pergunta nº 07
Relações de trabalho	Composição da remuneração (salário)	Entrevistas, pergunta nº 09 a 11
	Natureza e extensão da jornada de trabalho	Entrevistas, pergunta nº 15
	Realização do trabalho inteiramente <i>per se/outrem</i>	Entrevistas, pergunta nº 14
Fonte: Elaboração própria.		

⁸⁵ Elencamos as seguintes associações, neste rol: Associação dos Microempreendedores Individuais e Micro empresas de Ribeirão Preto e região (AMEI-MEI - <http://www.mei.org.br/>); Associação dos Microempreendedores Individuais e Microempresas, de Mogi das Cruzes - SP (AMEIME - <https://www.ameime.com.br/>); e Associação Brasileira De Microempreendedores Individuais, de Joinville – SC (ABRAMEI); Associação do Microempreendedor individual do Estado do RJ (AMIERJ).

A escolha dessas dimensões deveu-se à expressão, seja nas entrevistas, sejam nos grupos focais, de elementos que pudessem ser operacionalizados a partir dessas dimensões, permitindo, assim, as comparações entre casos e grupos, situações que outras dimensões, possivelmente devido aos nossos instrumentos de pesquisa, não puderam captar.

Assim, a seguir, iremos nos debruçar sobre como esses elementos foram compreendidos em relação aos nossos interlocutores de pesquisa, a partir de extratos dos grupos focais e das entrevistas semidiretivas⁸⁶. Destacamos, de antemão, que iremos trabalhar nos seguintes níveis de análise: a) comparação entre grupos de renda; b) comparação entre casos, dentro de um mesmo grupo de renda; e c) identificação da regularidade entre o casos e dos casos discrepantes, atípicos ou peculiares. O propósito é que consigamos observar e compreender as similitudes e as diferenças entre as dimensões quanto aos grupos de renda e aos casos em relação a estes. Por último, tendo em vista a extensão que esses excertos podem tomar, objetivaremos, sempre que possível, por uma sumarização/síntese na forma de quadros e figuras que permitam oferecer uma leitura e análise objetiva dos dados, seja por símbolos, termos ou frases-sínteses e/ou quantificações, conforme apresentamos em Muniz (2025a; 2025b).

4.3 A PRECARIZAÇÃO OBJETIVA DO TRABALHO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS

4.3.1 Espaços e ambientes de trabalho das(os) MEIs: condições, usos e realidades

Os Microempreendedores Individuais contam com uma flexibilidade no que tange aos ambientes de trabalho nos quais atuam, desenvolvendo seus serviços ou comércios. Isso ocorre porque, em comparação à patamares superiores de empresarialização do Simples Nacional, eles são dispensados de alvará de funcionamento e de possuírem um estabelecimento físico propriamente dito (BRASIL, 2006; 2008). Com isso, abre-se uma gama de ambientes de trabalho nos quais os MEIs podem atuar das seguintes formas:

- a) No caso dos MEIs em comércio: usualmente, eles possuem estabelecimentos físicos/fixos, que podem ser próprios ou alugados. A exceção aqui fica para aqueles que atuam exclusivamente no comércio digital, o que torna optativo ter um estabelecimento físico ou um escritório;

⁸⁶ Ressaltamos que a partir daqui trataremos alguns pontos já abordados preliminarmente em Muniz (2025a; 2025b).

- b) No caso dos MEIs em prestação de serviço: geralmente não possuem estabelecimentos comerciais físicos/fixos. Por isso, atuam em espaço de outrem (à domicílio ou no espaço da empresa contratante) ou no meio digital, no qual podem tanto atuar de forma remota quanto a partir de um escritório ou esporadicamente *in loco* nas residências ou espaços comerciais dos clientes.

Assim, perguntamos às(aos) nossas(os) interlocutoras(es) a seguinte questão: “Em qual(is) local(is) você desenvolve suas atividades atuais? E por que nesse(s) local(is)? Se acaso você tiver um ponto fixo/loja/escritório etc., o que motivou-a(o) a tê-lo e qual a importância dele para seu empreendimento?”. Como resultado, encontramos uma heterogeneidade a respeito da propriedade ou não propriedade de pontos comerciais para desenvolvimento dos empreendimentos em curso, conforme o Quadro 11, abaixo. Vejamos como isso ocorre dentro de cada grupo de renda, a começar pelo de Alta renda:

Quadro 11 – Espaços e ambiente de trabalho dos MEIs				
Possuem ponto físico/fixo		Não possuem ponto físico/fixo		
Próprio	Alugado	Trabalham em espaço de outrem	Trabalham à domicílio/sob demanda	Trabalham no meio digital
MEI 23, MEI 26, MEI 32, MEI 34, MEI 36, MEI 47, MEI 49, MEI 50	MEI 24, MEI 28, MEI 37, MEI 39, MEI 41, MEI 42, MEI 51, MEI 54, MEI 55	MEI 27, MEI 29, MEI 43, MEI 44, MEI 46	MEI 23, MEI 26, MEI 31, MEI 33, MEI 37, MEI 38, MEI 40, MEI 45, MEI 47, MEI 53, MEI 56, MEI 57	MEI 25, MEI 30, MEI 35, MEI 48, MEI 52, MEI 58
08 MEIs	09 MEIs	05 MEIs	12 MEIs	06 MEIs
Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.				

A partir do quadro acima podemos apreender que apesar de comporem um grupo de Alta renda, menos da metade das(os) interlocutoras(es) possuem estabelecimento comercial, seja ele próprio ou alugado (cerca de quatro casos – MEIs 23, 24, 26 e 28). Decerto isto dar-se-á por dois motivos, que interconectam-se: um, o teto de faturamento do MEI, que limita os ganhos desses microempreendedores a R\$ 6.750 em média, ao mês, e os valores de imóveis e/ou alugueis dos mesmos no Distrito Federal (Muniz, 2025a). O primeiro limita a capacidade financeira de adquirir ou alugar um espaço e o segundo vem a reforçar o primeiro. Logo, é compreensível o porquê das(os) MEIs só constituem um ponto físico/fixo caso eles atuem em comércio, que devido às convenções, demanda quase que obrigatoriamente a existência de um estabelecimento comercial que represente o empreendimento.

Ainda a esse respeito, observou-se que a propriedade do ponto comercial parece não ser um forte indicativo do sucesso financeiro do empreendimento, haja vista que os casos com as maiores rendas (MEIs 29 e 31) não possuem estabelecimento comercial, seja próprio

ou alugado (Muniz, 2025a). Em verdade, a primeira desenvolve suas atividades no espaço de seus contratantes, ao passo que o segundo desempenha as suas nos domicílios de seus clientes.

Quanto à relação entre as atividades e os espaços e ambientes de trabalho, verificou-se que os comércios, variados em seus tipos, são aqueles que têm ligação mais forte com o imperativo da(o) MEI ter um espaço comercial. Dentre as razões apontadas para tal, temos:

- a proximidade à clientela;
- o espaço físico como espaço para estoque das mercadorias/produtos a serem comercializados;
- o espaço físico para produção das mercadorias;
- o espaço físico como lugar de socialização; e, ainda,
- o espaço físico como lugar de administração do empreendimento.

Ou seja, o desenvolvimento de um empreendimento de comércio, sobretudo de produtos não digitais, tem como pré-condição a existência de um ponto físico/fixo, assim como o tipo de empreendimento (leia-se atividade econômica/ocupação) também pode vir a demandar um ponto, sob a justificativa do espaço físico ser condição para o desenvolvimento do empreendimento.

Nesses termos, temos a seguinte tipologia quanto às razões e motivos acerca dos espaços e ambientes de trabalho das(os) MEIs do grupo de alta renda:

Quadro 12 – Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Alta renda)	
MEI	Razões/motivos
MEI 23: Tá, eu atuo mais aqui no Plano [Piloto], né? Asa Norte, Asa Sul... Porque é onde os clientes mais chamam. (Entrevista MEI 23_Asa Norte 26.07.23 001.MP3, Pos. 72)	Proximidade da clientela
MEI 24: Porque eu já morava aqui, né? Eu já morava no Lago Norte, estava mais próximo da minha casa... e você chega um momento que você quer ter um lugar, né? Um lugar fixo. Eu ficava muito na rua vendendo minhas coisas, e aí eu pensei, eu pensei assim... de ter um lugar fixo pra poder... É, isso mesmo. Pra ter um lugar fixo. (Entrevista MEI 24 Lago Norte 26.07.23 002.MP3 - Cópia, Pos. 104)	Proximidade da residência e da clientela
MEI 25: Aqui, na minha casa. É aquele 50% que você falou, que é físico, e 50% via meio digital. (Entrevista MEI 25_Asa Sul_26.07.23_003.MP3, Pos. 75)	Espaço físico para criação e administração do empreendimento e digital para acesso à clientela
MEI 26: É, no meu caso, por ter um estoque de material, eu não teria o local para poder confeccionar, porque sou eu quem fabrico. [...] Então é necessário o ponto fixo pra poder ter essa fabricação. Hoje eu tô trabalhando sozinha, porque ali é o showroom [aponta para outro lado do espaço]. Eu falo que ali é o showroom. [...] Porque eu gosto de receber clientes, eu gosto de ter esse acesso direto ao cliente, né? [...] (Entrevista MEI 26 Sudoeste 31.07.23 001.MP3, Pos. 105-106)	Proprietária do espaço comercial e empreendimento demanda espaço físico para estoque e para atendimento aos clientes
MEI 27: [...] Então, no caso [troca de figurinhas da Copa do Mundo], essa parte do ponto físico ajudou bastante, porque reuniu todo mundo para fazer uma coisa que era da época de infância dos pais mesmo, por	

<p>exemplo, que as infâncias de hoje em dia já não sabem nem o que é um álbum de figurinha mais. Então, essa parte do ponto físico mesmo ajudou bastante a reunir todo mundo, teve, além do ponto de todo mundo se conhecendo, trocando o telefone para poder marcar de voltar lá de novo, mas a parte do contato mesmo, de estar todo mundo unido ali. Foi bem legal. (Entrevista MEI 27_Lago Sul_01.08.23_001.MP3, Pos. 67)</p> <p>MEI 27: Uhum... Não, porque eu gosto do que eu falei: eu prefiro a coisa física mesmo, pessoa, de você estar olhando para a pessoa e conversar... que eu até tinha comentado com você aqui no começo da entrevista: eu fico tanto tempo no meio digital por causa da faculdade, dos estudos para concursos, que você ter a pessoa conversando com você em um ambiente físico, de você sair um pouco daquela rotina de tela é maravilhoso, eu gosto. [...] (Entrevista MEI 27_Lago Sul_01.08.23_001.MP3, Pos. 70)</p>	<p>Ponto físico como espaço de socialização e comércio</p>
<p>MEI 28: [...] Na parte física da casa onde eu moro, de não ser só casa. O que vai dar um upgrade ali... vai haver um escritório para estudos, para outras coisas, não atividades mais íntimas, mas de crescimento pessoal de cada um lá de casa, eu, minha filha e minha esposa, ou coisas assim. E aí vai ter um cara marcado de seu lugar: meu escritório. E aí eu ainda bifurquei para dois lugares, que foi massa, com nichos diferentes, focos diferentes, como se fosse uma sede. Mas como não pode ter uma filial, é parceria. [...] (Entrevista MEI 28_Jardim Botânico_02.08.23_001.MP3, Pos. 41)</p>	<p>Separação do ambiente profissional do familiar; profissionalização</p>
<p>MEI 29: Assim, pra minha atividade, eu preciso trabalhar presencial. A não ser, por exemplo: teve uma época que eu peguei o cargo de gerência, assim, mais a parte administrativa, e tem coisas que a gente consegue trabalhar de casa, por exemplo, é... enfim, ver algum fornecedor de materiais pra clínica, ver suporte técnico para algum aparelho que esteja danificado. Algumas coisas a gente consegue trabalhar de casa. A não ser isso, eu preciso estar presencial no meu trabalho. [...] Mas o meu trabalho, eu preciso estar na empresa, senão eu não consigo fazer o meu trabalho. (Entrevista MEI 29_Octogonal_07.08.23.MP3, Pos. 87)</p>	<p>Demanda da natureza da atividade econômica/ocupação</p>
<p>MEI 30: [...]Então, a gente começou muito sem recursos, sem investimento e tal... Fizemos em casa a mesma coisa, mas informal. Aí fomos aí, pegando, ficamos três anos só em casa mesmo. (Entrevista MEI 30_ParkWay_11.08.23.MP3, Pos. 50)</p>	<p>Espaço físico para criação e administração do empreendimento e digital para acesso à clientela</p>
<p>MEI 31: A escolha foi perceber, e também aceitar esse modo – porque no começo foi difícil, porque eu trabalhava em salão, então é muito diferente... Mas o que eu percebi é que as pessoas começaram a ficar mais em casa, também. E elas ficando mais em casa, eu estava dando mais tempo para elas de trabalho, dando mais tempo para elas ficarem com os filhos... [...] Então, ela não precisa perder o tempo de ir a um salão: ela vai se locomover de casa para o salão, ela leva tipo meia hora para chegar no salão, mais uma hora lá, mais meia hora para voltar, duas horas. Eu vou para a casa dela, ela fica lá, ela perde só meia hora de tempo, entendeu? [...] A pessoa pode estar fazendo química lá, eu faço química no meu cabelo, você pode continuar trabalhando enquanto espera. No salão você não consegue trabalhar, porque o tumulto é muito maior. Então essa necessidade das pessoas de facilitar a vida veio para o bem deles e para o meu bem também... Que também me facilitou, porque eu também não fico naquela sobrecarga de um salão, de ficar 8 horas da manhã até 20 horas da noite, entendeu? (Entrevista MEI 31_Águas Claras_06.10.23_001.MP3, Pos. 52)</p>	<p>Atendimento à domicílio como forma de acesso à clientela</p>
<p>Fonte: Elaborado pelo autor a partir de pesquisa de campo.</p>	

A seguir, observemos o grupo de renda Média-alta. Neste grupo, a maioria das(os) MEIs desenvolve suas atividades/ocupações à domicílio/sob demanda (MEIs 33, 38, 39 e

40), seguido daquelas(es) que o fazem em estabelecimentos comerciais. Neste caso, destacaram-se as(os) MEIs que têm pontos físicos/fixos próprios, pois apenas o MEI 37 possuía um estabelecimento comercial alugado.

Dentre aquelas(es) que atuam à domicílio/sob demanda, nós temos uma maioria de prestadores de serviços, ao passo que entre aquelas(es) que possuíam ponto comercial estavam comerciantes de eletroeletrônicos (MEI 34), comerciante de alimentos típicos/regionais (MEI 36), comerciante e assistência técnica de eletroeletrônicos (MEI 37) e prestadora de serviços em estética e beleza (MEI 32). Sublinha-se que a propriedade do ponto físico/fixo deve-se às dimensões dos estabelecimentos e às RAs onde operam, mais afastadas das regiões consideradas nobres comercialmente. Quanto ao MEI 37, ele apresenta a situação mais curiosa quanto ao espaço e ambiente de trabalho, porque ele declarou receber 15 salários mínimos à época, quando o limite de faturamento mensal possível seria, sem desenquadro do MEI, de R\$ 6.750. Ou seja, ele recebia mais que o dobro deste valor. E como isso era possível? Vejamos:

Cícero: O senhor falou que tem uma loja, o que seria, de uma maneira mais genérica, um ponto fixo. Aí eu queria saber um pouquinho qual a importância dessa loja para o negócio do senhor? Por que você escolheu o local da sua loja, onde ela existe hoje e, por exemplo, como é que a loja representa perante seus clientes? Assim, se ela passa credibilidade, se ela tem alguma importância, por exemplo, se você não tivesse loja, se isso não afetaria seu negócio, para eu entender um pouquinho.

MEI 37: A questão da loja é o seguinte: você consegue fazer mais tendo uma loja, porque como eu te falei, eu trabalho na rua, eu vou ali, olho uma máquina, vou levar para a loja, levo para a loja, entrego para o profissional adequado e vou embora, vou caçar de novo, entendeu? Então, a loja faz com que a coisa viabilize mais. Eu escolhi a loja no Guará, porque é uma loja de 300 metros, que aqui na Asa Sul seria, sei lá, R\$12 mil, R\$15 mil. Eu teria que trabalhar para pagar aluguel e, assim, lá a gente paga R\$3.600, uma loja desse tamanho é muito bem adequado, sabe? Então, foi por isso que, lógico, para mim, na Asa Sul seria muito melhor. Mas é uma questão de você olhar, né? Não dá.

Cícero: Então, a loja do senhor é alugada, não é própria ainda?

MEI 37: Isso. Não. (Entrevista MEI 37_Guará_17.08.23_001.MP3, Pos. 59-62)

Ou seja, na visão do MEI 37, o ponto físico/fixo é importante por ele permite o aumento de escala dos serviços de manutenção, ao mesmo tempo que deslinda outras atividades econômicas colaterais à prestação de serviço à domicílio, como venda de peças de máquinas antigas. Logo, compreendemos que o MEI 37 é um caso atípico, tanto por ter um faturamento bastante superior ao teto médio mensal, quanto pelo fato que ele apesar de pagar aluguel, ainda assim mantém um patamar de faturamento acima do possível para o MEI.

Outro caso discrepante é o da MEI 35. Seu empreendimento é em marketing digital, o que, pela sua natureza, independe de ponto físico/fixo para acontecer. O acesso à clientela ocorre por intermédio das plataformas e redes sociais, e as suas mercadorias (infoprodutos) são nativamente digitais. Logo, quando questionada a respeito do seu espaço e ambiente de trabalho, a interlocutora aponta que o desenvolvimento de seu empreendimento a partir do seu espaço doméstico possibilita uma forma de organização do trabalho e do empreendimento que coadune à vida pessoal, sobretudo devido à maternidade e ao papel de cuidadora de um filho atípico.

Dessa maneira, apreendemos com este caso que em relação ao gênero, trabalhos precários ou precarizados muitas vezes permitem um azeitamento entre o papel laboral e o maternal/familiar da mulher, a despeito de seu estatuto. Assim, aponta-se para o modo como as mulheres são mais atingidas pela precariedade do que os homens (Hirata, 2011; Nascimento, 2016) – no caso em tela, devido à demanda de melhor compatibilizar trabalho, maternidade e vida, sobretudo aquelas que são MEIs, pois a própria política possui um viés de gênero que torna-a um vetor de precarização do trabalho feminino (Mantovani, 2020).

Ainda sobre este grupo de renda, destaca-se a repetição, como no grupo de Alta renda, do número de MEIs que possuem estabelecimento comercial, próprio ou alugado. Logo, fazer parte dos grupos de Alta e Média-alta renda influenciaria de que formas nas possibilidades dos MEIs desses grupos tenderem a constituir um ponto físico/fixo, a despeito do limite de faturamento médio mensal e dos preços de mercado para aluguel de imóveis no Distrito Federal? Infelizmente essa hipótese não pode ser respondida mediante os dados produzidos ao longo de nossa pesquisa, mas chamou-nos a atenção essa questão.

Por último, em tratando-se desse grupo, no que diz respeito à relação entre as atividades econômicas/ocupações e os espaços e ambientes de trabalho, observou-se que os comércios, variados em seus tipos, são aqueles que têm uma ligação mais forte com o imperativo da necessidade de dispor de um espaço comercial. Dentre as razões apontadas para tal, temos: a proximidade e a necessidade de atendimento à clientela, o uso do espaço físico como local para estoque das mercadorias/produtos a serem comercializados, a proximidade do estabelecimento das residências – o que significaria tanto um melhor ajuste da relação vida x trabalho quanto qualidade de vida, ao encurtar deslocamentos e, portanto, perda de tempo e desgaste com trânsito – e o atendimento à domicílio como um modo de reduzir custos operacionais do empreendimento.

Tal qual o grupo anterior, dentre os MEIs da área de comércio a existência de um estabelecimento comercial é uma condição ao desenvolvimento de um empreendimento “profissional” junto à comunidade e sua possível clientela. Já entre os MEIs da área de prestação de serviços, a forma de atendimento à domicílio/sob demanda foi majoritária. A exceção aqui ficou com a MEI 35, como apontamos anteriormente.

A seguir, observamos o quadro-síntese das razões e motivos para a escolha dos espaços e ambientes de trabalho deste grupo de renda:

Quadro 13 – Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Média-alta renda)	
MEI	Razões/motivos
MEI 32: Sim. Hoje, como as minhas clientes são muito antigas, normalmente eu compartilho com elas os acontecimentos da minha vida e deixo em aberto a possibilidade do horário delas, dou preferência. E aí eu me desvinculo das minhas questões particulares quando possível, conciliando com as necessidades dela. Eu também tenho muitos clientes idosos, eu faço atendimento a domicílio, entendeu? Então, eu concilio dessa maneira, não tendo percas para elas, nem para mim. (Entrevista MEI 32 Candangolândia 04.08.23 001.MP3, Pos. 62)	Adequação à disponibilidade da clientela
MEI 33: Na comunidade, na próxima comunidade, na comunidade a gente está inserida... Até porque, por exemplo, se você é um MEI e você tem que se deslocar da sua comunidade, da sua região para você atuar em outra, aí até crescem os custos. Então oferece serviço por aqui mesmo. (Entrevista MEI 33 Vicente Pires 09.08.23 001.MP3, Pos. 56)	Proximidade da residência e da clientela
MEI 34: O ponto físico hoje é muito importante, mas não tão importante quanto já foi no passado. Mas o ponto físico tem uma coisa que é o seguinte: hoje, o ramo que eu estou atuando ali, o ramo ótico, ele é essencialmente presencial, ele ainda não está no e-commerce igual os outros nichos de mercado. A pessoa chega aqui, ele vai escolher uma armação, quer por uma armação no rosto, quer olhar no espelho, quer sentir... para fazer a lente a pessoa tem que ter a receita, a prescrição para produzir a lente. E isso você não consegue ainda de forma digital com tanto eficiência quanto presencial... consegue, já existem soluções no e-commerce para isso, só que não é a mesma coisa, não consegui trazer ainda esse feeling: você vê um óculos em uma foto de jornal, em um catálogo, você acha ele maravilhoso, você compra, colocou no rosto, você diz “não gostei, não ficou legal, vou devolver”. E por isso que quase 90% dos clientes que usa óculos para correção visual, ele vai no pé do balcão colocar o óculos no rosto (risos), e, por isso, que eu tenho um ponto físico ali até hoje. [...] (Entrevista MEI 34 Taguatinga 09.08.23 002.MP3, Pos. 67)	Espaço físico para estoque e atendimento de clientes
MEI 35: Uhum. Eu ia perder duas horas de trabalho no trânsito. Entendeu? Então é melhor pra saúde mental e física, é melhor eu usar essas duas horas pra ir numa academia, pra estar com meus filhos... Não faz sentido eu ir pra um escritório externo. Só se eu tiver uma equipe, se eu tiver uma equipe pra liderar, aí é outra história. Agora, só eu é um custo totalmente desnecessário pro MEI. (Entrevista MEI 35 Arniqueiras 10.08.23 002.MP3, Pos. 62)	Trabalho em casa permite a organização do empreendimento em relação à vida pessoal; acesso à clientela pelo meio digital
MEI 36: A localização importa porque é perto de onde eu moro. Agora, depois do Covid, melhor ainda. Quanto mais perto, melhor. E também porque aqui é um local legal, eu acho. Graças a Deus eu consegui esse local aqui para colocar meu trailer e eu gosto. Às vezes as pessoas reclamam “ah, você tem que ir para outro lugar, você tem que ficar andando com o trailer”, mas se eu andar, se eu for, quando eu chegar eu não vou achar a vaga, porque	Ponto físico em proximidade à residência significa qualidade de vida e acesso à clientela

alguém vai pegar a vaga do carro. Eu gosto da localização... tem espaço, né? (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 52)	
MEI 37: Basicamente, eu atendo na rua: mais de 80% do meu negócio é na rua, eu trabalho na rua. Na loja é feita manutenção: é manutenção de máquina de lavar, geladeira, esse tipo de coisa. Então, muita coisa você leva para a loja, onde você desenvolve o processo e retorna para o cliente. (Entrevista MEI 37 Guará 17.08.23 001.MP3, Pos. 38)	Espaço físico para estoque e serviços; atendimento à domicílio
MEI 38: Não, eu optei por aqui porque eu vim morar aqui, né - antes eu morava na Ceilândia, quando eu trabalhava com televisão, arrumava televisão. Aí mudei aqui para o Grande Colorado e, depois, comecei aqui porque já é um ponto que dá para sustentar, né, e eu não optei por loja física porque se eu botar uma loja física, mesmo eu tendo direito, eu posso ter um funcionário, no caso do meu, mas aí outras despesas, é muita coisa... Aí, quer dizer, teria que tirar muito já do orçamento que é minguado. Então eu trabalho, tenho o carrinho, atendo o cliente, volto em casa, se tiver alguma coisa para resolver, arrumo em casa mesmo e volto, não preciso. (Entrevista MEI 38 Sobradinho-Grande Colorado 17.08.23 002.MP3, Pos. 62)	Atendimento à domicílio como forma de redução de custos
MEI 39: [...]A mudança para o Cruzeiro foi muito isso: ter um espaço, ter um lugar só para os doces, mas aí começou a ficar muito apertado também. Aí a gente alugou uma lojinha bem pequenininha ali no Sudoeste Econômico, que a ideia é que fosse só uma cozinha. Então a gente mudou para lá, primeiro para sair de casa – que é o caos você ter ali as duas coisas juntas –, e, também, para a gente ter quase que uma autoridade maior do que quando você vende em casa, porque para a clientela é muito diferente quando você está vendendo, a pessoa vai receber encomenda na porta da sua casa e quando ela vai receber em uma loja. Então, a gente mudou para a loja por conta disso. No “Eu, MEI/empregada/trabalhadora”, eu trabalhava de casa. [...] (Entrevista MEI 39 Cruzeiro 18.08.23 001.MP3, Pos. 54)	Separação do ambiente profissional do familiar; profissionalização
MEI 40: [...]Já sofri muito nessa trajetória, ainda estou sofrendo... Tive de fechar a minha loja física, porque não consegui pagar aluguel, porque tudo que eu fazia ficava no aluguel: um aluguel de R\$4 mil que ninguém consegue pagar, ou pagava o aluguel do serviço ou aluguel de casa. Aí eu me vi nessa ocasião de fechar a loja e hoje eu trabalho... Vamos se colocar que é a Delivery, né, onde tem um serviço que o cliente me chama, eu vou – atendo muitos clientes em casa – e, graças a Deus, eu sou bem conhecido em Brasília na parte de serviço, muitas empresas me conhecem... Só que, hoje, como eu não tenho a loja física mais, a maioria dos clientes não me chamam mais, porque “ah, se eu tivesse a loja, seria mais fácil da gente chegar lá”. Então hoje eu trabalho mais com socorro, não vendo peça mais, eu trabalho mais com socorro. (Entrevista MEI 40 SIA 20.11.23 001.MP3, Pos. 16)	Atendimento à domicílio como forma de redução de custos e acesso à clientela
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de pesquisa de campo.	

No que tange ao grupo de Média-baixa renda, observamos o menor número de comércios entre todos os grupos de renda de nossa amostra, pois apenas o MEI 42 atua nessa área. Segundo o interlocutor, sua escolha pela área de comércio de alimentos (primeiro, cantina escolar, depois convertida em lanchonete, localizada próxima a uma escola pública) foi um processo que deslindou-se após sua demissão de seu emprego anterior, como trabalhador formal, conforme vimos no Capítulo 02. Podemos apontar, então, que o elemento que influenciou na constituição do comércio atual advém mais da tradição e da experiência em um empreendimento informal anterior.

Esse menor número de MEIs da área de comércio mantém-se mesmo quando comparamos este grupo de renda aos demais. Talvez a relação entre o teto limite de faturamento mensal/anual somado aos preços dos aluguéis de imóveis comerciais no Distrito Federal, mesmo em regiões administrativas consideradas mais periféricas em relação ao centro urbano (Plano Piloto)⁸⁷, explique essa relação. Infelizmente esta observação deu-se a posteriori à pesquisa de campo, o que impediu o escrutinamento da questão junto às(aos) interlocutoras(es).

Neste grupo encontramos também a maior concentração de MEIs que trabalham em espaço de outrem (MEIs 43, 44 e 46), algo que verifica-se igualmente quando comparamos este grupo aos demais. Possivelmente aqui o elemento da RA acabe por influenciar na concepção do empreendimento e na forma de organização e atuação dele.

Quanto a relação entre as atividades econômicas/ocupações e os espaços e ambientes de trabalho, observou-se que, apesar de constar apenas um comércio dentro deste grupo de renda, esse comércio também opera dentro de um estabelecimento comercial, neste caso, alugado. Um caso a se destacar também nesta relação é a da MEI 45, que atua como despachante veicular. Devido à natureza de sua atividade econômica/ocupação, ela prescinde de um estabelecimento, escritório ou sala comercial, pois realiza ao atendimento de seus clientes sob demanda, à distância, mediada pelas tecnologias de comunicação, conforme é apontado pela interlocutora no quadro a seguir. Por último, em relação a esse grupo, as razões e motivos apontados para a escolha dos seus espaços e ambiente de trabalho foram o acesso e/ou proximidade à clientela, adequação à estrutura do empreendimento e o ponto físico como algo necessário à clientela.

Quadro 14 – Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Média-baixa renda)	
MEI	Razões/motivos
MEI 41: [...] Daí eu resolvi montar esse simples salão que eu tenho, pensando que ela [a filha] viria para cá. Só que não era o que ela queria. Então, eu me tornei dona e parei de atender em domicílio e vim trabalhar para mim. Aí, há dois anos atrás... Isso desde 2011, é, o salão, entendeu? Um ano atrás, um ano e meio, eu mudei para essa casa, que aqui é aluguel, e eu vi que o espaço era legal... Eu morava aqui na esquina e mexia com lanche, café da manhã. Aí, resolvi botar o almoço, porque eu faço... eu cozinho também. Antes de eu adoecer, eu cozinhava em Brasília inteira, fazendo festas para as pessoas. Aí, resolvi tentar montar esse pequeno, mini restaurante, mas eu queria que fosse um dia restaurante, mas não	Adequação à estrutura do empreendimento

⁸⁷ As Regiões Administrativas que compõem o grupo de Média-baixa renda (Ceilândia, Gama, Riacho Fundo I, Santa Maria, Samambaia e Sobradinho II) distam, cada uma, cerca de 20 kms do Plano Piloto. Por isso, são regiões nas quais observa-se menor presença do governo distrital no que tange aos equipamentos públicos, manutenções e afins.

<p>tenho idade mais para isso, mas está ótimo. (Entrevista MEI 41_Gama_19.08.23_001.MP3, Pos. 16)</p> <p>MEI 41: Minha casa... aqui eu escolhi justamente esse lugar porque é um lugar amplo, grande, aonde eu possa fazer os três lances que eu faço, que é o salão, que é o mini restaurante, que é os aluguéis, entendeu? Então aqui me ofereceu isso tudo: não precisei me deslocar para outra loja, não precisei pagar outro aluguel, sabe... aqui eu posso fazer tudo. [...] (Entrevista MEI 41_Gama_19.08.23_001.MP3, Pos. 48)</p>	
<p>MEI 42: Sim. Aí, em 2019, eu vim trazer a transferência da [Nome] para essa escola aqui. Aí, quando eu vim trazer a transferência da [Nome], a dona... aqui eu pago aluguel... A dona dessa loja tinha tocado essa lanchonete, quando eu tinha lanchonete na escola, ela tocava essa aqui. E aqui, nessa escola, Ela tinha cantina também, e ela tocava essa aqui. Só que ela tocava com o irmão dela, com a mãe dela e... Aí eu peguei de 2019, eu vim aqui para trazer a transferência dela para começar o [Ensino] Médio... aí quando eu vinha conversando com o pessoal aqui da... (eu arrumo meu reboque aqui, eu entrego mesa com o reboque do carro...) Eu conversando aqui com o pessoal da loja, aí pintou “por que você não pega essa cantina aí, e toca ela?”. Aí eu estava parado, eu estava só na mesa... “Ah, é, pode ser. Ela é uma boa”. (Entrevista MEI 42_Santa Maria_24.08.23_001 e 24.08.23_002.MP3, Pos. 33)</p>	<p>Proximidade da clientela e estrutura para o empreendimento</p>
<p>MEI 43: Então, o meu escritório em casa é apenas usado para duas coisas: o fechamento e o lançamento de faturamento mensal – porque eu tenho meus controles financeiros, então... emissão de nota fiscal, controle financeiro de faturamento, elaboração de boleto, cobrança... isso eu falo no meu escritório residencial. E esse escritório só serve para isso, tá? Mas eu achei uma excelente possibilidade, uma vez que eu não preciso hoje pagar o aluguel de um lugar externo para ficar fechado. Quanto ao meu atendimento nas empresas: eu achei isso como estratégia porque de longe você não consegue administrar, e hoje eu sou uma administradora de 50 empresas. Então eu atuo diretamente nos negócios, presencialmente, por horas, na qual eu vou conseguir entregar o resultado e conferir a estratégia montada por mim. Então, por isso que eu escolhi o atendimento presencial in loco porque, nesse caso, é bem melhor para o cliente e para mim porque eu preciso acompanhar todo o processo. [...] (Entrevista MEI 43_Samambaia_25.08.23_001.MP3, Pos. 58)</p>	<p>Adequação à estrutura do empreendimento</p>
<p>MEI 44: Ah, é primordial. É primordial você ter um ponto. Porque se você não tiver, no meu caso, que é prestação de serviço direto com o cliente, não tem como. Aqui não é um produto que eu estou vendendo que a pessoa leva. Ela leva o serviço. Então eu tenho que estar no local. Se eu não me mostrar presente, a pessoa, ela, simplesmente vai para o meu concorrente ou eu vou ser dispensável para ir. A partir do momento que eu estou presente e que ele tem condições de alocar aquele serviço, é a hora que eu começo a fazer o salário. [...] (Entrevista MEI 44_Ceilândia_31.08.23_001.MP3, Pos. 51)</p>	<p>Ponto físico como necessário à clientela; atendimento à domicílio</p>
<p>MEI 45: Então, atualmente eu presto serviço para a população que precisa do trâmite de transferência veicular junto ao DETRAN de Brasília. E aí eu não tenho o escritório físico, até porque não há uma necessidade: tudo que eu preciso fazer eu faço na minha residência com computador próprio e é mais mesmo o contato direto com o cliente, né? O cliente precisa do serviço, entra em contato comigo ou com o meu esposo, que também tem essa parceria comigo - mas que, na verdade, ele é o despachante e eu atuo como auxiliar, eu que faço mais os serviços administrativos... Mas essa parte, assim, do contato com o cliente, pegar a documentação, montar processo, dar entrada no DETRAN, concluir a transferência do veículo para o cliente... E somente. (Entrevista MEI 45_Riacho Fundo I_03.10.23.MP3, Pos. 24)</p>	<p>Atendimento sob demanda</p>
<p>[Trabalha com construção civil, nas residências e/ou imóveis dos clientes]</p>	<p>Adequação à estrutura do empreendimento</p>
<p>Fonte: Elaborado pelo autor a partir de pesquisa de campo.</p>	

Por último, quanto ao grupo de Baixa renda, verificamos que quase metade dos casos deste grupo (MEIs 47, 49, 50, 51, 54 e 55) possuem estabelecimento comercial. Dentre estes, metade tem a propriedade de seus pontos e a outra metade paga aluguel. Ao compararmos aos demais grupos, especialmente ao de Alta e Média-alta renda, compreendemos que o grupo de Baixa renda é aquele que possui o maior número de casos de MEIs com ponto físico/fixo, a despeito do teto limite de faturamento mensal/anual (Muniz, 2025b). Neste sentido, por residirem e operarem seus empreendimentos nas regiões mais periféricas do Distrito Federal, possivelmente o preço dos aluguéis é relativamente mais acessível se comparado aos valores cobrados nas áreas mais centrais. Ademais, na parte daquelas(es) MEIs que não possuem estabelecimento, temos o mesmo número de MEIs que trabalham à domicílio/sob demanda que o grupo de Média-alta renda e o maior número de MEIs que trabalham no meio digital, dentre os grupos de renda.

Quanto à propriedade do ponto entre aquelas(es) MEIs que possuem estabelecimento comercial, este grupo apresentou o mesmo número que o grupo de Média-alta renda. Aqui, temos dois tipos de situações: de um lado, a natureza da atividade econômica/ocupação do MEI 47 faz com que ele, imprescindivelmente, tenha a propriedade de um carro de som para divulgar suas publicidades e propagandas, pois, sem isso, não existe empreendimento; e os casos das MEIs 49 e 50, conforme podem ser acompanhados no quadro anterior. No caso da primeira, o estabelecimento localiza-se em parte de uma construção feita pela família a partir de seus períodos anteriores como assalariados, ao passo que para a MEI 50 o ponto físico já existia anteriormente, em um prédio de propriedade de seu próprio pai, que vendeu a ela o ponto a um preço mais acessível.

Quadro 15 – Quadro-síntese das razões e motivos para escolha dos ambientes de trabalho (Grupo Baixa renda)	
MEI	Razões/motivos
MEI 47: Não, onde chamar a gente vai. Só tem lugar que a gente – como é que diz... – evita ir, porque é longe, não compensa. O cliente também não paga por isso. Tipo, se alguém me chamar lá na Ceilândia, se ele pagar o valor que eu cobro, eu vou. Se não... Mas, geralmente, eles não pagam porque lá já tem a área que o pessoal que faz também. E cobra mais barato. (Entrevista MEI 47 Paranoá 28.08.23 001.MP3, Pos. 64)	Proximidade à residência e à clientela
MEI 48: Bom... vai fazer três anos que eu sou divorciada. Então, onde eu morava, era onde eu tinha a minha loja. A minha loja era na frente da minha casa. E desde que saí, que me separei, eu não tenho mais a loja, porque eu não quis mais ficar lá, entendeu? Então, hoje, aqui na minha casa, a pessoa me manda uma mensagem, o que está precisando, quando eu tenho estoque, eu só entrego... Procuo entregar o quanto antes, o mais rápido possível. Ou faço o pedido, né, daquele produto e tô entregando também. Assim, não tem um ponto além de ser minha casa, só em casa mesmo. (Entrevista MEI 48 São Sebastião 29.08.23.MP3, Pos. 68)	Espaço físico para estoque e atendimento de clientes

<p>MEI 49: Essa loja, a vantagem de eu estar lá é porque é nossa, eu não pago aluguel – já me livra de uma dívida, que é aluguel. E o ponto ali é um ponto bom, ali é uma avenida que tem um fluxo bom de pessoas ali. E o meu esposo tem a lojinha do lado também – já há quase 30 anos que ele tá ali – bem conhecido... Então é um ponto que ele até que me ajuda, porque “ah, é a esposa do [Nome], a esposa de fulano”... Acaba que é isso, vai lá, ele... às vezes eu tô aqui, por exemplo, aí alguém “ô, abre aí a lojinha, eu tô precisando comprar”, ele vai lá e vende pra mim – já teve vezes que ele vendeu até mais do que eu quando estava lá, né? Então, é um ponto que pra gente tá bom, porque ele me ajuda, eu ajudo ele, às vezes ele tem que sair, eu fico lá cuidando também... [...] Aí o ponto é bom. O ponto ali, se eu tivesse que pagar aluguel, eu acho que eu já não estaria mais com a loja, porque é comércio, você começa devagarzinho, com pouco dinheiro, como eu comecei. Se ainda tivesse que tirar o aluguel, não daria. Não daria pra pagar aluguel. Porque você sabe que aluguel em área de comércio é mais caro. Aí não daria, sério mesmo. A minha vantagem é essa. É que a loja é própria. (Entrevista MEI 49 Fercal 30.08.23 001.MP3, Pos. 59)</p>	<p>Espaço físico para estoque e atendimento de clientes; Ponto físico auxilia manutenção do empreendimento e atrai clientela</p>
<p>MEI 50: Bem, a loja física, ela é um ponto forte que me diferencia dos meus concorrentes. Ela transmite mais segurança para o cliente. Ainda mais que a gente tem muitos anos que está aqui, e aí “Ah, eles não vão fechar uma loja por conta de um serviço não entregue”. Então isso é um dos pontos mais fortes. E o local por eu escolher aqui: na realidade, o prédio é do meu pai. Então já me ajuda bastante, pois ele faz um preço mais acessível para mim. E a loja já era aqui, então... E aqui eu sou a única que tem na região. Então, tá me favorecendo o momento. (Entrevista MEI 50 Itapoã 31.08.23 002.MP3, Pos. 54)</p>	<p>Espaço físico para estoque e atendimento de clientes; Ponto físico auxilia manutenção do empreendimento e atrai clientela</p>
<p>MEI 51: Eu acho que no nosso ramo, o ponto fixo é importante para... Deixa eu achar a palavra aqui que me fugiu... é... a confiança do cliente. Porque se a gente fosse atender no ramo de manutenção hoje no digital, eu acredito que ficaria, não passaria a confiança para o cliente de a gente, sei lá, buscar o aparelho dele ou ele deixar talvez em uma residência ou uma coisa do tipo sem uma loja fixa. (Entrevista MEI 51 Planaltina 04.09.23 001.MP3, Pos. 54)</p>	<p>Ponto físico produz credibilidade junto à clientela</p>
<p>MEI 52: Então, eu tinha um estoque aqui na minha residência mesmo, né? E como eu tinha te falado a questão dos impostos aí, agora eu tô trabalhando mais com a demanda, né? Para não... [depreciar valor do eletrônico] [...] E eu trabalho bastante no digital, no OLX, Facebook, Instagram, WhatsApp. E também quando, por exemplo, onde eu ando também, nos locais que eu frequento, as pessoas que eu conheço no meu meio social, na academia, parentes, eu vou divulgando o meu trabalho também, vou oferecendo o meu produto. (Entrevista MEI 52 Estrutural 27.09.23.MP3, Pos. 58)</p>	<p>Espaço físico para estoque e serviços; digital como forma de captação/atendimento à clientela</p>
<p>MEI 53: É, igual eu falei pra você, quando a gente... começa o negócio, a gente sempre quer melhorar. Mas atualmente esse veículo que eu tenho, que é uma caminhonete, ela me atende e atende bem os clientes também. Eu faço os fretes aqui dentro... Os meus fretes, meu serviço é mais aqui no DF e no entorno. O lugar... às vezes vai em Goiânia, que é um lugar mais próximo aqui de Brasília e tudo... Mas ela me atende bem. Mas a gente quer melhorar. Eu quero comprar um veículo que tenha uma direção melhor, uma direção elétrica. Hoje ela é hidráulica, mas eu quero uma direção elétrica. Quero um carro que tenha uma regulação de banco, que tenha um carro que tenha um ar-condicionado. A gente quer melhorar. (Entrevista MEI 53 Riacho Fundo II 28.09.23.MP3, Pos. 57)</p>	<p>Atendimento à domicílio/sob demanda</p>
<p>MEI 54: Anteriormente, lá já funcionava um comércio desse estilo. Aí acabou que a gente aderiu ao comércio, porque anteriormente já tinha. Então, já tinha o nome do estabelecimento anterior com mercearia. (Entrevista MEI 54 Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 62)</p>	<p>Adequação à estrutura do empreendimento</p>

<p>MEI 55: Tá. Esse é um espaço alugado. A localização dele é bem privilegiada. O motivo pelo qual eu escolhi ele é porque realmente no meio empresarial, ainda mais quando a gente trata da classificação dos nossos clientes, eles querem ter uma porta para bater, eles querem ter um ponto de apoio para que eles se sintam seguros. Então, eles realmente querem um espaço físico, não necessariamente eles precisam visitar para cá, apenas, assim, pelo fato de se sentirem seguros. Então, a gente faz isso também porque, mesmo tendo a pandemia, a gente notou que o pessoal trabalha melhor física, presencialmente, mas a gente também tem funcionário online. [...] (Entrevista MEI 55_Varjão_10.10.23.MP3, Pos. 54)</p>	<p>Ponto físico produz credibilidade junto à clientela</p>
<p>MEI 56: Não, atuo nos locais do cliente, onde o cliente reside ou onde o cliente tem os seus negócios. (Entrevista MEI 56_Recanto das Emas 11.10.23.MP3, Pos. 54)</p>	<p>Atendimento à domicílio/sob demanda</p>
<p>MEI 57: [...] E os locais de trabalho eram variados: às vezes eu estava perto da minha casa... Eu morava no Sol Nascente. Eu fazia ali no PSul, no PNorte, na Celândia... Aí tinha dia que eu já estava lá no Jardim Mangueiral, longe pra caramba! Aí tinha dia que eu estava no Vicente Pires... Tinha dia que eu estava... Sei lá, no Guará, no Plano [Piloto], no Sudoeste, no Noroeste, era assim, era lugares intercalados. Eles faziam a agenda da gente. Então, a gente não tinha, assim, o controle de falar, assim, “hoje eu vou pra tal lugar, hoje eu vou aqui pra minha vizinha, hoje eu vou pra bem mais longe”. A gente não tinha esse controle, ele mandava a agenda da gente e a gente tinha que ir. (Entrevista MEI 57_Sol Nascente 19.10.23_002.MP3, Pos. 26)</p>	<p>Atendimento à domicílio/sob demanda</p>
<p>MEI 58: [...] Então hoje a empresa não tem um local físico. Não sei se futuramente quero ter porque a minha ideia é ser nômade digital – não sei se você já ouviu esse termo... Mas, até por isso, que eu falei “no momento estou em Brazlândia”. Mas não é algo que eu quero definitivo: talvez eu fique até o final do ano, talvez eu fique até o final do mês... Então eu gosto dessa ideia e gosto também da ideia de quem trabalhar na minha empresa também ter essa realidade, porque mesmo que tenha um horário fixo, dependendo da função que a pessoa for na empresa, ela consegue estar trabalhando aqui, no Rio de Janeiro, enfim, em qualquer lugar, porque... Para as empresas que a gente presta serviço é tudo digital. [...] (Entrevista MEI 58 Brazlândia 19.10.23.MP3, Pos. 22-23)</p>	<p>Acesso à clientela pelo meio digital</p>
<p>Fonte: Elaborado pelo autor a partir de pesquisa de campo.</p>	

No que tange à relação entre as atividades econômicas/ocupações e os espaços e ambientes de trabalho, observou-se acima os casos dos MEIs 47, 49 e 50. A elas(es) somam-se as(os) MEIs 51, 54 e 55, que possuem pontos físicos alugados. Nesses casos, as atividades econômicas/ocupações dependem, para a estruturação e operacionalização de seus empreendimentos, pois são atividades nativamente presenciais, que não podem ser feitas em meio digital, por exemplo. A exceção aqui fica para o caso do MEI 55, que desenvolve atividades de marketing digital. Devido a sua atividade, esperar-se-ia que ele a desenvolvesse integralmente em meio digital. Entretanto, apesar de seu produto ser digital (infoproduto), toda a parte administrativa, de planejamento e criação é feita em uma sala de escritório alugada em uma zona central do DF, pois isso expressaria a seus clientes, segurança, profissionalismo e credibilidade.

Por último, como pode ser visualizado no quadro-síntese deste grupo de renda, as razões e motivos para as escolhas pelos espaços e ambientes de trabalho, pelas(os) MEIs, envolveu desde o espaço físico como local para estoque das mercadorias/produtos a serem comercializados e atendimento à clientes, passando pelo ponto como condição para a manutenção da operacionalização do ponto (caso de mercarias, lojas de eletrodomésticos, venda de produtos de imagem e som etc.) até o simbolismo do estabelecimento comercial como um indicador de credibilidade do empreendimento e de seus serviços associados. Por fim, destacou-se também a ausência de um ponto físico/fixo devido à escolha pela forma de atendimento à domicílio/sob demanda, em função das características dos empreendimentos em questão (MEIs 53, 56 e 57).

Em suma, podemos sumarizar que as razões e motivos que levam as(os) MEIs a adotarem os espaços e ambientes de trabalho de suas escolhas envolvem a) no caso do comércio, a credibilidade, prestígio e a profissionalização que um estabelecimento comercial sustenta perante a possível clientela; b) a separação entre o ambiente pessoal e profissional, mas sem, necessariamente, um distanciamento físico entre eles; c) o acesso aos clientes, especialmente no caso dos MEIs em comércio que necessitam localizar seu empreendimento em uma localização que lhes seja auspiciosa diante da comunidade; e d) a forma de atendimento a domicílio/sob demanda não apenas como uma forma de acesso e atendimento aos clientes, mas, também, um modo de reduzir-se custos operacionais do empreendimento. Todavia, ressaltamos que são condicionantes estruturais para isso o limite de faturamento do MEI e a política de compra/venda ou aluguel de imóveis comerciais no Distrito Federal.

Diante disso, como relaciona-se esta subdimensão das condições de trabalho com a precarização do trabalho, a partir dos casos expostos? Ora, conforme pode ser observado, essa relação apresentou-se de maneira ambígua e nuançada. Primeiro, um elemento estrutural: o teto de faturamento mensal/anual imposto às(aos) MEIs somado aos valores de mercados praticados na compra/venda/aluguel de imóveis no DF definiu-se como um elemento de contenção na possibilidade de adquirir estabelecimentos comerciais. E, sem eles, determinados empreendimentos têm dificuldades em suas formas de operacionalização e funcionamento e, conseqüentemente, de escalonamento aos patamares superiores do Simples Nacional. Isto pode ser evidenciado a partir da identificação, entre nossos casos de estudo, que apenas oito delas(es) possuem estabelecimentos comerciais próprios. E, dentre

aquelas(es) que possuem, o tem sob condições muito idiossincráticas, como expressado ao longo desta seção.

Segundo, o número de MEIs que possuem estabelecimentos comerciais, mas alugados, é superior ao número daquelas(es) que têm propriedade de seus estabelecimentos. Isso implica observamos que os ganhos desses MEIs serão achatados devido ao pagamento dos valores de mercado para aluguel de imóveis comerciais, sobretudo em áreas mais centrais do DF.

Terceiro, a regulamentação proposta pela lei, que não obriga a existência de um endereço comercial – já que o endereço legal/fiscal da(o) MEI pode ser o mesmo de sua moradia (BRASIL, 2006; 2008) – favorece a dispensa de um ponto físico/fixo, desde que a natureza do empreendimento coadune com isso. Assim, a existência de um estabelecimento comercial é condicionado, na avaliação das(os) microempreendedores, pelo que foi apontado anteriormente.

Quarto, novamente segundo o apontados nos quadros anteriores, a maioria das(os) interlocutoras(es) participantes desta pesquisa inserem-se como MEIs na área de prestação de serviço (23 MEIs). Devido à natureza das atividades econômicas/ocupações desenvolvidas neste segmento, depreende-se que o estabelecimento comercial é optativo, sobretudo quando levamos em consideração os pontos elencados anteriormente. Todavia, a maior concentração desses MEIs em prestação de serviço dá-se no campos daquelas(es) que trabalham à domicílio/sob demanda e no meio digital. E, como vimos, a principal razão apontada por esse grupo de MEIs foi a redução de custos operacionais do empreendimento.

Em suma, não constituir um estabelecimento comercial é um fator de precarização do trabalho das(os) MEIs, haja vista a importância material, legal e simbólica da existência de um ponto físico/fixo para a estruturação e escalonamento do empreendimento. Isso é central para os MEIs em comércio, mas, também, válido em certa medida para aquelas(es) MEIs em prestação de serviço que pretendem escalar suas atividades, pois a estruturação de um negócio depende, ainda nos dias de hoje, de um endereço comercial, um espaço físico que aglutine a estrutura organizacional, as operações e processos e a força de trabalho.

4.3.2 Qualificações profissionais e o exercício como MEI: flexibilidade, variedade e desprofissionalização

A propaganda em torno do MEI, sobretudo no início da política, envolvia a ideia de uma fácil conversão ao empreendedorismo. Conversão essa que já embutiria as qualificações

necessárias ao desenvolvimento dos empreendimentos (SEBRAE, 2011; 2012; 2013). Um outro ponto auxiliar nesta questão envolve o próprio processo de formalização que, simplificado, tende a reforçar esta impressão, sobretudo junto às pessoas registradas, ao não se constituir como um ponto demarcatório claro da mudança de estatuto. Assim, sedimentar-se-ia a ideia de que o empreendedorismo seria um processo de qualificação para ser empresário (Gago, 2018; Muniz, 2023c; Pujol, 2017). Contudo, a gestão de um empreendimento demanda conhecimentos e saberes diversos, como noções de contabilidade, administração, logística, legislação, economia e, ainda, a depender da natureza do empreendimento, conhecimentos específicos relacionados à atividade econômica/ocupação em si. Desta forma, a qualificação é um ponto importante para a estruturação, operacionalização e, sobretudo, o desenvolvimento do empreendimento a novos patamares.

Devido a isso, a qualificação é um elemento chave para o sucesso ou insucesso de uma empreitada empreendedora. A partir daí, nos interessou saber se a) as(os) interlocutoras(es) de nossa pesquisa tiveram algum tipo de formação, orientação, preparo, instrução etc. para formalizarem-se como MEIs; e b) quais as qualificações adquiridas para o exercício de seu empreendimento. Dessa maneira, em nossas entrevistas, fizemos a seguinte questão: “Para que você pudesse atuar como MEI, foi necessário algum curso ou formação? E, em seguida, você fez alguma capacitação/treinamento/qualificação para poder desenvolver a sua atividade econômica/ocupação como MEI? Se sim, poderia dizer-me qual(is) foi(ram), seu(s) tempo(s) de duração e local(is)/instituição(ões) onde a(s) fez?”.

Como respostas à questão, encontramos dois polos: um primeiro, que indicou uma ausência de preparação para a atuação como MEI. As(os) interlocutores, pontualmente e em menor número, até apontaram que fizeram cursos do SEBRAE *a posteriori* da formalização, no intuito de compreenderem mais um pouco sobre as formas de funcionamento de um empreendimento, a relação com o sistema tributário, formas de aperfeiçoamento dos serviços etc., mas em relação a cursos anteriores ao registro com o objetivo de atuarem como MEIs, a totalidade de nossas(os) interlocutoras(es) respondeu que não tinham feito cursos de tal natureza. Usualmente, o que direcionou-as(os) ao MEI foi a orientação/influência de um parente, amiga(o), contador(a) ou, até mesmo, de alguma propaganda sobre a política.

Um segundo polo foi composto por uma variedade idiossincrática de formações, tanto devido às trajetórias de trabalho das(os) empreendedores – como vimos no Capítulo 02 –, quanto dos requisitos que as atividades econômicas/ocupações demandaram. É esse

polo que exploraremos em maiores minúcias a seguir. Dessa maneira, vamos às respostas da primeira parte da pergunta segundo os grupos de renda. Começamos pelo grupo de Alta renda, abaixo:

Quadro 16 – Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Alta renda
<p>MEI 23: Eu tive um treinamento com um chaveiro amigo meu. Ele que me ensinou a profissão. Eu levei mais ou menos uns 30 dias pra aprender o básico, né? E aí no dia a dia a gente vai aprendendo mais coisas. Até hoje. Porque nunca é a mesma coisa, né? Eu comecei a trabalhar em [19]92. [19]92 eram alguns modelos de fechadura. Hoje já são outros. Então, quer dizer, nessa trajetória eu fui me aperfeiçoando sozinho, né? Então, pintou um serviço, nunca fiz, mas vou lá, vou tentar. Aí vou lá, faço, aí já vou aprendendo. (Entrevista MEI 23_Asa Norte_26.07.23_001.MP3, Pos. 48)</p>
<p>MEI 24: Então, cursos registrados com diploma eu fiz de sobrancelha, fiz de depilação, e cabeleireiro também... fiz de corte masculino e feminino. O primeiro curso que eu fiz, eu fiz numa Faculdade do Cabeleireiro que tinha no CONIC, só que eles estavam atendendo lá no Cruzeiro. Aí era muito básico, mesmo fazendo lá eu não conseguia desenvolver um trabalho 100%. Aí eu fui para aquela faculdade, um curso que tem aqui, do Fernando Alves, que eu indico todo mundo para fazer. Então, quando eu fui para esse curso, foi que eu voltei mais segura para atuar no salão. Antes eu não era cabeleireira, eu era dona e fazia alguns cursos, só que eu tinha cabeleireira aqui dentro. Agora não, agora eu não tenho medo de fazer mais nada: mechas, cortes... É raro eu dispensar uma pessoa. Porque eu fui me capacitar e me senti segura pra fazer. Às vezes você não sente segura, você fala “não, esse serviço eu não vou fazer”. Mas a maioria eu me senti segura, depois que eu fui me qualificar. (Entrevista MEI 24_Lago Norte_26.07.23_002.MP3 - Cópia, Pos. 69)</p>
<p>MEI 25: Eu fiz o Empretec, do Sebrae... né? Que, assim, é muito bom, ele realmente é muito válido. Pena que você só pode fazer uma vez, né? Não pode fazer duas, né? (risos) Mas ele é muito bom. Ali no Empretec você... você tem assim, ah, um panorama bacana do que é um empreendimento. E... No final do ano passado, eu fiz duas consultorias oferecidas pelo Sebrae. Eles me ofereceram, e é legal porque é custo zero. Então, eu tive uma consultoria na área de marketing digital e outra consultoria na área de tráfego pago. O Empretec dura – acho que – uma semana, oito dias ou sete. E é muito bom, porque você estuda e faz exercícios dentro dele. E agora, no final do ano, essas duas mentorias que o Sebrae ofereceu, elas foram online e foram mais ou menos durante um mês. E também foram boas. (Entrevista MEI 25_Asa Sul_26.07.23_003.MP3, Pos. 47)</p>
<p>MEI 26: Como eu te falei: fazer bijuteria, manusear e comprar material é um dom. Então, assim, eu nunca fiz curso nenhum. Eu já fiz alguns cursos no Sebrae para poder saber como fazer um preço, né? Como... só que... Cícero: Precificar. MEI 26: Precificar. Não deu muito certo, porque assim, lá... como é que eu ia quantificar continhas e tudo? Então, não deu muito certo. Aí, fiz um curso de apresentação de marketing, tipo assim, marketing no Facebook. Não deu certo. (risos) Então, assim, tudo muito... Eu falo que eu sou uma ótima artista. Assim, como administradora, eu sou uma ótima artista. (Entrevista MEI 26_Sudoeste_31.07.23_001.MP3, Pos. 74-77)</p>
<p>MEI 27: Assim, cursos profissionalizantes, não. Eu aprendi convivendo com a família mesmo, desde pequenininha convivendo com a minha avó, com meu avô, meu pai e minha mãe e fui aprendendo com eles. Mas um curso mesmo profissionalizante que não fiz, não. (Entrevista MEI 27_Lago Sul_01.08.23_001.MP3, Pos. 47)</p>
<p>MEI 28: Sim, sim, sim... Na verdade, eu acabei capacitando pessoas também, porque como eu já vendia teatro de empresa para o Sebrae, fazia coisa do Sebrae, quando eu cheguei já nessa coisa de vendedor, eu falei “eu também sou MEI. Então se precisar de uma coisa de MEI”. Aí você fala “vai ter o Dia do Empreendedor”. Então, eu já trabalhei em Feira do Empreendedor, estou falando sobre [incompreensível], com atores, fiz dramaturgia... então fiz várias dramaturgias para estudantes da UnB... é... a UnB eu fiz pros empreendedores lá também... então, a... como é o nome da cooperativa... lá na UnB, que tem aquele centro...? (Entrevista MEI 28_Jardim Botânico_02.08.23_001.MP3, Pos. 47) [...] Então, fiz, é... Empretec, que é um curso do SEBRAE, muito bom também, que é uma semana intensa... Fiz... aí trabalhei com... e aí o SEBRAE, com essas formações todas, fiz isso... E aí também acabei virando consultor do SEBRAE, porque... não virei consultor legítimo. [...] (Entrevista MEI 28_Jardim Botânico_02.08.23_001.MP3, Pos. 49)</p>

<p>MEI 29: Como MEI, não. Como MEI, especificamente, não. Nem sabia que tinha isso... (Entrevista MEI 29_Octogonal_07.08.23.MP3, Pos. 58)</p> <p>[...] Ah, tá, tá. Eu até recebo algumas coisas do Sebrae. Na época que eu acho que eu tinha empresa, eles têm meu cadastro, mas eu nunca fiz, não. (Entrevista MEI 29_Octogonal_07.08.23.MP3, Pos. 60)</p>
<p>MEI 30: Então, eu fiz um pouquinho de tudo, assim: eu já fiz curso tanto de brigadeiro, esses cursos online, assim – esse foi um dos maiores que eu fiz; aí, esses cursos mais rápidos, assim, eu já fiz curso de flores também. Aí, a gente já recebeu também uns treinamentos de... Como é que era? Treinamento de... manipulação de alimento por uma nutricionista, também... Eu já recebi uma assessoria de contabilidade, também de fotografias... Foi o que eu mais fiz, curso de fotografia e de alimentos, de social media e tudo, foi o que eu mais fiz, eu acho, essa parte das mídias sociais. (Entrevista MEI 30_ParkWay_11.08.23.MP3, Pos. 38)</p>
<p>MEI 31: É... Eu, meu primeiro curso foi no SENAC, em Curitiba. Então, eu tinha 14 anos, então lá começou a especialização. E quando eu vim à Brasília em 1998, eu trabalhei com o Helio, na Caniche. Então lá a gente tinha todos os meses, nós tínhamos todos os meses atualização de tudo. Aí nós chegamos a ficar um tempo na Itália, em Milão, fizemos cursos de colorimetria. E hoje em dia o que facilita os cursos, mudou muito, hoje tem muito curso pela internet. Então a gente não precisa mais se locomover para alguma outra cidade, a gente acaba fazendo dentro de casa, você compra os cursos, então é essa a forma hoje em dia de atualização. (Entrevista MEI 31_Águas Claras_06.10.23_001.MP3, Pos. 38)</p>
<p>Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.</p>

A partir do quadro acima vemos algumas tendências quanto às qualificações trilhadas pelas(os) interlocutoras(es) deste grupo de renda: primeiro, um conjunto de MEIs que não fizeram cursos formais, e desenvolveram seus empreendimentos através de aprendizagem informal (MEI 23), saberes adquiridos espontaneamente (MEI 26) ou, ainda, saberes familiares passados entre gerações (MEI 27). Vale frisar que essa forma de qualificação está em sintonia com o tipo de atividade econômica/ocupação que elas(es) desenvolvem, de caráter mais simples e manual, isto é, que não exige de fato grandes treinamentos em habilidades específicas.

Segundo, um outro conjunto (MEIs 24 e 30) que optou por formar-se através daquilo que, genericamente, é denominado como “cursos livres”⁸⁸. Essas(es) MEIs fizeram a escolha por este tipo de curso em função da natureza de seu empreendimento, a saber, um salão de beleza e uma doceria. Como essas áreas demandam muitos conhecimentos e habilidades mais especializadas nos mais diferentes serviços e/ou produtos oferecidos e, ainda, contam com um alto grau de inovação de técnicas capilares, dermatológicas, estéticas, culinárias, de preparo etc., os cursos livres tornam-se uma opção acessível e rápida de instrução e qualificação na área pretendida.

⁸⁸ Esses curso são, usualmente, ofertados nas áreas de culinária, estética e beleza, confecção e costura, dentre outras, e tem por objetivo ofertar a essas áreas formações e/ou atualizações constantes, através da aquisição de novas habilidades de forma rápida. Esses cursos são considerados “livres” pois, via de regra, eles não requerem regulamentação por órgãos de ensino superior e, por isso, são ofertados por profissionais de renome em suas respectivas áreas ou, também, por instituições técnico-profissionalizantes de pouco renome.

Terceiro, o conjunto de MEIs que buscou qualificação através de cursos formais, oferecidos por instituições de ensino técnico-profissional (como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, SENAC ou Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT) ou, ainda, pelo próprio SEBRAE. Esses cursos, de natureza mais técnico-acadêmica e voltados às competências e habilidades mais específicas às atividades econômicas/ocupações (caso do Sistema S⁸⁹) ou às habilidades empreendedoras e empresariais, como gestão, marketing e finanças, por exemplo. Frisa-se que do conjunto de MEIs que realizaram esses cursos, dois (MEIs 25 e 28) cursaram o “Empretec”⁹⁰, um famoso curso oferecido no Brasil pelo SEBRAE que foi criado pelas ONU com o objetivo de formar empreendedores pelo mundo.

Passemos agora às análises referentes ao grupo de Média-alta renda:

Quadro 17 – Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Média-alta renda
MEI 32: Não informado
MEI 33: Não. (Entrevista MEI 33 Vicente Pires 09.08.23 001.MP3, Pos. 36)
MEI 34: Como MEI não. Quanto a minha atividade profissional sim, eu precisei me capacitar. Mas, especificamente de MEI, não, não foi preciso nenhuma capacitação. (Entrevista MEI 34 Taguatinga_09.08.23_002.MP3, Pos. 35) [...] Para minha atividade profissional sim, em 2013 eu me formei em administração. Também cursei a faculdade de optometria, e estou fazendo uma pós agora em visão, em “Ciências da Visão”. (Entrevista MEI 34 Taguatinga 09.08.23 002.MP3, Pos. 37)
MEI 35: [...] E aí, eu estudo bastante... E já comprei alguns cursos. Um que eu comprei, que foi muito bom porque eu precisava saber como que era a técnica de lançamentos... É um de Ladeirinha, um cara aqui de Brasília, que ele era... Ele fez um método chamado “Venda Todo Santo Dia” [https://vendatodosantodia.com.br/], que ele desenvolveu uma metodologia para vendas no “perpétuo”. É uma espécie de lançamento também, ele fala “não é lançamento, isso é perpétuo”. Cara, isso é tudo lançamento, tá dentro do princípio de lançamentos, que um cara criou sobre lançamento e todo mundo acha que é esses caras que criam... Acho que o Érico Rocha que criou o método. Não, o Érico Rocha estudou marketing e ele trouxe o marketing, e ele vende como se fosse dele, né? E aí eu me aprofundo bastante nesse sentido... Agora eu tô muito focada em Branding, tô bem apaixonada, assim... Eu tô lendo um livro que chama “Zag”, sobre diferencial de produtos e tal, bem legal. Ele é mais livro de aplicação mesmo, do método, ele é fininho, mas ele é intenso... (Entrevista MEI 35 Arniquireiras 10.08.23 002.MP3, Pos. 41)
MEI 36: Não, não tive. (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 38)
MEI 37: Sim. Não. É... na minha profissão – não sei se eu entendi direito – eu fiz o SENAI, fiz um curso de refrigeração e passei dois anos na Electrolux fazendo um curso de aprimoramento e capacitação, basicamente foi isso. (Entrevista MEI 37 Guará_17.08.23_001.MP3, Pos. 40) [...] Isso. Na realidade, eu fiz... se você é novo, você não vai entender isso... mas chama “curso valida”, aqueles cursinhos bem em <i>en passant</i> ... Fiz alguns no Sebrae, mas nada que eu realmente deveria me capacitar mais, mas não fiz. (Entrevista MEI 37 Guará 17.08.23 001.MP3, Pos. 42)
MEI 38: Só escola prática, né? Eu fui... eu fiz... o primeiro que eu fiz lá nos anos 80 foi o “Instituto Universal Brasileiro”, comecei por lá. Depois fui para o Rio [de Janeiro] e estudei duas escolas lá, na “Elétrica” e na “Radar”, isso para a televisão, para fazer televisão. Aí cheguei aqui em Brasília, trabalhei uns três anos arrumando televisão e depois comecei a arrumar também centrais de portaria, né, porque lá a firma que eu

⁸⁹ É um conjunto composto por cerca de nove entidades privadas no Brasil, que vão do SENAI ao SENAT, contando seus respectivos serviços sociais, voltados à oferta de serviços de educação profissional, assistência social, cultura, lazer e saúde, visando qualificar a força de trabalho brasileira e promover o desenvolvimento setorial e social no Brasil.

⁹⁰ Para mais informações, consultar a página do Empretec no site do SEBRAE: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empretec>>. Acesso em 28 out. 2025.

trabalhava, trabalhava com isso. Aí foi automático, vai pegando, né? E aí passei para o mais fácil, porque televisão cansa muito a vista... (Entrevista MEI 38_Sobradinho-Grande Colorado_17.08.23_002.MP3, Pos. 42)

MEI 39: Não informado

MEI 40: Eu fiz uma certificação em 2003, foi em 2003, eu fiz uma certificação dentro da Mercedes. Foi aonde eu aprendi mais a montar [motores]. Aí eu larguei a linha leve e parti para a diesel, porque eu vi, eu entendi ali naquela capacitação que era um serviço mais fácil para a gente fazer, é tanto que um dos primeiros em Brasília de mecânico fazer a capacitação da injeção eletrônica do motor eletrônico foi nós, dentro da Mercedes. Nós trabalhamos em uma empresa grande e ela ofereceu para nós, falou “tem essa oportunidade, quem quer fazer?”. E eu fui um dos primeiros, gritava “eu quero”, porque eu já queria sair da empresa. Então, para mim sair da empresa eu teria um ponto de vista melhor. Aí eu saí da empresa – mas eles já sabendo que eu ia fazer e ia sair da empresa – para mim trabalhar em oficina particular, porque eu não queria empresa grande, porque empresa grande cobra muito e não dá nada. Foi isso que me... a única capacitação que eu tive. Eu nunca mais tive uma capacitação. [...] (Entrevista MEI 40_SIA_20.11.230_001.MP3, Pos. 38)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Como apresentado no quadro acima, há uma variedade de trajetórias de qualificação dentro deste grupo de renda. Destarte, chama a atenção que algumas(alguns) MEIs declararam não terem feito quaisquer tipos de curso, sejam para a formalização como microempreendedoras(es), seja para atuarem em seus empreendimentos (MEIs 32, 33 e 36). Curioso, visto que a despeito de suas áreas (estética e beleza, construção civil e culinária) serem campos profissionais que mesmo demandando pouca profissionalização inicial – pois são atividades de caráter majoritariamente manual –, são, ainda assim, áreas reconhecidas pela necessidade constante de atualização técnica, o que expressa-se na miríade de cursos livres que são ofertados nessas áreas.

A seguir, identificamos que dentre aquelas(es) MEIs que responderam que realizaram algum curso, a seguinte distribuição: o MEI 34 graduou-se em Administração e fez uma especialização em “Ciências da Visão”; a MEI 35, para além da sua formação em Direito, faz cursos livres na área de marketing digital, no intuito de atualizar-se a respeito de técnicas, serviços e produtos; os demais (MEIs 37, 38 e 40) realizaram cursos formais, sendo que dentre eles apenas o MEI 37 frequentou algum curso oferecido pelo SEBRAE. Assim, se compararmos este grupo de renda ao anterior, vamos observar que neste grupo há uma distribuição das(os) microempreendedores pelos mesmos perfis de qualificação, o que possivelmente denota uma relação entre os grupos de renda alta e média-alta, suas atividades econômicas/ocupações e a demanda de qualificação.

Quanto ao grupo de renda Média-baixa, obtivemos a seguinte relação:

Quadro 18 – Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Média-baixa renda

MEI 41: Não, não. A estética eu fiz todos os cursos. A cozinha, não. Cozinha eu já cozinheiro desde que eu resolvi ter família, minha filha. Então... na verdade, não foi nem isso... Foi quando eu comecei a ser massagista que eu ia casa após casa. Aí, toda hora, eu comia algo nas casas. E como eu sou de família bem simples, lá de Patos de Minas (MG), eu não conhecia tais comidas, aí eu pegava as receitas, aí eu chegava

em casa e ia fazer, e é onde eu me cozinho muito bem. (Entrevista MEI 41_Gama_19.08.23_001.MP3, Pos. 34)
MEI 42: Não. (Entrevista MEI 42 Santa Maria 24.08.23_001 e 24.08.23_002.MP3, Pos. 71)
MEI 43: Me formei em administração de empresa pela FACETAP, me pós-graduei em recursos humanos, agora acabei de me pós-graduar de novo em gestão de negócios – o MBA, né, nas duas. Sou analista comportamental, fui formada pela SATIS, pelo DISC, tenho o Líder R2, também fui formada pela SATIS, é.. Nossa, é muito curso! Tem... e por aí vai. Tenho curso de treinamento e desenvolvimento pessoal. (Entrevista MEI 43 Samambaia 25.08.23_001.MP3, Pos. 34)
MEI 44: Eu tenho a qualificação totalmente técnica na área da beleza [pelo SENAC], e formação também acadêmica [em Economia], porque além de ter me especializado na forma acadêmica e na forma de instrução, porque como eu dei aula, eu tinha que fazer especialização. Então eu tenho, até o limite, no Brasil, eu tenho toda a qualificação. Por isso que eu ia pra fora, porque eu ia procurar mais qualificação que eu queria me especializar em tricologia. (Entrevista MEI 44 Ceilândia 31.08.23_001.MP3, Pos. 33)
MEI 45: Vou te falar de verdade. Diretamente, não. Na verdade esse treinamento, esse conhecimento, eu adquiri com meu esposo porque ele já atua na área há 24 anos. Então como eu fiquei em casa, de certa forma, para cuidar dos meus filhos um certo período eu comecei a atuar com ele. Ele precisava de ajuda e algumas coisas eu tinha expertise de fazer. E aí eu comecei com ele, aprendendo com ele. (Entrevista MEI 45_Riacho Fundo I 03.10.23.MP3, Pos. 32)
MEI 46: Sim, quando eu trabalhava de ajudante pedreiro, sempre eu tive um mestre de obra que me dava aula, assim, e me explicava como é que... Da mesma forma, eu passo para o meu pessoal: o cara chega, tem pouco tempo que está comigo, mas se ele tiver interesse, ele aprende como... Chegou uma pessoa do Ceará, com quatro meses já era pedreiro. Chegou sem saber o que fazer, não sabia nem fazer uma massa, vamos dizer. Com quatro meses ele já era pedreiro. Hoje, para mim, ele é o melhor ladrilheiro que eu já tenho, não está mais comigo porque “cresceu o olho” – queria ganhar dinheiro igual eu. Não é ganhar, queria trabalhar e queria receber igual eu. Acho que é o seguinte: eu tenho gasto e ele também não queria ter gasto, só queria receber, então é difícil. Mas eu tento sempre passar o que eu sei e o que a gente aprende, que é a construção civil hoje. Você não sabe de tudo, você sempre vai aprendendo no dia a dia: abaixa o <i>YouTube</i> , o <i>Google</i> , tudo que você não sabe, você procura e aprende, se tiver interesse, você vai em frente. (Entrevista MEI 46 Sobradinho II 16.11.23_001.MP3, Pos. 36)
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Este grupo apresentou um novo conjunto de trajetórias de qualificação, que denominaremos aqui de “saberes práticos”, isto é, aquele aprendizado adquirido através da tentativa-e-erro, da experiência de um colega de trabalho, familiares ou pessoa próxima – que transmite os conhecimentos e as técnicas necessárias para a realização de parte ou do todo da atividade econômica/ocupação – e, mais recentemente, do caráter instrutivo que sites, plataformas e redes sociais, através da internet, oportunizam às pessoas que querem aprender, dominar ou aperfeiçoar uma dada atividade, em sua maioria, de caráter manual. Neste conjunto identificamos os MEIs 41, 45 e 46.

Ainda neste ponto, atestamos uma das facetas do processo de digitalização em sua intersecção com o fenômeno do microempreendedorismo, no caso do MEI 46, mas em uma via diferente daquelas apontadas por Ulhøi (2021). No caso em tela, a internet é alçada a um lugar de aprendizado e reprodução de conhecimentos, acessíveis à baixíssimo custo, e que pode ser trilhada ao gosto da(o) empreendedor. Ademais, se os saberes, conhecimentos e técnicas estão dispostos a todas(os) que queiram desenvolvê-los, é o dom, o engajamento, o esforço e o mérito que os traduzem em algo aprendido, em qualidade e saber-fazer dentre os

MEIs. Com isso, abre-se às(aos) MEIs um horizonte no qual não são as formações prévias que importam, mas, sim, aquilo que desenvolve-se e domina-se no cotidiano como empreendedor(a).

Não obstante, é notável o exemplo da MEI 43, que segue em sentido oposto aos anteriores. Para ela, o sucesso do empreendimento está diretamente ligado à quantidade de habilidades e técnicas que podem ser desenvolvidas e apreendidas para o repertório do seu empreendimento, que é atuar com consultorias em gestão. Logo, os cursos, formações, capacitações e afins de caráter formal são imprescindíveis, pois trazem a ela e à sua atividade econômica/ocupação status e credibilidade junto à clientela, além de atualizarem e reforçarem sua formação prévia em Administração, que é a pedra fundamental dos conhecimentos e técnicas indispensáveis à operação da sua atividade. Em certa medida, a MEI 44 também enquadra-se nessa linha, mas com uma diferença: ela também compõe o conjunto de MEIs que realizaram cursos formais – no caso da interlocutora, o SENAC. Assim, a microempreendedora possui uma formação em nível superior (Economia), uma formação técnica (em estética e beleza) e ainda segue aperfeiçoando-se através de cursos livres, visto que sua área, como já referimos, possui um grande grau de inovação e atualização, o que exige da interlocutora estar sempre a par das novidades.

Por último, voltemos a nossa atenção ao grupo de Baixa renda. Destarte, este é o grupo de renda que apresentou o maior número de MEIs (MEIs 47, 48, 49, 51 e 53) que não realizaram cursos nem para o ingresso/formalização como microempreendedores, e, tampouco, para atualização/incremento profissional. Neste sentido, poder-se-ia relacionar esta situação tanto às atividades desenvolvidas por essas(es) MEIs, que são, geralmente, atividades econômicas/ocupações em comércio popular, que, pela sua natureza, demandam uma expertise de menor complexidade aliada à tarefas manuais (Costa, 2022; Brauner Junior, 2021), ou em prestação de serviços de caráter também manual e popular. Cabe frisar que apesar de estar inscrita neste rol, a MEI 49 reconhece a importância de cursos de qualificação para a operação de seu empreendimento.

Quadro 19 – Qualificações realizadas pelas(os) MEIs – Grupo de Baixa renda
MEI 47: Não, nada. Nenhum curso. (Entrevista MEI 47 Paranoá 28.08.23 001.MP3, Pos. 42)
MEI 48: Não, não tive. (Entrevista MEI 48 São Sebastião 29.08.23.MP3, Pos. 48)
MEI 49: Não, não... É por isso que eu acho que eu não consegui manter ele em alto padrão como ele estava do começo, né? Foi caindo o padrão, assim, de eu não saber gerir o dinheiro que eu recebia, né? Acho que eu acabei misturando as coisas da loja, com coisas pessoais, justamente por não ter orientação nenhuma, nunca ter mexido com o comércio, não saber mesmo, né? Agora, eu creio que eu já aprendi um pouquinho.

<p>Se eu começar agora, eu vou fazer diferente agora. porque realmente tem que ter uma estrutura, né? [...] (Entrevista MEI 49 Fercal 30.08.23 001.MP3, Pos. 39)</p>
<p>MEI 50: Na minha faculdade, só. Cícero: Só? Mas, fora isso, mais nada? MEI 50: Não, fora nada. Cícero: E para ser MEI, você fez algum curso, algum treinamento? MEI 50: Não, eu só ouvi falar e fui atrás. (Entrevista MEI 50 Itapoã 31.08.23 002.MP3, Pos. 35-40)</p>
<p>MEI 51: Não, tudo por conta própria. Cícero: Tudo por conta própria, certo. E para ser MEI, o senhor fez algum curso, alguma formação? MEI 51: Não, também não. (Entrevista MEI 51 Planaltina 04.09.23 001.MP3, Pos. 35-38)</p>
<p>MEI 52: Eu fiz Administração, né, e aprendi bastante na internet mesmo, meios de divulgação, buscando fornecedores de qualidade, com preços atrativos – competitivos, no caso. E foi mais assim autodidata também, né? Do que mais curso. Cícero: E para ser MEI, o senhor fez algum tipo de curso, de formação, capacitação? MEI 52: Não. (Entrevista MEI 52 Estrutural 27.09.23.MP3, Pos. 40-42)</p>
<p>MEI 53: Não, nunca me chamaram para fazer, também eu acho que eu nunca fui atrás, mas nunca tive não. Cícero: E pra ser MEI, o senhor precisou fazer algum tipo de capacitação, treinamento, qualificação? MEI 53: Não, é só me dar um cadastro lá e abre. Você se cadastra e começa a vir uns boletos pra você pagar (risos). (Entrevista MEI 53 Riacho Fundo II 28.09.23.MP3, Pos. 36-39)</p>
<p>MEI 54: Sim. O MEI sempre oferece, né? Palestra, coisa para o empreendedor, ele sempre oferece. Quando eu posso, eu vou sim. Eu assisto, então... Mas sempre o... O SEBRAE fornece, sim, esses entretenimentos com o cliente e o empresário, né? Cícero: Certo. E a senhora tem uma ideia de mais ou menos quantos cursos desse você fez, em quais períodos? MEI 54: Logo que abriu, eu fiz um de “atendimento ao público” mesmo, no próprio SEBRAE, que eles... é carga [horária] online mesmo. É online. E eu acho que eu fiz uns dois, mas já teve vários. Eu é que não consegui participar, mas sempre tem essas coisas do SEBRAE. (Entrevista MEI 54_Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 41-44)</p>
<p>MEI 55: Vamos lá: de faculdade a gente sempre aprende um pouco... Mas não, é diferente da vida real, da realidade. Eu tive que aprender meio que me frustrando... Então aprendi sobre o MEI no curso, mas foi quatro minutos dele falando onde que tem que criar. Mas não tive uma instrução externa, não teve apoio da faculdade, não teve nada. Cícero: Entendi. E para atuar no marketing digital, você fez alguma capacitação, qualificação, alguma coisa assim? MEI 55: No começo a gente fez... Eu fiquei sozinho, aprendi sozinho, mas depois eu vi a necessidade para entregar um produto bom, você precisa sim se especializar. Então, eu fiz uma especialização de... não regularizada pelo MEC, e sim uma especialização autônoma, assim, externa. (Entrevista MEI 55 Varjão 10.10.23.MP3, Pos. 35-38)</p>
<p>MEI 56: Sim, eu tive... Assim, estamos sempre no capacitando, né? Eu fiz curso de eletrotécnica e de lá pra cá eu venho fazendo vários cursos. Então, assim, o próprio fabricante dos aparelhos de ar-condicionado, eles oferecem curso pra gente. Então, a gente tá sempre atualizando, sempre fazendo esses cursos. Além disso, às vezes aparecem os cursos pela... pela internet mesmo. A gente vai lá e faz. Às vezes é de graça, às vezes é pago... Normalmente a gente faz mais o de graça mesmo. O pago só quando a gente tá “bom, eu quero aquilo mesmo”, aí eu vou lá e faço. Mas, normalmente, a gente tá sempre nos capacitando, eu, né, tô sempre me capacitando. E também outros colegas, sempre encontro vários colegas também se capacitando nesses cursos. Cícero: E para ser MEI, o senhor precisou fazer algum tipo de formação ou não? MEI 56: Não, não precisei. Assim, teve ajuda do SEBRAE... Às vezes o SEBRAE faz aqueles feirão do SEBRAE... Então, a gente chega até o SEBRAE, eles dão orientação para a gente, mas é orientação, não é curso. (Entrevista MEI 56 Recanto das Emas 11.10.23.MP3, Pos. 36-38)</p>
<p>MEI 57: Não. Eles deram um pequeno treinamento pra gente lá. Um treinamento de como passar roupa, tipo, um modo mais ágil de passar roupa, um modo explicando os detalhes, pequenos detalhes que deixam passar numa limpeza... Essas coisas assim, coisas bem pequenas. Cícero: Certo. E pra ser MEI, você precisou fazer algum tipo de formação? MEI 57: Não, não. Foi a primeira vez que eu fui MEI e eu nem sabia como abrir, na verdade. Eles que me explicaram lá certinho como abrir, o que ia acontecer, como é que ia ser a forma de pagamento do MEI todo mês, essas coisas. (Entrevista MEI 57 Sol Nascente 19.10.23 002.MP3, Pos. 42-44)</p>

MEI 58: Ah, do atual momento, nenhum (risos). Foi realmente... Ela falou o que ela queria, que eram respostas no WhatsApp. [...] Na pandemia... Na verdade, antes da pandemia, minha mãe tinha um salão, só uma unidade, e bem em janeiro, no ano da pandemia, ela decidiu abrir outro salão – que é onde a gente mora hoje. Só que veio a pandemia, ela tinha pegado empréstimo com pessoas, tinha, enfim, feito todo o investimento... E aí, enfim, veio a pandemia e teve que fechar: ninguém ia em salão de beleza e foram dois anos acumulando dívidas, né? E, antes da pandemia – e até na época que voltou a pandemia, eu lembro que eu ajudava lá no salão – que eu sempre gostei dessa coisa de empreendimento –, e eu criava mensagens para o WhatsApp para as clientes. Então a agenda dela estava vazia a semana inteira, então eu enviava mensagem e enchia a semana toda. Eu não sabia as técnicas, eu só fazia e dava resultado e replicava aquilo e, quando não dava, não fazia mais. Então é um negócio que eu só vi robô fazendo até hoje: nunca vi ninguém falando que tem uma empresa que é humanizada. E essa é a diferença, porque a gente entrega experiência ao cliente. [...] E aí eu aprendi na prática mesmo: eu não sei nada sobre dentista, nunca tinha nenhum conhecimento sobre nem restauração, mas a partir do momento que você tem internet, você tem tudo, né? Então a gente criou as mensagens-padrões, deu super certo, vem dando até hoje. A gente tem um contrato aí bem grande... Então eu não fiz nenhuma formação, nenhum curso, nem nada. Para as outras coisas que eu trabalho que têm a ver porque é estratégia de marketing, eu já fiz alguns, mas nunca foi algo que eu falei, tipo, “ah, isso aqui me ensinou”. Não, primeiro eu fiz, aí depois encontrei uma pessoa que fazia e parecia ter a técnica, e eu comprava para complementar. Mas não foi algo que eu falei “ah, isso daqui eu aprendi”... Tanto que a minha mãe fez um curso de marketing, quando eu comecei a fazer social média, e ela falou “você faz isso e você não sabe”, porque eu fazia isso para o salão dela. Então foi algo natural mesmo, avaliando o que dava certo e o que não dava... E, agora, fazendo a mentoria, eu entendo que o que eu faço tem um nome, é, o que eu faço tem outro nome, mas nunca algo para realmente formar...

Cícero: E para funcionar como MEI, para ser MEI, você fez algum tipo de formação?

MEI 58: Não, só entrei (risos). Essa acho que é a parte que era mais defasada no meu negócio... Tanto que esse ano eu comprei... como se fosse uma imersão... E eu achei que ia ser só sobre marketing digital, e, quando eu cheguei lá, tinha várias palestras de várias... Temas diferentes, e um deles foi exatamente esse. (Entrevista MEI 58 Brazlândia 19.10.23.MP3, Pos. 41-44)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

A seguir, temos os casos das(os) MEIs 50, 52 e 55, que possuem formação de nível superior na área de gestão e negócios (Publicidade, Administração e Administração de Empresas, respectivamente) e, por isso, aplicam seus conhecimentos de nível superior na estruturação e operacionalização de seus empreendimentos. Entretanto, eles aliam essa formação inicial à atualização e aperfeiçoamento via tutoriais e cursos na internet (MEI 52) ou cursos livres na área de marketing digital (MEI 55). Depois vêm as MEIs 57 e 58, que poderíamos enquadrá-las no conjunto de MEIs que qualificam-se através de “saberes práticos”, como apontado anteriormente. Aqui, sublinha-se que a internet também foi expressa pela MEI 58 como uma fonte de qualificação não formal indispensável à microempreendedora para que ela aprendesse novas técnicas e refinasse outras antigas.

E, em seguida, temos os MEIs 54 e 56, que têm realizado a sua atualização e aperfeiçoamento em cursos formais e através do SEBRAE. Sobre o MEI 56, ressalta-se que ele apresentou-se como o caso mais atípico deste grupo de renda, pois ele apontou que, além de realizar cursos ofertados pelo SEBRAE, ele também frequenta cursos formais por instituições habilitadas e, ainda, utiliza-se da internet como fonte de aprendizado.

Em resumo, ao compararmos todos os grupos de renda, observamos que apesar da existência do SEBRAE e de seu papel junto à política do MEI, como demonstrado no Capítulo 02, os cursos relacionados a uma preparação para a estruturação e a execução de um empreendimento, como gestão, negócios, precificação, marketing, finanças etc., não são postos ou encarados como um rito obrigatório entre os MEIs. Infelizmente, não foi escrutinado por nós o porquê. Não obstante, isso sinaliza, de um lado, que apesar da presença do SEBRAE – inclusive na formação de ao menos um(a) MEI em cada grupo de renda – e da sua oferta de cursos voltados ao empreendedorismo, de que as formações ofertadas pela instituição não são encaradas como incontornáveis na formação das(os) microempreendedores; de outro, aponta para uma possível crença ou visão de mundo entre as(os) MEIs de que empreender é um aprendizado prático, intuitivo e de tentativa-e-erro, que pode ser dominado sem maiores formações, o que, por conseguinte, dispensaria formação regulares de viés mais técnico, tecnológico ou até acadêmico-profissional .

Ainda neste tópico, identificamos uma polarização entre grupos de Alta e Média-alta renda e os de Baixa e Média-baixa renda: os primeiros apresentaram um maior número de MEIs que buscam cursos formais, inclusive os oferecidos pelo SEBRAE, ao passo que os segundos concentram um maior número de cursos menos formais, como aqueles que denominamos de “saberes práticos” ou, ainda, as(os) MEIs que não realizam cursos de qualificação. Ao que nos parece, provavelmente os níveis de escolaridade dos grupos influenciam, mesmo que indiretamente, essa relação entre empreendimento e qualificação, haja vista que o maior número de MEIs com formação em nível superior foi identificada nos dois primeiros grupos.

Ao observarmos a relação entre a atividade econômica/ocupação e o fazer ou não qualificações adicionais, bem como seus conjuntos, vemos a seguinte relação: entre aquelas(es) que não fizeram qualificações extras, há a predominância de empreendimentos nas áreas de comércio (de alimentos, de roupas, de eletroeletrônicos) e de estética e beleza. No primeiro caso, a área de atuação em comércio, de fato, não apresenta grandes e rápidas inovações, o que, ao nosso ver, pode vir a justificar essa relação. No segundo caso, a área de estética e beleza possui a natureza oposta à do comércio. Ademais, o que parece destacar-se nesta linha são questões particulares dos casos em análise: a MEI 29 possui uma formação de nível superior em Biomedicina estética. Logo, talvez a sua atuação no empreendimento não demande conhecimentos, saberes e técnicas para além do repertório que ela já domina

em função de sua graduação; quanto a MEI 32, provavelmente suas circunstâncias de vida e o modelo de seu empreendimento, mais local e volta a uma clientela regular e fixa, não a demande uma maior qualificação adicional.

Agora quanto aquelas(es) que fizeram as qualificações adicionais, a área de estética e beleza foi a que mais se destacou, sobretudo através dos cursos livres, como já apontado alhures. As demais atividades econômicas/ocupações foram variadas, mas ressaltamos que dentre elas muitas qualificaram-se a partir de cursos do SEBRAE, como no caso das(os) MEIs 26, que buscou formação em precificação; MEIs 25 e 38, que fizeram o Empretec; e os MEIs 37, 54 e 56, que fizeram cursos oferecidos pelo SEBRAE, mas sem especificá-los.

Por fim, o que este quadro parece apontar é que o MEI deriva, a depender da atividade econômica/ocupação, em uma desprofissionalização do trabalho em empreendedorismo, fomentada em primeiro lugar pela flexibilidade inerente da política – isto é, a flexibilidade em trocar, a qualquer momento, as CNAEs do empreendimento –, o que já constitui um incentivo à não especialização e aprofundamento profissional, pois a atividade econômica/ocupação não será permanente, podendo ser trocada mediante vontade da(o) microempreendedor(a) ou das demandas de mercado; e, segundo, pelo quadro de não relação entre ser empreendedor e uma formação regular específica para tal, como acontece usualmente com as profissões nos empregos formais assalariados. Logo, a partir do exposto, seria uma outra subdimensão da precarização do trabalho entre Microempreendedores(as) Individuais a questão da qualificação, nos termos deslindados.

4.3.3 O cotidiano como MEI: a polivalência como regra

Desde os anos 1980, com o advento do Toyotismo, uma característica que despontou como estruturante das novas formas de relações no trabalho foi o aumento de tarefas e afazeres reunidos sobre um(a) único(a) trabalhador(a). Seja em função da reestruturação produtiva, da adoção do trabalho em equipe ou da diminuição de postos de trabalho, a verdade é que a relação um(a) trabalhador(a)-uma tarefa ficou na história e, a partir de então, todo trabalhador(a) passou a realizar duas tarefas/afazeres a mais por vez, simultaneamente. A isto a literatura em sociologia do trabalho passou a denominar de “polivalência” (Alves, 2009; 2011; Barbosa, 2011; Gounet, 1999).

A polivalência é considerada na literatura como um elemento de flexibilização – logo, também de precarização – do/no trabalho pois, na maior parte das vezes, traduz-se em

acúmulo de funções sem a remuneração devida, sobrecarga de trabalho, intensificação do trabalho e, acima de tudo, superexploração da força de trabalho (Alves, 2009; 2011; Barbosa, 2011; Druck, 2011). Por isso, ao investigar-se as formas de precarização do trabalho faz-se mister observar também a questão da polivalência⁹¹.

Mas, levando-se em consideração as mediações necessárias ao caso dos Microempreendedores Individuais, como fazê-lo em relação a estes? Afinal, microempreendedoras(es) são, ao mesmo tempo, patrões e empregados de si mesmos e, ainda, precisam lidar não só com o operacional da atividade do empreendimento, mas, também, com a gestão e administração do empreendimento em si mesmo. Neste sentido, abordamos a questão da polivalência a partir da seguinte questão⁹², em nossas entrevistas: “Você poderia, por favor, nos dizer como é seu dia-a-dia em seu negócio/trabalho? Descreva-nos seus horários, principais atividades, tarefas e afins, para que possamos compreender um dia típico, médio, seu, de trabalho.”. A seguir, apresentaremos as repostas de nossas(os) interlocutoras(es) quanto a pergunta por grupos de renda. Primeiro, o grupo de Alta renda:

Quadro 20 – Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Alta renda
MEI 23: Bom, as tarefas variam de dia para dia, né? Tem dia que eu saio muito para fazer muito serviço fora, tem dia que eu já fico mais aqui porque tem pouco serviço fora, tem dia que não tem serviço nenhum fora e eu fico mais aqui dentro, né? Então, é variado. Não tem assim, uma rotina, um horário. É sempre variado. (Entrevista MEI 23 Asa Norte 26.07.23 001.MP3, Pos. 45)
MEI 24: É... Aqui eu chego às vezes às 7h30 da manhã. Minha função aqui: eu sou cabeleireira, né? Eu limpo o salão, eu organizo tudo. Aí chegam as meninas e eu faço escova, eu faço depilação, varro o salão se precisar – que elas estão atendendo, eu vou lá e varro. Então a minha função é geral, eu faço praticamente tudo. E aí eu que fecho o salão. Às vezes eu saio mais cedo, aí tem as meninas que fecham. Mas eu faço tudo aqui no salão. A parte administrativa sou eu: pagar as contas, ver o que tem pra vencer. Tem vezes que eu esqueço, porque é muita coisa pra mim sozinha (risos). Aí é isso. Praticamente eu faço tudo. (Entrevista MEI 24 Lago Norte 26.07.23 002.MP3 - Cópia, Pos. 60-61)
MEI 25: É consultar os e-mails, o meu dia-a-dia, em relação à empresa, a MEI. É consultar os e-mails, consultar o WhatsApp, Instagram, para ver o que é que as pessoas tão... quem orbita ao redor da minha ideia, né, do meu negócio, responder alguns e-mails – o WhatsApp também, e principalmente ficar ligado, atento ao site, né? Para saber se está tendo compra, devolução, se tem interesse. E como eu tenho liberdade – liberdade não, sou mais flexível –, isso aí eu às vezes de manhã, de tarde, eu estou ligado nisso. Às vezes só de tarde, às vezes só de manhã, a minha ação. Porque hoje como é fácil,

⁹¹ Compreendemos que o debate a respeito da determinação da polivalência como um fator da precarização pode não ser consensual na literatura e entre investigadores, afinal identifica-se a polivalência como um desdobramento do avanço tecnológico e da complexificação das profissões contemporâneas (Alves, 2009; 2011; Barbosa, 2011; Gounet, 1999). Todavia, como vamos abordar ao longo desta seção, defenderemos que há uma polivalência que traduz a precarização do trabalho, isto é, aquela que conjuga múltiplas e variadas tarefas e atividades, de naturezas e finalidades distintas, dentro de uma mesma jornada diária de trabalho, usualmente desempenhadas solitariamente pela(o) MEI. Logo, ela seria um fator de precarização por remeter essa(e) microempreendedor(a) a desdobrar-se, a aumentar a intensidade e a agilidade na resolução das tarefas e atividades e, por isso, exacerbar a ansiedade, o estresse e o cansaço mental e físico. Agradeço aqui às observações do Prof. Dr. Jacob Lima a esse respeito.

⁹² Decidimos por fazer essa abordagem de maneira indireta, via uma pergunta sobre a rotina, porque, primeiro, ficaria mais simples para a(o) interlocutor(a) compreender a questão e falar do seu cotidiano de trabalho e, segundo, pois ficaria mais fácil para identificarmos, objetivamente, a quantidade de tarefas e afazeres que cada interlocutor(a) realiza em um dia típico de trabalho.

you have a cell phone in your hand, then in any place that you go you have access. (Interview MEI 25_Asa Sul 26.07.23 003.MP3, Pos. 41-42)

MEI 26: Então, o meu horário, antigamente, quando eu tinha funcionário, o horário aqui era das 9h às 18h. Hoje, como eu não estou com funcionário... então assim, como eu tenho umas atividades às vezes com a minha mãe, tem que levar a médica e tudo, eu sempre marco de 10h às 18h.

Então, num dia muito bom, que eu produzo bastante, que – assim, a minha preferência, lógico, é atender... Então hoje sozinha eu chego, arrumo a loja – que, ultimamente, nem tenho arrumado, que eu tenho dado prioridade à produção –, produzo, atendo, limpo, e mais ou menos organizo, o que ainda não está organizado. Então, num dia bom, seria um dia de vendas, né? Tem entre as 10h e as 18h. Mas esses dois meses [Junho e Julho de 2023], eu não sei o que está acontecendo. Eu tenho ficado mais aqui produzindo mesmo, porque quase não está entrando ninguém. (Interview MEI 26_Sudoeste 31.07.23 001.MP3, Pos. 70-71)

MEI 27: Uhum. Ó, o dia que eu vou para a banca, como a gente trabalha em escala, tanto eu quanto meu pai, a gente reveza dia sim e dia não. Eu acordo às 4h30 da manhã, faço o café, me ajesto para sair de casa umas 5h30, mais ou menos, e chegar lá às 6h. Quando dá umas 6h20 eu abro o comércio, já preparo o café – que lá a gente vende café também, organizo as coisas, exponho os jornais, limpo a banca e faço o pré-atendimento ali do pessoal que vai tomar café, que compra salgado, compra cigarro picado, essas coisas assim. No período mais das 9h da manhã, entre 9h da manhã e meio-dia é um horário mais parado, porque eu uso geralmente para estudar, aproveitar um tempo mais tranquilo assim. De meio-dia até 13h30, 2h da tarde é o horário do almoço que o pessoal também vai comprar café, aí eu dou uma limpada na banca, organizo as coisas de novo, né... às vezes quando chega a revista – que não é frequente, chega na terça e na quinta – eu guardo e faço a devolução dos itens que pedem. No final da tarde eu faço um outro café pro pessoal, dou mais aquela organizada na banca e já preparo as coisas para fechar por volta de 18h30 e 19h. É mais ou menos essa rotina lá. (Interview MEI 27_Lago Sul 01.08.23 001.MP3, Pos. 44)

MEI 28: Sim, sim, sim... Na verdade, eu acabei capacitando pessoas também, porque como eu já vendia teatro de empresa para o SEBRAE, fazia coisa do SEBRAE, quando eu cheguei já nessa coisa de vendedor, eu falei “eu também sou MEI. Então se precisar de uma coisa de MEI”. Aí você fala “vai ter o Dia do Empreendedor”. Então, eu já trabalhei em Feira do Empreendedor, estou falando sobre [incompreensível], com atores, fiz dramaturgia... então fiz várias dramaturgias para estudantes da UnB... é... a UnB eu fiz pros empreendedores lá também... então, a... como é o nome da cooperativa... lá na UnB, que tem aquele centro...? (Interview MEI 28_Jardim Botânico 02.08.23 001.MP3, Pos. 47)

[...] Então, fiz, é... Empretec, que é um curso do SEBRAE, muito bom também, que é uma semana intensa... Fiz... aí trabalhei com... e aí o SEBRAE, com essas formações todas, fiz isso... E aí também acabei virando consultor do SEBRAE, porque... não virei consultor legítimo. [...] (Interview MEI 28_Jardim Botânico 02.08.23 001.MP3, Pos. 49)

MEI 29: Então, na empresa que eu trabalhei todo esse tempo – eu acabei trabalhando numa mesma empresa – e, assim, a facilidade que eu tinha era que, assim, eu tinha mais ou menos um horário combinado, mas eu tinha uma agenda livre, né? Então, eu trabalhava por agenda, por agendamento de cliente...É... Eu estipulei mais ou menos um horário ali que que ficaria bom tanto para mim, quanto para a empresa, e é um horário flexível. Então vamos supor: tinha dias que eu entrava às 14 horas e saía às 21h, mas se não tivesse cliente, eu não era obrigada a ficar na clínica, óbvio, né? Não é um vínculo como o da CLT. Então, eu sempre fui uma pessoa muito comprometida. Então, às vezes, eu ficava na empresa mesmo sem precisar. [...] Mas... E às vezes eu trabalhava de manhã, então às vezes eu trabalhava de 14h às 21h, alguns dias da semana, e outros dias das 8h às 17h da tarde. E sempre assim, super flexível os meus horários, poderia sair a qualquer hora.

Então, eu sempre gostei dessa facilidade, porque eu tinha outras atividades pessoais mesmo, hobbies, coisas de casa... E eu sempre gostei de poder ter essa flexibilidade. Tanto de ficar, às vezes, até mais tempo na clínica, quanto de ficar menos tempo, quando eu precisasse. E tirar férias também, eu não precisava avisar, assim... Eu avisava com antecedência, mas eu não precisava marcar ali férias. Eu fazia o mínimo pra empresa se organizar, de avisar que eu não ia estar lá, né? Óbvio. Sempre fui muito comprometida.

Então, eu sempre avisava, olha, tal data, mais ou menos, eu vou tirar férias. Mas, assim, você tem uma flexibilidade muito maior. A empresa não vai falar, “não, você não vai tirar férias”. Muito difícil. Nunca tive isso. Então, foi isso. Foi uma experiência muito boa. Só que eu não tô mais nessa empresa. Talvez eu vá trabalhar num outro local.

Então, eu não sei ainda como que vai ser... essa questão de horários e comissão, e por isso que eu ainda tô vendo como que eu vou ficar como MEI, se eu vou ficar, se não. (Interview MEI 29_Octogonal 07.08.23.MP3, Pos. 51-54)

MEI 30: Aham. Então, geralmente, a gente tinha uns dias fixos de entrega, de produção, mas também como mexe muito com essa questão de brigadeiro, de flor, mexe muito com presentes e datas comemorativas, às vezes a pessoa quer dia que não tá na escala, né? Mas a gente sempre pedia pro... a gente não tinha pronta

entrega. Então era de acordo com a demanda que a gente tinha. Então assim, um dia que a gente sempre tinha produção era terça-feira. Então geralmente na segunda-feira a gente já começava descongelando as massas, separando as forminhas, as caixinhas, fazia isso geralmente à tarde pra de noite.

Quando eu tinha energia eu já deixava, eu preferia já deixar tudo enrolado na segunda à noite, ia fazer o roteiro das entregas e tudo. Aí quando era na terça, eu às vezes passava, antes de ir pra minha sócia, comprava às vezes algum ingrediente, às vezes comprava flores pra gente montar, dependendo dos pedidos. Chegava na casa dela mais ou menos umas 14h da tarde pra gente poder ir montar as caixinhas, juntar os sabores, fechar, assim, com as embalagens, montar as flores, montar as cestas, dependendo o que tinha.

E aí de lá eu saía pra fazer as entregas. Às vezes, eu, dependendo da quantidade né, geralmente a gente faz entrega... antes eu fazia entrega assim... hoje eu olho e digo “meu Deus, como eu andei essa Brasília com muito pouco dinheiro”... Às vezes até lá na Samambaia, 10 reais... Eu falei “não gente, não tenho que pagar isso”... mas aí geralmente a gente, no final, a gente começou a se concentrar mais em Águas Claras, Guará, Asa Sul, Asa Norte, Lago, [Núcleo] Bandeirante, Candangolândia, Parkway... E aí, a gente ia fazendo essas entregas. Aí, quando eu terminava, às vezes eu voltava pra casa, postava as coisas, lá pelas 18h, mais ou menos, postava os conteúdos. E aí, no outro dia, começava a mesma coisa. Mais ou menos era assim a nossa rotina. E aí, de vez em quando, uma vez por mês, a gente se reunia pra poder tirar foto, gravar vídeo, pra poder fazer os conteúdos. (Entrevista MEI 30_ParkWay_11.08.23.MP3, Pos. 34-36)

MEI 31: Como é o dia? Putz... Nem todo dia é igual, porque eu faço rotas com agenda, dependendo de onde eu vou começar a atender os clientes. Então, eu faço essa rota, o cliente é que me diz que horário que eu vou começar e que horário que eu vou terminar. Eu tanto posso começar às 7 horas da manhã e parar às 14 horas da tarde, como posso começar às 14 horas da tarde e parar às 23 horas da noite. Então, depende de como o cliente vai me guiar. Então, se são cinco pessoas, eles é que vão me guiar, porque eu vou fazer a rota em cima deles. Então, eu dependo deles: se o cliente é da Asa Sul, então eu começo na Asa Sul, vou para a Asa Norte, aí começo a voltar, vou para o Sudoeste até chegar onde eu moro, que é Águas Claras. Então eu faço essa volta, entende? Então, às vezes é só no Sudoeste, então no Sudoeste eu posso ir 14 horas da tarde e parar às 18h, e aí eu volto embora. Então, é o cliente que faz o meu dia. (Entrevista MEI 31_Águas Claras_06.10.23_001.MP3, Pos. 34)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

De partida já percebemos que a rotina das(os) MEIs do grupo de Alta renda são diversas, particulares e apilhadas de tarefas e afazeres variados, e que poderiam ser sumarizadas em uma palavra: flexibilidade. Essa flexibilidade é interpretada pela maioria das(os) interlocutoras(es) deste grupo como algo positivo, pois permite que elas(es) concatenem e organizem suas vidas íntimas aos trabalho, articulando tempos de trabalho, de cuidado e de descanso. Ou seja, sua jornada de trabalho acaba por ser intercalada com momentos ou espaços de não trabalho. Todavia, podemos também apreender junto às falas das(os) interlocutoras(es) que essa flexibilidade também apresenta uma faceta negativa, na forma da polivalência exigida como contrapartida e pré-condição dessa flexibilidade. Afinal, se a jornada não é rígida e contínua, as tarefas precisam ser administradas *vis-à-vis* ao tempo disponível, o que, invariavelmente, irá levar a um acúmulo de tarefas/afazeres simultâneos.

Assim, a polivalência apresenta-se, de acordo com as descrições em tela, tanto na forma da realização paralela ou consoante de múltiplas tarefas/afazeres, como, também, organização e limpeza do espaço do empreendimento, organização da agenda de compromissos, atendimento e comunicação com os clientes, contato/atendimento a fornecedores, produção e/ou comercialização da(s) mercadoria(s), desenvolver a criação do

produção ou serviço, gerenciamento de estoque, orientação de outros trabalhadores envolvidos na comercialização ou prestação de serviço, gestão de plataformas de intermediação do produto/serviço (como *IFood*, por exemplo), administração das redes sociais e deslocamentos e, ainda, ser a “parte administrativa” do empreendimento, isto é, planejamento das ações, gerenciar contas e pagamentos, lidar com o fluxo de caixa, fazer balanço, gerir os recursos humanos (quando os há), organizar/adquirir insumos, cuidar do estoque, traçar as estratégias de marketing e publicidade etc.

Essa talvez seja a parte estrutural que sustenta as polivalências múltiplas das quais incubem-se os MEIs: serem, ao mesmo tempo, trabalhadoras(es) e empreendedores de si, conjugar a atividade econômica/ocupação com a gestão/administração dela mesma. E ela é estrutural pois está enraizada no desenho da política, e, por isso, reproduz-se de maneira regular entre todos os casos, de todos os grupos de renda, apenas com a diferença sobre a forma como ocorre em casa caso/grupo de renda. Vejamos como as coisas decorrem entre as(os) interlocutoras(es) do grupo de Média-alta renda:

Quadro 21 – Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Média-alta renda
MEI 32: Quando eu estou na ativa constante, eu normalmente levanto 5h30min, mas eu coloco mesmo, assim, na área de trabalho profissional a partir das 8h30min, e normalmente eu não tenho hora para parar. Porque eu proporciono aos clientes o tempo para eles, não para mim. Então, é mais ou menos isso, trabalhando aqui em casa. Agora, quando eu estava trabalhando na minha loja lá em cima, era de 8h30, a 9h até umas 18h30 por aí, que lá tinha horário de fechar. Agora, em casa, não. É esse tipo de situação que eu chamo a liberdade na minha área. (Entrevista MEI 32 Candangolândia 04.08.23 001.MP3, Pos. 40)
MEI 33: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 34: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 35: É a rotina de trabalho que você fala, né? A partir do momento que eu começo a trabalhar... Porque o meu trabalho é baseado num calendário editorial que eu construo para o cliente. Então, esse calendário editorial é o norteador do que vai ser desenvolvido no mês. [...] Então, é um dia médio? Sempre no computador, abro os e-mails, respondo o cliente e vou ou fazer edição, a parte de criativos, porque essa etapa pré-projeto já tá pronta, então eu só uso como recursos para poder... Então, assim, não tem uma linearidade no meu trabalho de falar todo dia eu faço a mesma coisa. Todo dia é diferente. Por exemplo, ontem eu gastei algumas horas fazendo edição de vídeo, colocando legenda, e aí eu ouço aquele vídeo cinco, seis vezes pra ver se tá encaixado direitinho a legenda, se tá correto o português, construo a legenda... Graças a Deus que existe agora o ChatGPT, é uma ferramenta que tá me ajudando demais! Porque, assim, não que eu confio tudo no ChatGPT, mas eu jogo a ideia e ele, tipo, eu não preciso ficar usando a parte do criativo, de desembolsar o texto ali. Eu pego as palavras-chave e monto o meu texto com base no que ele me entrega. E isso facilita o processo de criação, por exemplo, de um texto, principalmente de temas que você não domina 100%. E aí eu mando para o cliente para aprovação e faço os agendamentos e as publicações. E aí ontem eu fiz um Reels, e esse Reels foi para o <i>YouTube</i> , <i>Instagram</i> , <i>Kwai</i> , <i>TikTok</i> ... Então, assim, é um trabalho gigante para um minuto de edição. Esse minuto de edição me toma, em média, 50 minutos, no mínimo. Mais 50 minutos para a produção das legendas, já foram duas horas. E mais a produção textual e aguardando o cliente aprovar... Ele aprova, distribuição, vai aí na distribuição 30 a 40 minutos. Então já foram quatro horas pra um minuto de vídeo. Loucura, né? Eu falando em voz alta isso, eu tô chocada agora! (risos) Eu confesso que eu não calculo muito as horas, senão você entra em parafuso, eu não posso cobrar a hora, o cliente não vai dar conta de pagar... (Entrevista MEI 35 Arniqueiras 10.08.23 002.MP3, Pos. 39)
MEI 36: Então, eu acordo... Então, o meu dia de trabalho eu começo cedo, porque eu compro alguns ingredientes todo dia, como tomate, quiabos, coentro... é coisa que tem que comprar fresquinho. Aí quando

eu chego em casa eu já começo trabalhando, fazendo a comida para estar pronta às 16h, para começar a trabalhar aqui no trailer. Eu faço a comida em casa, que eu moro pertinho, e aí trago pronto para o trailer. Só o acarajé que eu frito na hora. (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 34)
MEI 37: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 38: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 39: No Brigadeiro, a gente tinha uma clientela forte, usava muito o <i>Instagram</i> , né? Então quando eu vinha para cá, postava o que iria ter de brigadeiro no dia... usava muito o <i>WhatsApp</i> , então estava bem presente. Na publicidade era só o que eu usava, a equipe inteira remota, então depois... foram várias configurações. Teve época de uma vez na semana, teve época de não ir nunca, porque estava tudo fechado, e depois, agora no final [da pandemia], ia duas vezes na semana e toda a nossa comunicação era online. Então era o Trello [https://trello.com/pt-BR] para organizar tarefas, o [Microsoft] Teams para comunicação e reunião, e 497 mil reuniões por semana... Então, assim, a internet foi fundamental, era basicamente o meio de comunicação, né. (Entrevista MEI 39 Cruzeiro 18.08.23 001.MP3, Pos. 62)
MEI 40: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Neste grupo, tal qual o anterior, a questão estruturante da polivalência derivada do desenho da política repete-se, mas destaca-se, como particularidade deste grupo de renda, a questão do atendimento aos clientes, que em si já é polivalente – por envolver pessoas distintas com interesses ou demandas diferentes –, mas que, conjugado a outras ações, deslinda as múltiplas camadas que a ideia de polivalência passa a ter perante as(os) microempendedoras(es), que vai desde a polivalência no atendimento a várias(os) clientes – que dar-se-á, ao mesmo tempo, tanto face a face quanto mediada por tecnologias de comunicação, como as redes sociais (no caso, *Instagram* e *WhatsApp*, as mais comuns entre as(os) entrevistadas(os) – até a polivalência em estar a fazer, simultaneamente, o atendimento de um(a) dado(a) cliente e a comercializar algo ou a prestar certo serviço.

Destaca-se, ainda, o caso da MEI 39, que sinalizou conjugar, de forma intercalada, duas atividades econômicas/ocupações no período ao qual tratava a entrevista: a primeira, como contratada em caráter de pejetização por uma agência de publicidade e, a segunda, responsável pela produção de doces e afins para uma doceria que mantinha com seu então namorada à época (que depois tornou-se marido) e, também, responsável pela distribuição e venda ambulante dos seus produtos. Ou seja, neste caso em específico, podemos aventar as múltiplas camadas de polivalência que impunham-se à microempendedora em função dela conjugar em paralelo duas atividades de natureza e demandas distintas.

Adiante, o grupo de Média-baixa renda, no Quadro 22. De peculiar, este grupo apresenta uma maioria de MEIs em prestação de serviços e, quanto à questão ora em análise, uma polivalência multifacetada em função de muitas(os) delas(es) operarem mais de uma atividade econômica/ocupação simultaneamente. Ademais, o que destaca-se a partir dos depoimentos é, também, uma polivalência mais geral que constitui-se como transigente a

partir das polivalências da vida privada em relação ao trabalho, ou vice-versa. Explicamos: as tarefas/afazeres da vida de trabalho/do empreendimento são articuladas em função dos seus pares na vida pessoal – ou, também, no sentido contrário –, o que força a(o) microempreendedor(a) a ser polivalente em ambas as dimensões da vida. Assim, por exemplo, resolver múltiplas tarefas de trabalho para que organize-se os horários para o cuidado de familiares leva, também, a que todas as tarefas relacionadas a estes sejam, igualmente, organizadas e, se possível, condensadas, para que o tempo dedicado a isto não avance sobre o tempo delimitado para a nova leva de trabalho. Com isso, tem-se então tanto a polivalência na esfera laboral quanto na familiar, incorrendo, ainda, em ajuste e consecução do grau e intensidade da polivalência de um sobre o outro.

Quadro 22 – Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Média-baixa renda

MEI 41: Eu levanto 5h30min, eu tomo meu banho, eu rezo meu terço, aí eu vou para o lado de fora, aí eu limpo tudo, arrumo tudo, organizo tudo... Aí eu vou ao mercado, porque como eu tenho problema de saúde de cinco anos para cá, então às vezes eu não vou conseguir mercados muito longe, aí eu tenho que pegar o pior que tem perto da minha casa (risos). Aí eu vou ao mercado todos os dias, faço a minha comprinha rapidão, 15, 20 minutos. Aí venho para casa, começo a fazer, faço toda a refeição, faço prato a prato, porque eu trabalho assim... 11h está impecável tudo. Aí eu abro o portão, começo a atender os clientes do restaurante, atendo até às 14h. Às 14h, se clientes do salão tiver me ligado, marcado para atender a partir das 14h, então eu fecho as portas, deixo tudo aqui, vou atender o salão, depois volto, limpo toda a minha casa, tomo meu banho, rezo novamente o terço e vou dormir, para loteria, bancos e tal. (Entrevista MEI 41 Gama 19.08.23 001.MP3, Pos. 30)

MEI 42: Ah, tá. Um dia... Vou te falar de uma segunda-feira, que é um dia que é mais puxado, digamos. Nós abrimos essa cantina aqui às 6h30 – ela [a irmã] abre às 6h30min. Eu venho às 6h45, que eu trago o salgado (o salgadeiro que faz o salgado pra gente, mais próximo)... Eu também fazia o salgado na cantina, só que eu parei para terceirizar, você tem mais tempo de fazer outras coisas. Aí eu venho com os salgados, ela já faz o café da manhã, coloca os pães de queijo para assar, prepara as coisas para o café da manhã dos alunos e dos professores e servidores. Aí nós abrimos a cantina, aí fica aqui até 7h40, a entrada é 7h45. 7h40 eu vou levar a menina na faculdade, que a minha filha atende 8 horas online, em casa, segunda à sexta. Ela atende de manhã, online, e à tarde e à noite em duas clínicas, que é no Gama e em Santa Maria, né, a psicóloga... E eu a deixo na faculdade, deixo o carro para a [Nome filha] trabalhar e venho de bicicleta. Aí, eu fico aqui esperando a entrada dos alunos, a saída dos alunos de 12h, 12h45, e 13h30 a entrada da parte da tarde. E nesse período a gente fica resolvendo compras, comprando, reabastecendo alguma coisa que está faltando e essas coisas. Aí na segunda-feira tem um intervalo que eu vou recolher – quando tem mesa de domingo – eu vou recolher as mesas. Depois que eu faço esse período da entrada, eu deixo a minha na faculdade, vou recolher as mesas e até 12h, até 11h30, eu tenho que deixar o carro para a outra ir trabalhar, atender os clientes no final da tarde. E ela ainda leva a mãe dela, porque a mãe dela. (Entrevista MEI 42 Santa Maria 24.08.23 001 e 24.08.23 002.MP3, Pos. 63)

MEI 43: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta

MEI 44: Ó, o meu dia a dia... O meu horário aqui é 6h30 da manhã e a gente abre 6h30 porque é o fluxo maior, então eu trabalho de acordo com o fluxo. Eu nem sigo o contrato porque o contrato pede para a gente abrir às 8h e fechar às 18h. Então o fluxo do colégio não é esse. Então eu trabalho de acordo com os clientes, com a necessidade do público. Então eu abro aqui às 6h30 da manhã, às 16h eu fecho. Não fecho pra almoço. E hoje eu não tenho funcionário, trabalho sozinha. [...] (Entrevista MEI 44 Ceilândia 31.08.23 001.MP3, Pos. 31)

MEI 45: Bem, em si é o atendimento com cliente, né? É a busca de documentação, entrega, o direcionamento do cliente para realizar uma vistoria veicular, e após aquela vistoria é a montagem de processo para poder levar e dar entrada no DETRAN para transferência. Após isso, a retirada do documento, a TPVE ou DUT do cliente, entrega para o cliente, e é isso. É mesmo o contato ali, diário boca a boca com o cliente, a busca de novos clientes, a captação de novos clientes, e é isso. Não tem muito segredo, não. (Entrevista MEI 45 Riacho Fundo I 03.10.23.MP3, Pos. 30)

MEI 46: Meu dia: começo, chego do plantão, vou em casa, tomo café, troco de roupa e venho para o serviço aqui, por exemplo. Saio de um, vai para casa, tomo café e aqui, 8 horas em ponto, estou aqui, já distribuo a tarefa para os funcionários, o que eles têm que fazer e já fico observando, local por local, onde a gente tem que dizer onde tem que fazer isso e aquilo. Distribuo as atividades e sempre estou no meio, estou no meio fazendo uma coisa, fazendo outra, onde o cara não está entendendo, eu vou e ajudo ele a fazer o necessário. Então, eu estou sempre na obra, não abro mão de obra nenhuma, onde eu estiver. (Entrevista MEI 46 Sobradinho II 16.11.23 001.MP3, Pos. 34)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Por último, atentemos ao grupo de Baixa renda, conforme o quadro a seguir. Neste grupo, mantém-se aquilo de mais geral já apontado nos grupos anteriores, ao passo que destacamos, de mais particular nele, a questão do atendimento, agendamento e captação de clientes. Decerto isto já foi apontado nos grupos de renda anteriores, contudo observamos aqui uma recorrência maior destas tarefas/afazeres em relação às demais. Ao nosso ver, isso ocorre porque tratam-se de microempreendedoras(es) do grupo de Baixa renda que possuem empreendimentos em territórios os quais as possibilidades de alavancagem econômica perpassa pelo elemento das relações sociais com as(os) possíveis ou de fato clientes. Esses têm um grande peso já que a capacidade de manutenção ou até de escalonamento do empreendimento perpassa pela habilidade das(os) MEIs em fazerem ele ser requisitado entre os clientes, pois caso não o seja, ele pode vir a ser fadado ao fracasso.

Isso pode também ser verificado diante das atividades econômica/ocupações que são desenvolvidas pelos casos deste grupo. Com algumas exceções, são atividades de pequenos comércios variados ou de prestação de serviços de menor complexidade e valor econômico (Muniz, 2025b) que, por essa natureza, tornam-se ligadas umbilicalmente aos fluxos da clientela para sobreviver. Logo, toda e qualquer tarefa/atividade que envolva os clientes, possíveis ou já captados, tornar-se crucial para a manutenção e a sobrevivência da(o) empreendedor(a) e de seu empreendimento.

Um outro ponto que gostaríamos de sublinhar diz respeito a importância que também tem as tarefas/afazeres digitais/virtuais para o cotidiano do empreendimento, especialmente relacionado ao ponto debatido no parágrafo anterior. Considerando que o meio digital/virtual descortinou-se, sobretudo após a pandemia de COVID-19, como um espaço de trabalho e de negócios quase que impositivo às pessoas, a habilitação de sites, de perfis no *Instagram* e contas no *WhatsApp*, apenas para ficarmos mais no usual, vem a ser necessária à publicização do empreendimento a um público provável de demandá-lo, sobretudo ao pensar-se a concorrência em vários níveis que enfrentam esses microempreendimentos. Ademais, isso leva à necessidade de que essas(es) MEIs passem a dominar ao menos os

conhecimentos básicos que envolvem essas formas de comunicação e publicidade, o que, por conseguinte, adiciona mais tarefas/afazeres ao repertório da(o) trabalhador(a) em empreendedorismo, que são, quase sempre, desenvolvidas em paralelo ou intercaladas às demais tarefas cotidianas.

Quadro 23 – Cotidiano de negócio e trabalho das(os) MEIs – Grupo de Baixa renda
MEI 47: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 48: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 49: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 50: Hoje, como eu tô com um bebê, eu fico muito ausente. Mas aí tem a minha filha, que ela fica aqui e me ajuda. Minha filha tem 22 anos, então ela me ajuda bastante. Mas a nossa rotina, a gente abre, a gente oferece produtos, cinefotos, os clientes vêm, tem a loja aberta. E, em cima, eu tenho um estúdio fotográfico, que eu faço ensaios de bebê. Como eu fiz publicidade, aí eu fiz fotografia. E aí é onde eu tenho um agendamento, com os horários marcados. E aí hoje, atualmente, eu tô vindo mais nesses horários de agendamento. Porque no outro período a minha filha fica tomando de conta e eu fico lá mais que online. (Entrevista MEI 50 Itapoã 31.08.23 002.MP3, Pos. 34)
MEI 51: Não apresentou uma resposta relacionada à pergunta
MEI 52: Então, eu costumo acordar cedo, porque eu já levo meu filho na escola, aí eu vou já praticar atividade física, e quando eu volto já começa a divulgação do meu trabalho. Divulgação, questão também do fornecedor, de comprar, de analisar os preços melhores e divulgação, mesmo trabalhando divulgação, né? E, nesse período, também atender os clientes que aparecem no decorrer do dia. Aí já faz a entrega também. (Entrevista MEI 52 Estrutural 27.09.23.MP3, Pos. 34)
MEI 53: É... No caso, como eu trabalho, igual eu falei para o senhor, o cliente me liga muitas vezes, eu não tenho um horário específico. Tem dia que eu saio 5h da manhã, tem dia que eu saio 9h, tem dia que eu fico a parte da manhã em casa, aí quando alguém me liga eu vou. Nem sempre eu... Tem dia que eu saio também sem ter nada certo. Eu vou para um lugar específico onde eu fico e fico esperando alguém me ligar. Mas na maioria dos dias essa é a minha rotina. E é isso. Eu tenho essa... E normalmente eu trabalho mais pelo telefone. O cara me liga... que hoje sem comunicação, sem celular, a gente não resolve praticamente nada. E aí é assim, a pessoa me liga, eu tenho uma boa cartela de clientes, e praticamente todos os dias eu tenho atividade, eu tenho serviço para fazer. (Entrevista MEI 53 Riacho Fundo II 28.09.23.MP3, Pos. 35)
MEI 54: Assim, o horário de funcionamento é de 9h às 21h, de segunda a sábado, e, aos domingos, funciona de 9h às 19h. E... Aí eu fico lá o tempo que eu consigo, mas aí o meu filho mais velho que toma conta, assim, que fica a maior parte do tempo lá, fazendo as vendas, fazendo os atendimentos. E quando eu tô disponível – que eu não tô fazendo outras coisas de compra, de casa mesmo –, aí eu fico lá. Mas o horário é esse, de 9h às 21h. (Entrevista MEI 54 Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 38)
MEI 55: [...] Eu chego aqui cedo no escritório e a gente começa a fazer esse atendimento, eu organizo meus funcionários e o pessoal daqui que a gente consiga estabelecer processos na comunicação com o cliente, a gente verifica se tem relatório para entregar para eles, verificamos se ele está satisfeito com o serviço, para ver se ele está gostando, para ver se há alguma necessidade de adaptação... Dependendo, a gente vai filmar também, fazer as filmagens, as gravações. Todos os dias a gente segue sempre um cronograma, que é a questão de você analisa, metrifica e passa o <i>feedback</i> e recebe <i>feedback</i> . Então, é uma roda. É uma roda que sempre é constante nessa mesma pegada. Então, a gente chega aqui 8 horas da manhã e não tem muito horário para sair, mas é mais ou menos umas 18 horas da tarde que a gente gosta de deixar definido. (Entrevista MEI 55 Varjão 10.10.23.MP3, Pos. 34)
MEI 56: Então, o horário, assim, eu sempre deixo... Meu horário de trabalho é de 8h às 12h e das 13h às 17h. Então, eu marco o serviço dependendo do cliente: tem cliente que quer que eu chegue cedo, tem cliente que quer que eu chegue mais tarde... Então, é de acordo com o que o cliente quer, de acordo com o que o cliente também sente à vontade. Então, assim, minhas atividades: normalmente eu acordo, faço marketing, vejo aplicativos que trabalham com marketing também, que é o caso do <i>Get Ninjas</i> , tem o <i>OLX</i> , tem outros.. Então faço marketing pelo <i>Google Ads</i> , né? Então, assim, faça esse marketing... Quando tem serviço cedo, eu já vou direto ao serviço. Quando não tenho, faça esse marketing. Normalmente é sair de casa, verificar material, verificar as ferramentas, ir para o serviço e executar o serviço junto ao cliente. Assim, não tem serviço todos os dias. Então, quando não tem o serviço no dia, eu vou fazer outra coisa. Vou organizar as ferramentas, vou organizar material, vou dar manutenção no carro, vou verificar outras coisas. É basicamente isso. (Entrevista MEI 56 Recanto das Emas 11.10.23.MP3, Pos. 32)

MEI 57: Ah, eram oito horas trabalhadas, com uma hora de almoço. Era bastante corrido! Tinha dias que eu quase não tinha horário de almoço... Um exemplo, assim: porque lá era uma empresa que trabalhava período integral as diaristas. Trabalhava um período integral e meio período. Meio período, período integral, a gente ficava na casa do cliente as oito horas, tinha oito horas trabalhadas na casa do cliente. Meio período, a gente ficava quatro horas nenhum cliente, aí, quando dava essas quatro horas, a gente tirava o horário de almoço na estrada. Ou quando dava, né, pra tirar na estrada... E já ia pra casa de outro cliente. A gente tinha uma hora de locomoção até a casa do cliente. Aí ficava mais quatro horas na casa de outro cliente, pra poder fazer a carga horária, né, de oito horas, do dia. (Entrevista MEI 57_Sol Nascente_19.10.23_002.MP3, Pos. 38)

MEI 58: Tá. Uma coisa que eu tenho é a disponibilidade de horário, que foi até uma coisa que eu te falei no início... Então, eu não tenho uma obrigação diária... É, no caso, como eu falei, eu tô treinando a minha irmã e o meu irmão. Então eles estão ajudando nessa parte – inclusive, eles vão abrir um MEI porque eles entraram recentemente. Então as minhas obrigações são: conferir se as estratégias estão dando certo. A primeira empresa eu fiz uma estratégia e geralmente eu tenho reunião com os donos. Então eu tenho reunião com os dentistas que a gente fecha e quando a gente tem essas reuniões, eu vejo se tem alguma coisa que pode ser melhorada... A pessoa, também, que trabalha o tráfego pago tem alguma dica e a gente altera... Isso acontece em uma frequência de 15 dias. E o resto do meu dia eu crio conteúdo para o *Instagram*, que é o meu maior meio de captação, e também desenvolvo outras coisas que eu gostaria de vender, porque eu não acho que você tem que ficar preso só numa coisa, né? Então, geralmente os meus horários são conversa, videochamada, essas coisas assim, e redes sociais. (Entrevista MEI 58_Brazlândia_19.10.23.MP3, Pos. 39)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Em suma, a flexibilidade constituinte do MEI encontra-se como ensejo para a polivalência, ao passo que esta, por sua vez, reforça, entre as(os) MEIs, as condições de flexibilidade, quase que como uma tautologia. Por sua vez, a polivalência, que é constituinte da política e, portanto, do próprio MEI – expressa nas mudanças de CNAEs e, portanto, de atividades econômicas/ocupações e seus repertórios de tarefas/afazeres –, desdobra-se em um prisma de graus, níveis e formas de polivalências particulares, que envolvem desde o empreendimento em si, passando pela tarefas/afazeres realizados o cotidiano do funcionamento do empreendimento e alcançando, inclusive, as formas de gestão da vida laboral em função da vida íntima.

A polivalência então desdobra-se aqui como uma forma de precarização do trabalho entre MEIs tanto em solitário, pois revela um acúmulo de tarefas/afazeres (em paralelo ou simultâneos) que desloca-se entre a vida laboral e a íntima, transigindo tempos de trabalho e tempos de descanso e, por isso, gerando tanto uma sobrecarga quanto uma intensificação do trabalho e, ainda, opera como um reforço na exploração que o MEI faz de si; quanto em conjunto, ao interagir com outros fatores de precarização e asseverar o aumento da carga de trabalho, a intensificação do trabalho e o desgaste físico e mental, podendo incorrer tanto em estafa quanto doenças ocupacionais (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – LER/DORT ou Burnout).

4.3.4 Renda ou salário?: como os MEIs fazem seus ganhos e rendimentos

Em se tratando do trabalho em empreendedorismo, falar de “salário”, para alguns, pode soar anacrônico, haja vista que o termo surge, historicamente, para designar a forma de remuneração de uma relação de trabalho assalariada (Castel 2013; Braga Neto, 2002), sobretudo na fase fordista. Dentro do discurso administrativo, poder-se-ia denominar os ganhos dessas(es) microempreendedoras(es) como “lucros”, mas tal termo não faria jus à concretude das relações materiais desenvolvidas, haja vista a própria dubiedade a respeito da identificação de empreendedor com empresário, empreendimento com empresa, conforme abordamos no Capítulo 01. Desta forma, vamos rapidamente revisar o que a literatura que se dedica às relações entre trabalho e empreendedorismo tem a nos dizer a respeito.

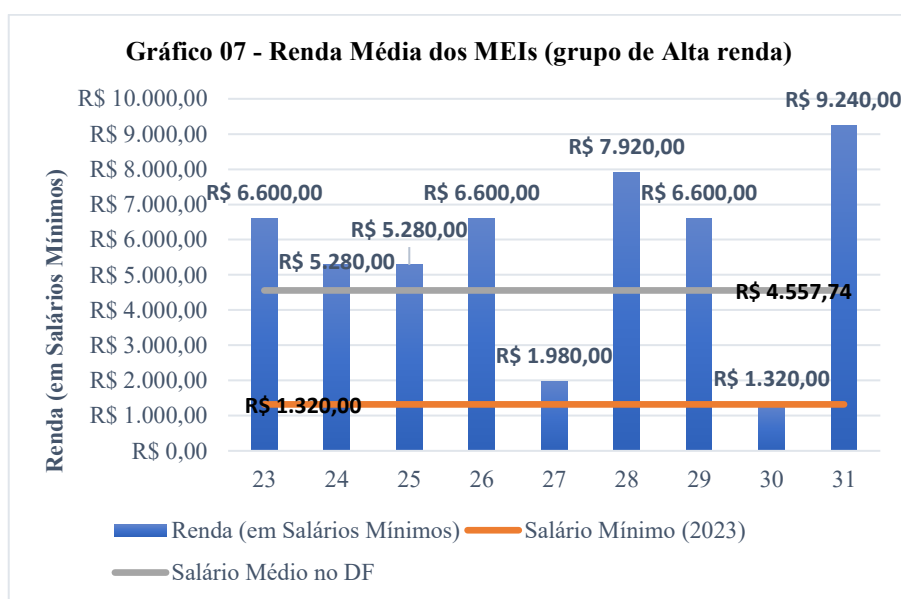
Parte da literatura que está a estudar o trabalho em empreendedorismo vem a tentar estabelecer uma denominação ou um conceito mais acertado a respeito desta dimensão do fenômeno. Araújo Filho e Georges (2021) trazem o termo “estratégias de renda” para referir-se às formas de ganho/remuneração que as empreendedoras estudadas traçam ao longo de seus trabalhos em seus empreendimentos. Para Costa (2022), os modos e formas como empreendedoras(es) produzem seus ganhos configura-se como uma “vida sem salário” (*wageless life*), pois expressam relações de trabalho a largo das estruturas formais e institucionais que sustentam a ideia de salário, com sua regularidade, garantia de recebimento e remuneração estável. Ou seja, entre empreendedores, os ganhos são irregulares, sem garantias de recebimento e remuneração variável e instável. Os demais autores utilizados nesta investigação alternam entre as noções de “renda” e “salário”, sem aprofundarem-se em questões conceituais e/ou metodológicas que apontem a escolha e uso de tal ou qual termo.

Em nosso caso, a despeito de reconhecermos as diferenças conceituais e categoriais, também optamos por tratar as noções de “renda” e “salário” a partir das noções nativas de nossas(os) interlocutoras(es). Neste sentido, abordamos a questão dos rendimentos através de três perguntas, em nossas entrevistas:

- “Sobre os rendimentos familiares, nós gostaríamos de saber se você é a principal fonte de renda de sua família. E, se caso seja casada(o), seu/sua parceira(o) contribui com a renda familiar? Como é que se dá essa participação? Filhas(os) ou outros parentes que morem consigo, eles também contribuem com os rendimentos? De quais formas?”;
- Ainda sobre o tema, você poderia dizer-nos quantos salários-mínimos, em média, você consegue com sua atividade como MEI? À título de referência, em 2023 1 SM = R\$ 1.320”;

- A sua atividade econômica/ocupação como MEI garante o sustento integral de você e de sua família? Caso negativo, de quais maneiras você se utiliza para complementar seu sustento necessário (bicos, vive de renda de aluguel etc.)?”.

Ou seja, a primeira pergunta visou compreender a centralidade do empreendimento para o rendimento e sustento familiar, ao passo que a segunda quis objetivar o valor auferido com esses rendimentos e, por sua vez, a última questão quis entender se esse rendimento produzido pelas(os) MEIs era suficiente à subsistência e reprodução familiar deles e de suas famílias, ou se fazia-se necessário lançar mão de outras estratégias para lograr êxito. Dito isto, comecemos pelos resultados da segunda pergunta. Vamos primeiro fazer a análise por grupos de renda para, depois, compararmos as rendas médias de cada grupo entre si.



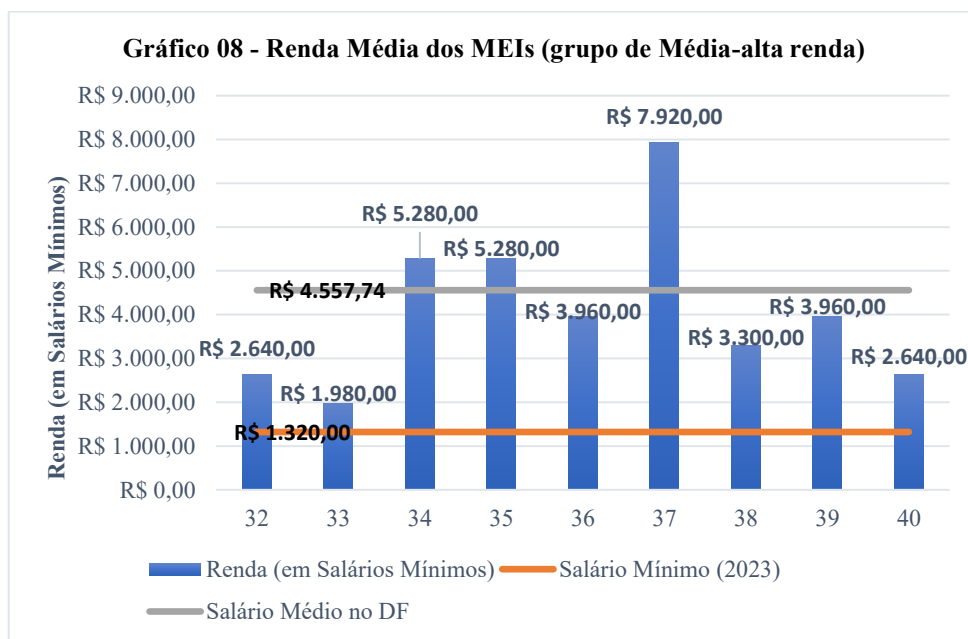
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

De acordo com o Gráfico 07, nenhum dos MEIs apresentou rendimentos inferiores à um salário mínimo no valores da época, sendo que a maior parte deles auferia, inclusive, valores acima do salário médio no DF em 2023, com exceção de dois casos (MEI 27 e 30). Neste aspecto, acreditamos que essa relação possa ser explicada pela atividade econômica/ocupação delas em conjunto ao fato das MEIs trabalharem em conjunto a outras pessoas (MEI 27, com seu pai, e a MEI 30 com outra MEI, sua “sócia”⁹³), o que implica uma

⁹³ Apesar de ser vedado pela lei, muitas(os) interlocutoras(es) sublinharam que desenvolvem seus empreendimentos (isto é, ocupações/atividade econômicas em forma de comércios ou visando o reenquadramento em microempresas) em conjunto com outras(os) MEIs, na condição de “sociedade”, isto é, um(a) assume uma ocupação/atividade e a(o) outra(o), uma diferente (por exemplo, design de produto, bem ou serviço e comercialização) visando a escalagem, e, quando alcançada, reenquadra-se o patamar da atividade para microempresa ou superior e oficializa-se a sociedade nos termos da lei. A isso, nossas(os) interlocutoras(es) denominam “sócia(o) oculta(o)”.

divisão tanto dos custos quanto, especialmente, dos ganhos de rendimentos, sobretudo nos casos em tela, por serem atividades de baixo valor econômico. Importante destacar também que os casos que mais auferem renda (MEI 31, 28, e 23, respectivamente) recebem valores duas e uma vez e meia maiores que o salário médio do DF. Interessante frisar o caso do MEI 31 como um caso atípico quanto à questão em tela neste grupo de renda, pois apesar dele possuir uma atividade econômica/ocupação *a priori* considerada de baixo valor econômico, ele é o MEI que mais auferem renda dentro do grupo destacado (Muniz, 2025a).

Em seguida, observemos o Gráfico 08, que trata do grupo de Média-Alta renda:

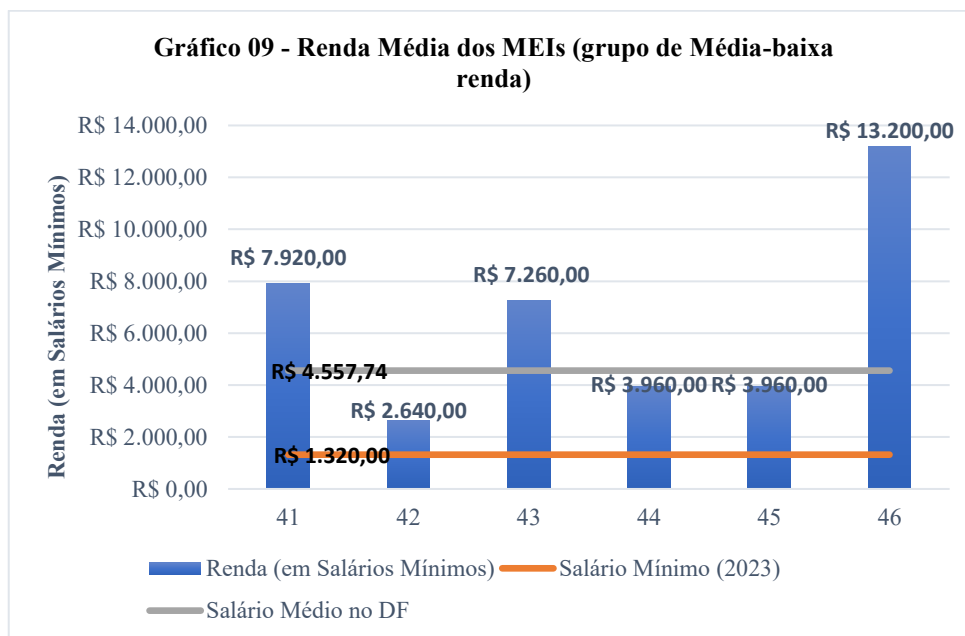


Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Conforme o Gráfico 08, visualizamos que a maior parte dos casos deste grupo de renda apresentou rendimentos superiores ao salário mínimo à época, mas em patamares abaixo do salário médio do DF. A exceção aqui foram as(os) MEIs 34, 35 e 37, que possuem, respectivamente, um comércio de eletrônicos em uma importante feira no DF, um empreendimento em marketing digital, que funciona quase integralmente no meio digital e um comércio em eletrodomésticos e oficina de reparos. Desses casos, ressalta-se que os dois primeiros possuem nível superior (em Administração e Direito, respectivamente), o que pode ser um fator de influência na condução do empreendimento. Quanto ao MEI 37, como já apontado anteriormente, a qualificação pelo SEBRAE, através do curso Empretec, e a forma de operacionalização do empreendimento podem ser fatores elencados para o retorno financeiro desta monta. Inclusive, este tem um rendimento maior do que a média mensal de faturamento permitido por lei (ou seja, R\$ 6.750). Comparando-se ao grupo de Alta renda,

observamos aqui que apenas metade dos casos do grupo de Média-alta renda perfazem rendimentos acima do salário médio do Distrito Federal.

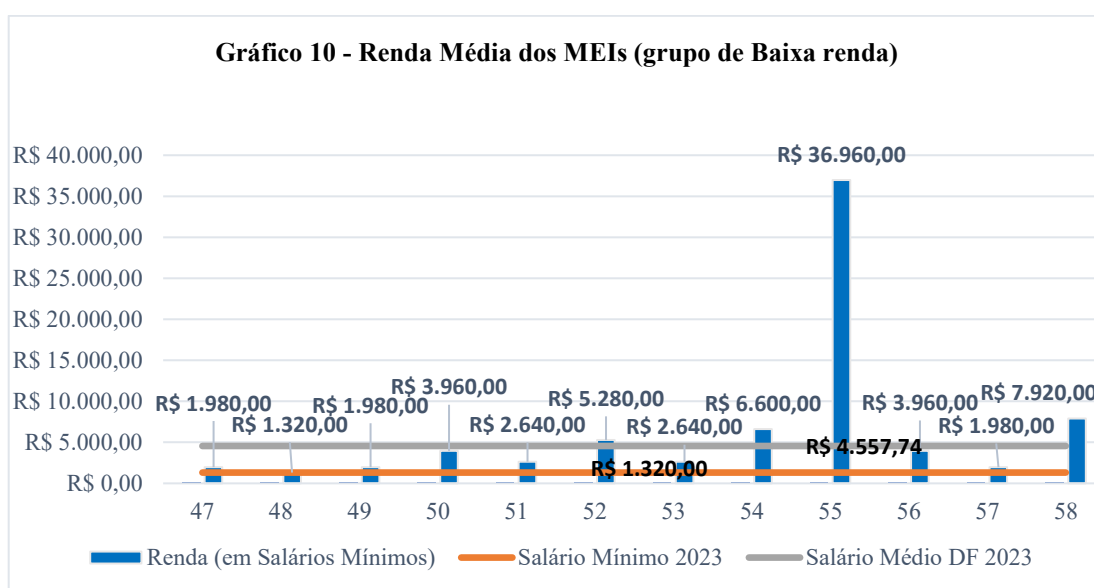
Depois, temos o Gráfico 09 a tratar dos rendimentos das(os) MEIs que compuseram o grupo de Média-baixa renda:



Neste grupo de renda encontramos uma polarização quanto ao rendimento, pois uma parte dos casos (MEIs 41, 43 e 46) têm rendimentos acima do salário médio do DF, ao passo que os demais (MEIs 42, 44 e 45) perfazem seus rendimentos abaixo desse patamar. Deste primeiro rol, apenas a MEI 43 tem nível superior (em Administração), enquanto que no segundo rol as MEIs 42 e 44 também possuem esse grau de instrução. Logo, no caso deste grupo, nos parece que a escolaridade de nível superior não é um fato que influencia os rendimentos. Quanto a relação dos rendimentos com as atividades econômicas/ocupações, encontramos a seguinte situação: a MEI 41 possui dois empreendimentos (um salão e um restaurante popular) e ainda complementa a renda com uma atividade informal (gerencia alugueis para um terceiro); a MEI 43 tem um empreendimento em gestão e consultoria, que tem como característica prestar serviços a outros empreendimentos e/ou empresas em simultâneo; e o MEI 45 atua na área de Construção Civil, que configura-se como uma área de alto retorno financeiro. Dada a sua formação, qualificação e área de atuação, o MEI 45 coloca-se como o caso atípico deste grupo, haja vista o seu rendimento ser maior do que a média mensal de faturamento permitido por lei.

Comparando este grupo aos anteriores, percebemos que o grupo de Média-baixa renda apresenta menos casos com rendimentos acima do salário médio do DF do que o de Média-alta renda, ambos os grupos apresentam apenas três MEIs com rendimentos superiores ao salários médio do DF. Ademais, compreendemos que também há uma semelhança quanto aos casos atípicos de ambos os grupos (MEI 37 no grupo de Média-alta renda, e MEI 46 no de Média-baixa renda), pois além de cada MEI ser aquele caso que tem um rendimento acima da média mensal do limite de faturamento como microempreendedor, ambos não possuem nível superior.

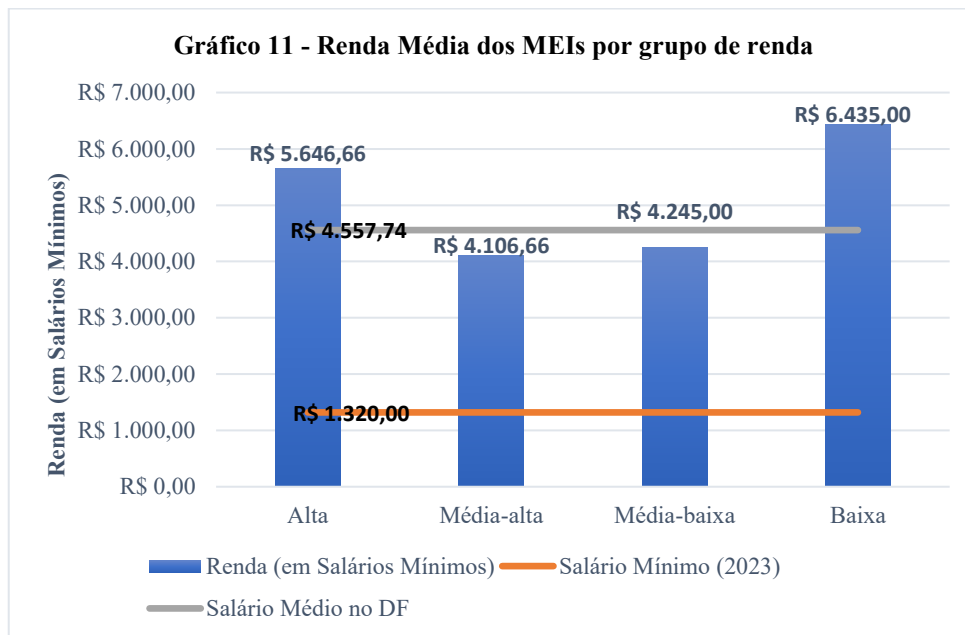
Por último, atentemos aos rendimentos dos grupo de Baixa renda:



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Este grupo foi aquele que menos apresentou casos que perfazem rendimentos acima do salário médio do DF, possuindo apenas quatro MEIs que auferiam renda acima desse patamar (MEIs 52, 54, 55 e 58), com valores entre 1 a 8 vezes mais do que esse salário médio. Nestes casos, compreendemos que as naturezas das atividades e a escolaridade podem explicar os montantes recebidos. Ainda sobre a relação entre renda e escolaridade, queremos sublinhar que verifica-se, neste grupo, uma afinidade entre as maiores rendas e uma maior escolarização, assim como entre as menores rendas e uma baixa escolarização, respectivamente. No que tange aos primeiros, os MEIs 52 e 55 possuem nível superior completo e possuem renda entre as cinco maiores do grupo. Quanto aos segundos, destacamos os MEIs 47, 53 e 57, que possuem nível fundamental (completo ou incompleto) e possuem renda entre aquelas cinco menores do grupo. Convém destacar também que as(os) interlocutoras(es) mais jovens (MEIs 55 e 58) são aqueles que possuem as duas maiores

rendas do grupo. Por último, no aspecto renda, um caso a se destacar como atípico é o do MEI 55, que chega a perfazer quase dez vezes mais que a média da renda dos demais MEIs selecionados⁹⁴ (Muniz, 2025b).



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Por fim, comparando-se o rendimento médio em todos os grupo de renda, nós temos o gráfico a seguir (Gráfico 11). Nele, destaca-se: a) que apenas os grupos de Alta renda e Baixa renda possuem rendimento médio acima do salário médio no Distrito Federal; b) que a diferença de rendimento entre os grupos de Média-alta e Média-baixa renda é inferior a 4%; e c) que o grupo de Baixa renda é aquele que possui o maior rendimento médio entre os grupos de renda, apresentando cerca de 1,5 vezes o salário médio do DF. Não obstante, cabe pontuar que neste último caso esse valor é alcançado devido a atipicidade do MEI 55, conforme pontuado anteriormente. Em suma, compreendemos que o rendimento médio de cada grupos apresenta-se como superior ao salário mínimo do período e próximo ao salário médio do Distrito Federal, pois não possui grandes diferenças em relação a este, para mais ou para menos. Logo, as(os) microempendedoras(es) não perfazem uma renda elevada em relação ao salário médio no DF, o que contrapõe-se a uma expectativa e representação do senso comum quanto a essas(es) trabalhadoras(es).

⁹⁴ À título de esclarecimento, destacamos que isso deve-se ao fato de que à época da entrevista o interlocutor havia desenquadrado como MEI e ascendido à Simples Nacional, o que pode explica a discrepância do valor recebido em comparação aos dos demais casos.

Agora passemos à questão que diz respeito aos rendimentos familiares. Conforme dissemos alhures, inquirimos nossas(os) interlocutoras(es) acerca da forma como eram compostos os rendimentos familiares em relação à atividade como MEI e a contribuição ou não de familiares neste processo. Assim, a seguir, sintetizamos essa informações no Quadro 24:

Quadro 24 – Rendimentos familiares e participação de cônjuges, filhos e/ou parentes			
MEI	Principal fonte de renda?	Se não, quem também contribui?	Forma de contribuição
Grupo de Alta renda			
23	Sim	Esposa também trabalha.	-
24	Não	Marido também trabalha.	Maioria da MEI.
25	Não	Esposa também trabalha.	-
26	Não	Mãe também trabalha.	Maioria de familiar.
27	Não	Marido também trabalha.	Maioria da(o) cônjuge.
28	Sim	Esposa também trabalha.	Maioria do MEI.
29	Não	Marido também trabalha.	Maioria da(o) cônjuge.
30	Não	Familiares também trabalham.	Maioria dos familiares.
31	Sim	-	-
Grupo de Média-alta renda			
32	Sim	-	-
33	Não	Esposa e familiares também trabalham.	Participação coletiva.
34	Sim	Esposa também trabalha.	Paridade.
35	Não	Marido também trabalha.	Maioria da(o) cônjuge.
36	Sim	-	-
37	Sim	-	-
38	Não	Esposa é aposentada.	Paridade.
39	Sim	-	-
40	Sim	Esposa também trabalha.	Maioria do MEI.
Grupo de Média-baixa renda			
41	Sim	-	-
42	Não	Familiares também trabalham.	Participação coletiva.
43	Sim	Marido também trabalha.	Paridade.
44	Sim	-	-
45	Não	Marido também trabalha.	Maioria da(o) cônjuge.
46	Sim	-	Maioria do MEI.
Grupo de Baixa renda			
47	Sim	-	-
48	Sim	-	-
49	Não	Marido também trabalha.	Paridade.
50	Sim	Marido também trabalha.	Maioria da MEI.
51	Sim	-	-
52	Não	Esposa também trabalha.	Maioria da MEI.
53	Sim	-	-
54	Sim	Marido também trabalha.	Paridade.
55	Não.	Familiar também trabalha.	Maioria dos familiares.
56	Sim	-	Maioria do MEI.
57	Não	Marido está desempregado.	Maioria da MEI.
58	Não	Familiares também trabalham.	Maioria dos familiares.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Diante do exposto, vemos o prisma que compõem-se a partir da relação ora em tela. Em geral, visualizamos que a maior parte das(os) MEIs indicaram que são a principal fonte

de rendimentos de suas famílias, mesmo quando as(os) cônjuges também trabalham. Neste caso, a maioria das(os) cônjuges que têm atividades laborais são do gênero masculino. Quanto às formas de contribuição, predominam as(os) MEIs como as(os) responsáveis pela produção da maior parte dos rendimentos, seguidas(os) de perto pelos familiares enquanto maiores contribuintes e pela divisão paritária quanto à composição da renda familiar.

E ao observarmos a questão a partir dos grupos de renda, vemos algumas situações um pouco diferentes do grupo geral. Em relação ao de Alta renda, a maior parte das(os) MEIs não declararam serem as principais fontes de renda em suas famílias, ao passo que com os de Média-alta, Média-baixa e Baixa renda, as(os) MEIs predominaram como as principais fontes de renda dentro de suas famílias. Provavelmente isso pode ser explicado devido aos rendimentos gerados pelos tipos de empregos ou atividades econômicas desempenhados pelas(os) cônjuges do primeiro grupo. Dentro do grupo de Média-baixa renda, os maridos das MEIs foram responsáveis pela maioria da composição do rendimento familiar, ao passo que no de Média-alta renda, as esposas é que ocuparam essa posição. Já no grupo de Baixa renda, as(os) MEIs predominaram como aquelas(es) que compõem a maior parte dos rendimentos familiares.

Ao observar-se a partir da ótica de gênero, os homens predominam entre os MEIs que são fonte de rendimentos nos grupos de Alta e Baixa renda, enquanto que as mulheres são maioria no de Média-baixa renda. Neste quesito, o grupo de Média-alta renda apresentou uma distribuição uniforme quanto ao gênero em relação a ser fonte de rendimentos. Quando trazemos a ótica de raça/cor, os negros são maioria em relação a serem as fontes de rendimentos, em todos os grupos de renda.

Prosseguindo, no quadro abaixo nós visualizamos as respostas à última pergunta acerca dos da composição dos rendimentos em relação às atividades MEIs. Vejamos:

Quadro 25 – Rendimentos e sustento das famílias entre MEIs, por grupo de renda	
MEI	Renda MEI supre?
Grupo de Alta renda	
MEI 23: Não, não. O que eu ganho, graças a Deus, tá dando pra suprir. (Entrevista MEI 23_Asa Norte_26.07.23_001.MP3, Pos. 55)	MEI supre.
MEI 24: Não, acho que dá. Mesmo se ele não trabalhasse, eu acho que o que eu faço hoje supria nós dois. Até eu ganho mais do que ele, né? (risos generalizados) (Entrevista MEI 24_Lago Norte_26.07.23_002.MP3 - Cópia, Pos. 81) [Interrompendo] É... Mas é muito esforço, né? Não é todo mês também, não. Graças a Deus, eu nunca deixei de pagar, honrar minhas obrigações. Nunca deixei de pagar nada, por falta. Nunca passei uma dificuldade mesmo, assim, “ah, eu não tenho dinheiro pra pagar uma conta”. Graças a Deus, não. Porque eu me viro, né? Além do salão, eu vendo tudo isso aí que você tá vendo [aponta para produtos	MEI supre.

no mostruário do salão]. (Entrevista MEI 24_Lago Norte_26.07.23_002.MP3 - Cópia, Pos. 83)	
MEI 25: Não, ela [a atividade como MEI] não é a fonte principal, mas é, como você diz, é um <i>plus</i> . Um pequeno <i>plus</i> . (Entrevista MEI 25_Asa Sul_26.07.23_003.MP3, Pos. 65)	MEI não supre.
MEI 26: Não, não faço. É... Justamente porque eu moro com a minha mãe, o apartamento é próprio, aqui essa loja foi me dada, então assim, eu não pago aluguel... eu pago condomínio e tudo. E esse mês eu tive que pedir empréstimo pra poder ter... pra gerir as contas. Mas por não pagar aluguel e a minha mãe é quem fomenta a casa. Então, por exemplo, eu moro com ela, não é que ela mora comigo. Então, não sei se hoje, para ter o padrão de morar na Octogonal, se a minha renda seria. Porém, se eu morasse no Entorno [do Distrito Federal] e tudo, talvez desse. (Entrevista MEI 26_Sudoeste_31.07.23_001.MP3, Pos. 90-91)	MEI não supre.
MEI 27: Eu, no caso, complemento ajudando o meu esposo. Ele paga as principais contas, né, que são as de aluguel, água, luz, internet e o plano de saúde da minha pequena – o qual ela não pode ficar de jeito nenhum, e eu complemento com as coisas que faltam: compra de casa, uma outra continha ou outra que fica faltando, uma fatura de cartão... e a reserva de emergência. (Entrevista MEI 27_Lago Sul_01.08.23_001.MP3, Pos. 59)	MEI não supre.
MEI 28: Não tenho outra atividade fora, então é essa mesmo, completa. Ele já atende tudo. (Entrevista MEI 28_Jardim Botânico_02.08.23_001.MP3, Pos. 59)	MEI supre.
MEI 29: Olha, antes sim. Antes, que eu digo, quando eu estava quando eu ganhava em torno de seis salários mínimos estava ok, sem filho (risos). Aí agora, com o filho, eu já não posso falar a mesma coisa. Mas com seis dava assim... dava, dava sim. (Entrevista MEI 29_Octogonal_07.08.23.MP3, Pos. 71)	MEI não supre.
MEI 30: Não apresentou resposta a esta questão	-
Cícero: E o que o senhor faz como MEI garante o sustento total seu e da sua família? MEI 31: Garante. (Entrevista MEI 31_Águas Claras_06.10.23_001.MP3, Pos. 45-46)	MEI supre.
Grupo de Média-alta renda	
MEI 32: Na verdade, eu tenho dois aluguéis aqui no imóvel, tem dois aluguéis. E o que eu faço à parte é isso. E como eu faço faculdade, aí eu faço trabalhos para alguns amigos, eu cobro. Como é a área jurídica, também, às vezes, eu faço estudo de processuais e ajudo, entender algumas questões, porque é muita demanda às vezes, então é essas coisinhas assim que acabam ajudando um pouco. Só isso. (Entrevista MEI 32_Candangolândia_04.08.23_001.MP3, Pos. 54)	MEI não supre.
MEI 33: Essa também é uma pergunta muito complicada. As estratégias, como já te falei, que são serviços esporádicos, a supressão de algumas necessidades... Para você entender, para ficar mais claro: você vai se adaptando a sua parte alimentar com aquilo que você consegue. Então, você muda os seus hábitos alimentares, por exemplo, a questão de lazer cultura, esquece, você não tem como ter recurso para isso... Então, é impactar diretamente na sua qualidade de vida. Você não tem uma qualidade de vida conforme um ditado, você vai dançando conforme a música. Você não tem como fazer um planejamento, não é verdade? [...] (Entrevista MEI 33_Vicente Pires_09.08.23_001.MP3, Pos. 46)	MEI não supre.
MEI 34: Não, só isso. (Entrevista MEI 34_Taguatinga_09.08.23_002.MP3, Pos. 47)	MEI supre.
MEI 35: Eu não complemento, porque eu reinvesto tudo no meu negócio (risos). Ele que é o mantenedor... Ele é realmente um investidor anjo. De tudo que eu ganho, eu reinvesto no negócio, seja com maquinário, seja, às vezes, com uma contratação de algum profissional que eu preciso para fazer um serviço específico, que eu não dou conta de fazer, seja para comprar cursos, livros... O meu negócio não mantém a minha casa. (Entrevista MEI 35_Arniqueiras_10.08.23_002.MP3, Pos. 46)	MEI não supre.

<p>MEI 35: Então, aí eu faço as relatorias textuais para as empresas de facilitação de conversas, que eles trabalham com... Já ouviu falar da “arte da conversa”, aqui de Brasília? (Entrevista MEI 35 Arniqueiras 10.08.23 002.MP3, Pos. 54)</p>	
<p>MEI 36: Às vezes é difícil, às vezes é puxado, porque é muita conta para pagar. A gente vende, mas tem que comprar, então não é só lucro. Tem mês que é bem complicado, mas tem mês que é de boa. Então depende do mês. (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 46-47)</p>	Variável.
<p>MEI 37: Não. Eu tenho uma outra fonte de renda dentro do próprio negócio, que eu trabalho com peças de máquina fora de linha. Então se tem uma máquina muito antiga que quebrou e ninguém tem, eu tenho. Então isso é uma fonte de renda que já está crescendo muito: já chega a 40% do faturamento do negócio. (Entrevista MEI 37 Guará 17.08.23 001.MP3, Pos. 50)</p>	MEI supre.
<p>MEI 38: Eu tenho um aluguelzinho, mas não entra no orçamento para casa, não. Só o MEI mesmo. E lá em casa a esposa está aposentada, tem uma filha já casada, tem uma outra que trabalha também – não ajuda, mas não atrapalha. (risadas) (Entrevista MEI 38 Sobradinho-Grande Colorado 17.08.23 002.MP3, Pos. 54)</p>	MEI supre.
<p>MEI 39: Mínimo, sim, né, mas era perrengue. Não é porque... a questão... Apesar que, quando eu engravidei, pelo MEI, eu consegui pegar uma licença de maternidade. Então, isso, naquela época, deu uma grande ajuda... Apesar de que, no trabalho, eu também continuei emitindo nota e tal. [...] (Entrevista MEI 39 Cruzeiro 18.08.23 001.MP3, Pos. 48)</p>	MEI não supre.
<p>MEI 40: O que acontece é o seguinte: como a gente sabe que o dinheiro nosso é pouco, a gente já não faz dívida. Ó, tem que comprar alguma coisa esse mês, não tem condição, já não compra. E, assim: temos uma chácara, que é do meu cunhado, igual comentei com o senhor, que a gente traz de lá uma mandioca, uma abóbora, uma galinha... é isso que vai complementando o mês da gente. (Entrevista MEI 40 SIA 20.11.23 001.MP3, Pos. 50)</p>	MEI não supre.
Grupo de Média-baixa renda	
<p>MEI 41: [...] Depois que aconteceu essa pandemia caiu muito, principalmente a massagem. Hoje muito o que dá é depilação, no salão. E é aquele tipo de lance assim: tem mês que todo mundo aparece, aí é top, mas tem mês que não. Então é muito relativo, você nunca tem aquela proporção certa, entendeu? Por isso que eu também tomo conta desses alugueis “por fora”, para ajudar nas despesas também. (Entrevista MEI 41 Gama 19.08.23 001.MP3, Pos. 40-41)</p> <p>MEI 41: [Além disso, eu faço] Essas festas particulares. Eu faço, às vezes, quando eu não tô mal... Depois que eu adoeci eu tenho medo de pegar festas, porque eu fazia essas festas em Brasília muito grandes, de 100 pessoas para cima. Já cheguei até a fazer festa para mais de mil pessoas, em Brasília. E eu sendo exclusivamente a cozinheira, só eu mesmo. Hoje eu tenho medo, porque eu nunca sei como eu acordo de manhã, por causa desse problema de saúde que eu adquiri de cinco anos para cá. (Entrevista MEI 41 Gama 19.08.23 001.MP3, Pos. 42)</p>	MEI não supre.
<p>MEI 42: [...] Aí nós abrimos aqui de segunda à sexta, aí sábado e domingo eu trabalho com as mesas, e ela descansa [referindo-se à irmã]. [...] (Entrevista MEI 42 Santa Maria 24.08.23 001 e 24.08.23 002.MP3, Pos. 52)</p> <p>[...]Em novembro já começa a dar encerramento das aulas e começa a diminuir as vendas. Tem os períodos que vende mais e os períodos que vende menos. Nas mesas é melhor para mim. Às vezes tem mês... Depende muito do mês, nas mesas. Mês em que é festa junina, eu tiro mais dinheiro, eu tiro uns 5 salários mínimos, que é muita mesa, né, que aluga. E, por final de semana, eu tiro a média de... tem final de semana que eu tiro... por mês, dá para tirar um salário mínimo, digamos, vamos colocar por mês, que eu coloco um mês que é só final de semana, que é sábado e domingo, certo? Que se aluga mesa só de sábado e domingo, só. (Entrevista MEI 42 Santa Maria 24.08.23 001 e 24.08.23 002.MP3, Pos. 83)</p>	MEI não supre.
<p>MEI 43: De jeito nenhum, de jeito nenhum! Inclusive, estou trabalhando de segunda à quinta agora porque estou com obra, porque antes era de segunda à</p>	MEI supre.

quarta, tranquilamente. (Entrevista MEI 43_Samambaia_25.08.23_001.MP3, Pos. 48)	
MEI 44: Sim. Agora sim. Agora sim. Mas ainda não chegou no patamar ainda não. (risos) (Entrevista MEI 44_Ceilândia_31.08.23_001.MP3, Pos. 47)	MEI supre.
MEI 45: Não apresentou resposta a esta questão	-
MEI 46: Não apresentou resposta a esta questão	-
Grupo de Baixa renda	
MEI 47: Não apresentou resposta a esta questão	-
MEI 48: Não, não, não tem. Eu, sempre que posso, eu tô na chácara, né? As vezes plantando alguma coisa... Mas, caso contrário, nada mais. Não tenho aluguel, nem nada. (Entrevista MEI 48_São Sebastião_29.08.23.MP3, Pos. 62)	MEI não supre.
MEI 49: Eu tô fazendo diárias, lá na Asa Norte. Faço dois dias de diária ainda, né? Porque eu ainda não posso falar assim “vou viver só da loja”. Ainda não, né? Não dá. Mas futuramente creio que vai melhorar, né? Mas, por enquanto, eu ainda faço essas extras aí pra... ter a minha continha paga, né? (risos) (Entrevista MEI 49_Fercal_30.08.23_001.MP3, Pos. 51)	MEI não supre.
MEI 50: Sim, eu tenho um aluguel para poder complementar. (Entrevista MEI 50_Itapoã_31.08.23_002.MP3, Pos. 50)	MEI não supre.
MEI 51: Não apresentou resposta a esta questão	-
MEI 52: Como eu tinha até te comentado no dia anterior, quando você me ligou, eu acredito que agora tem uma tendência, no meu ramo, deu uma tendência de cair bastante as vendas, questão de impostos aumentaram muito com o novo governo. Então, assim, eu acredito que eu preciso me reinventar, e achar uma saída para melhorar nesse sentido de fornecimento, de investimento, recursos também, de um capital de giro, porque se continuar nesse patamar, eu acredito que vai prejudicar bastante a minha empresa. (Entrevista MEI 52_Estrutural_27.09.23.MP3, Pos. 50)	MEI não supre.
MEI 53: Olha, poderia ser melhor, mas assim, igual eu falei para você anteriormente, até pela minha escolaridade, a minha preparação, eu não conseguiria um emprego melhor do que o que eu tenho hoje, uma renda que eu tenho hoje, eu não conseguiria trabalhando dentro da minha capacitação, né? Então, eu não tenho uma profissão específica. Então, eu consigo... Essa renda aí não é o suficiente, mas ela é o que banca a casa e supre as nossas necessidades urgentes. É isso aí. (Entrevista MEI 53_Riacho Fundo II_28.09.23.MP3, Pos. 49)	MEI supre.
MEI 54: Sim. (Entrevista MEI 54_Pôr do Sol_09.10.23.MP3, Pos. 52)	MEI supre.
MEI 55: Não apresentou resposta a esta questão	MEI supre.
MEI 56: Não apresentou resposta a esta questão	MEI não supre.
MEI 57: Eu sou a titular do Bolsa Família, né? Então nós temos a renda do Bolsa Família e ele completa com o restante, para pagar água, luz, cera, remédio, também, das crianças. (Entrevista MEI 57_Sol Nascente_19.10.23_002.MP3, Pos. 48)	MEI supre.
MEI 58: O meu, sim. (risos) Da minha família, já não dá muito, né? Mas é por conta de reinvestimento mesmo, porque grande parte do que eu recebo eu reinvesto em formação, profissionalização, enfim. (Entrevista MEI 58_Brazlândia_19.10.23.MP3, Pos. 52)	MEI não supre.
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.	

No quadro acima podemos visualizar, de maneira geral, uma polarização quanto ao entendimento de que a atividade como MEI supre ou não as demandas e necessidades de remuneração de nossas(os) interlocutoras(es) e suas respectivas famílias. De um lado, temos os grupos de Alta renda e Média-baixa renda, que possuem meio a meio a divisão dos casos quanto a esse entendimento. Do outro, temos os grupos de Média-alta e Baixa renda, nos quais a maioria dos casos tende a reconhecer que o MEI não supre essas necessidades.

Pensando a partir do recorte de gênero, observamos que os homens tendem a considerar que o MEI supre as necessidades suas e de suas famílias, e as mulheres, o contrário, nos grupos de Alta e Média-alta. Dentro dos grupos de Média-baixa e Baixa renda essa relação apresenta-se com uma distribuição equitativa entre homens e mulheres, ou seja, em ambos os grupos, há o mesmo número de casos do gênero masculino e feminino que consideram tanto que o MEI supre quanto que ele não supre as demandas e necessidades de rendimentos delas(es) e de suas famílias. Já em relação à raça/cor, apenas o grupo de Média-baixa renda apontou que pessoas negras creem que o MEI supre suas demandas e necessidades de rendimentos. Nos demais grupos essa relação mostrou-se distribuída de modo equitativo entre os casos, tendo, assim, o mesmo número de pessoas brancas e negras que acreditam que o MEI supre ou o inverso.

Em suma, a questão dos rendimentos despontou como um outro fator de precarização do trabalho das(os) MEIs em função do tipo de empreendimento, dos custos de operação e de vida dessas(es) empreendedoras(es), pois, de um modo geral, como pudemos acompanhar, a maior parte dos MEIs participantes desta pesquisa apresentaram rendimentos acima do patamar do salário mínimo à época, mas apenas um número menor conseguiu auferir rendimentos acima do salário médio do DF. Com isso, observamos que apenas a atividade como MEI não configura-se como fonte de renda segura para si e seus familiares. Assim, quando o empreendimento-MEI coloca-se como a principal atividade de onde são oriundos os rendimentos, normalmente ele tende a provê-los em um patamar de subsistência e/ou um leve conforto social; quando o mesmo não consegue ocupar este lugar, encetam-se estratégias de complementação da renda. Não obstante, no caso da(o) MEI que possui família, esta(e) não pode prescindir do trabalho e rendimento de cônjuge ou familiar. Logo, esses parâmetros apresentados demonstram que os rendimentos das(os) microempreendedoras(es) estudados apresenta insuficiência em prover o necessitado por elas(es).

4.3.5 MEI tem jornada de trabalho?: Extensão e natureza das horas trabalhadas

A questão da jornada de trabalho também figura como um dos indicadores de precarização do trabalho. Jornadas irregulares, entremeadas, extensas, flexíveis (através de compensações como banco de horas, por exemplo) ou que prossigam a horários noturnos sem nenhum tipo de pagamento por horas-extras ou coisa que valha são apontadas como

manifestações de um tempo de trabalho que é desorganizado e corroído devido à precarização do trabalho (Alves, 2009; 2013; Antunes; Druck, 2015; Borsoi, 2011; Dal Rosso, 2008; 2017; Druck, 2011; Marques, 2023). Assim, jornada de trabalho flexível e precarização do trabalho se retroalimentam, visto que a primeira expressa o grau e a intensidade do segundo, assim como a diluição das normas institucionais que regem e fiscalizam a jornada de trabalho *standard* acaba por ensejar a desconcertação do que seria uma jornada regular e não precária.

Em nosso caso, reconhecemos que assim como os demais indicadores, falar de “jornada de trabalho” pode parecer, à primeira vista, forçoso. Entretanto, quando consideramos que essas(es) trabalhadoras(es) possuem uma quantidade de horas de seu dia planejada e destinada ao trabalho no empreendimento, logo, por analogia, podemos considerar que ali há sim uma jornada de trabalho. Nesta senda, tratamos desta questão em nossas entrevistas a partir tanto da ideia de “jornada de trabalho” quanto de “horas trabalhadas”, a depender da(o) interlocutor(a) em questão. Assim, em seguida, apresentaremos uma sistematização quanto às respostas à seguinte questão: “Por favor, quais são seus horários em um dia de trabalho? Você poderia destacar quantas horas, em média, você trabalha, seja em um dia ou ao todo, na semana?”⁹⁵.

De um modo geral, o qualitativo que marcou também as noções de jornada/horas trabalhadas das(os) MEIs de todos os grupos de renda foi “flexível”. Essa flexibilidade expressa-se tanto na liberdade em decidir o início e o fim da jornada quanto na consecução dela (se em turnos contíguos, intercalados, entremeados por descanso, lazer ou questões pessoais) ou nos períodos de realização da mesma (se rotineiramente ou não). Todavia, tal como apontamos para a questão da polivalência, essa qualidade também apresenta uma faceta deletéria, que, no caso, são as formas como essa jornada acaba por transigir a esfera íntima e como essa flexibilidade acaba por traduzir-se como extensão das horas trabalhadas, intensificação da jornada, jornada intermitente e/ou instável.

E essa conformação dar-se-á, primeiro, devido a dissimulação da subordinação que ocorre junto às(aos) MEIs, pois na ausência da figura de um patrão, gerente ou chefia que dita e controla o tempo de trabalho, tem-se a autonomia, ou, ao menos, um esboço dela,

⁹⁵ Em tratando-se do tema, como veremos, adotamos uma comparação das horas trabalhadas por nossas(os) interlocutores pós formalização em relação ao estipulado legal-institucionalmente. Contudo, posteriormente ao trabalho de campo observamos deveríamos também coletar os valores no período prévio à formalização, para assim realizarmos um comparativo entre as jornadas pré e após a formalização como MEI.

tratada aqui enquanto a liberdade de fazer seus próprios horários. Segundo, a clientela, real ou possível, também acaba por ditar, mesmo que inconsciente e subjetivamente, o formato e a execução da jornada, sobretudo a partir de uma promessa de comercialização de mercadorias ou prestação de serviços que fará com que entre dinheiro em caixa.

A partir das respostas, elaboramos o Quadro 26, abaixo. Frisamos que apesar de nem todas(os) interlocutoras(es) responderem a essa questão de maneira objetiva durante as entrevistas, dentre aquelas(es) que a responderam, observamos a seguinte distribuição em relação aos parâmetros legais de jornada laboral no país⁹⁶:

Quadro 26 – Jornada de trabalho semanal entre MEIs (todos os grupos de renda)		
Menor que 40h	Entre 40 e 44 horas	Maior que 44h
Grupo de Alta renda		
MEI 25	MEI 24, MEI 26, MEI 29, MEI 31	MEI 23, MEI 27
Grupo de Média-alta renda		
MEI 32, MEI 38	MEI 35, MEI 37	MEI 34, MEI 36, MEI 39, MEI 40
Grupo de Média-baixa renda		
-	MEI 43, MEI 44, MEI 45, MEI 46	MEI 41, MEI 42
Grupo de Baixa renda		
MEI 47, MEI 48	MEI 49, MEI 51, MEI 53, MEI 56, MEI 57	MEI 50, MEI 52, MEI 54, MEI 55, MEI 58
05 MEIs	15 MEIs	13 MEIs

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.

Quanto ao grupo de Alta renda, ao contrário de que o senso comum pode ilustrar, as jornadas encontram-se, majoritariamente dentro do enquadramento legal ou acima deste. Assim, aquelas(es) que auferem uma renda mais alta do que a média dos casos tendem a ter sua jornada dentro da margem legal, por mais que sejam flexíveis e variáveis ao longos dos dias e das semanas⁹⁷. Com isso, identificamos que essas(es) microempreendedoras(es) não trabalham poucas horas e que longas jornadas porventura são relacionadas à ocupação/atividade e a renda auferida. Neste quesito, convém destacar também outro mito, que diz respeito à relação diretamente proporcional entre horas trabalhadas e renda auferida. Como podem observar ao cotejar o Quadro 26 em relação ao Gráfico 07, os MEI 23 e MEI

⁹⁶ Apesar de não haver previsão legal no Brasil para jornada de trabalho para empreendedores, à título de reflexão científica, elegemos como parâmetro aquele referente ao artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, que determina em termos legais a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Muniz, 2025a; 2025b).

⁹⁷ As exceções aqui, como as(os) leitoras(es) podem observar, são o MEI 25, que tem jornada abaixo do parâmetro regulamentar mas recebe acima do salários médio do DF; o MEI 23, que recebe uma renda relativamente maior à média dos salários no DF, mas também trabalha mais horas que a jornada média regulamentar; e a MEI 27, que apesar de trabalhar mais horas, recebe menos que a média dos MEIs analisados, pelos motivos já explicitados. Destaca-se também que o MEI 28 e a MEI 30 não explicitaram suas jornadas em suas respectivas entrevistas (Muniz, 2025a).

27, apesar de ser aqueles que trabalham mais horas, não são aqueles que recebem maior renda, proporcionalmente. Nesta trilha, os casos que mais auferem renda (MEI 29 e MEI 31) enquadram-se em uma jornada de trabalho “normal” não superior aos parâmetros legais (Muniz, 2025a).

Já em relação ao grupo de Média-alta renda, observamos que há uma concentração maior dos casos na jornadas superiores ao *standard* legal. Como no grupo anterior, as(os) MEIs com maior renda enquadraram-se no parâmetro intermediário de jornada, seguidas(os) daquelas(es) que trabalharam acima de 44h por semana e das(os) demais, que trabalharam abaixo de 40h semanais. Logo, no caso em tela também verificamos que os maiores rendimentos estão concentrados no grupo que realiza uma jornada de 40 a 44h semanais, enquanto que os menores rendimentos estão dentre aquelas(es) MEIs que trabalham abaixo deste patamar.

No que tange ao grupo de Média-baixa renda, não houveram casos de MEIs que trabalhassem abaixo de 40h por semana. Assim, as(os) interlocutoras(es) deste grupo distribuíram-se entre aquelas(es) que cumprem uma jornada regular e aqueles que perfazem uma jornada superior ao padrão. E quando relacionamos isso a questão dos rendimentos (ver Gráfico 09), vemos que as(os) MEIs que trabalham a jornada regular ganham quase 1 vez e meia mais que aqueles que trabalham além desta jornada. Assim, neste grupo atestou-se que os rendimentos não necessariamente tendem a crescer conforme aumenta-se a quantidade de horas trabalhadas.

Por último, no grupo de Baixa renda observamos uma polarização maior no que tange à distribuição das horas trabalhadas, com cinco MEIs apontando para uma jornada regular e outros cinco com jornada superior à regular. Quando cruzamos as informações de renda (Gráfico 10) e de jornada, identificamos que aqueles com menor renda trabalham abaixo da jornada regular, ao passo que aqueles que trabalham além da jornada *standard* também perfazem maior renda. Assim, aqui verifica-se o mito meritocrático de que quanto mais trabalha-se, mais auferem-se renda como empreendedor – algo diverso do verificado para o grupo de Alta renda (Muniz, 2025a; 2025b).

De um modo geral, o Quadro 26 aponta que a maioria das(os) MEIs respondentes apontaram que trabalham a jornada padrão (entre 40 e 44h) ou acima dela, o que desconstrói o mito oriundo do senso comum ou do discurso neoliberal de que trabalhar em empreendedorismo significa ter uma jornada de trabalho reduzida. Em verdade, quando

olhamos para essa distribuição em relação a outros marcadores, conseguimos ir mais a fundo nas minúcias para essa compreensão.

Em relação àquelas(es) que têm jornada inferior à 40h por semana, predominaram as(os) MEIs em prestação de serviço, pessoas negras e do gênero masculino, com rendimentos médio de R\$ 2.904. Neste conjunto, o menor rendimento foi o da MEI 48, que trabalha com venda de confecções (roupas), ao passo que o maior rendimento foi o do MEI 25, cuja atividade é um comércio de confecções autorais.

No conjunto daquelas(es) MEIs que perfazem uma jornada entre 40 e 44h por semana, tivemos como maioria desse rol as(os) MEIs em prestação de serviço, negras(os) e do gênero feminino, com rendimentos médios de R\$ 5.500. Destacamos neste caso os MEIs 49 e 57, que possuem os menores rendimentos do conjunto e cujas atividades são comércio de confecções e diarista, respectivamente, enquanto que destaca-se também o MEI 46 como o maior rendimento, atuando na construção civil.

Por último, no rol daquelas(es) que trabalham acima da jornada padrão, destacaram-se MEIs que atuam em comércios (variados), negras(os) e do gênero feminino, com rendimentos médios de R\$ 6.549. Frisamos os casos do MEI 55, que trabalha com marketing digital, como o caso de maior rendimento dentro deste rol, e o caso da MEI 27 como o de menor rendimento. Destaca-se, por fim, que este conjunto foi aquele com uma distribuição mais equitativa em relação à cor/raça e gênero.

Em resumo, conforme exposto nesta seção, a questão da jornada de trabalho entre MEIs desponta como um indicador de precarização do trabalho em dois aspectos. No primeiro, pela flexibilidade que é desenvolvida intrinsecamente em relação à jornada, seja em função da atividade econômica/ocupação desenvolvida ou, ainda, em função da organização e operação do empreendimento, que faz com que esta seja capilarizada ao longo de todo o tempo de vida da(o) microempreendedor(a). No segundo, em função de como o discurso neoliberal somado às condições de vida e trabalho direcionam essas(es) microempreendedoras a estender a quantidade de horas trabalhadas sempre em função de uma promessa de captação de mais clientes, de venda de mais mercadorias, de prestação de uma maior quantidade de serviços etc. Assim, essa promessa vai delongando as horas de trabalho e as imiscuindo às horas de não trabalho, transigindo limites e fronteiras, e submetendo a vida a um trabalho que passa a ser onipresente na vida das(os) microempreendedoras(es).

4.3.6 Seriam as(os) MEIs “EUpreendedores”?: formas e condições da realização do trabalho em empreendimentos

Como exposto nos capítulos anteriores, o empreendimento é, usualmente, uma unidade produtiva que envolve vários processos e, por isso, necessita de uma organização e gestão do trabalho específica para o seu bom funcionamento. Logo, apesar de sua dimensão reduzida, é imprescindível a força de trabalho humana para a sua existência (Muniz, 2024; Tavares, 2021). Assim, verifica-se que a estruturação e a operacionalização do empreendimento dependem diretamente da força de trabalho da(o) própria(o) microempreendedor(a), que se autoexplora para dar vida ao seu empreendimento (Assunção, 2008; Barbosa, 2011; Muniz, 2023a; 2023b).

Por outro lado, o discurso oficial acerca da política do MEI frisa, constantemente, tanto o aspecto da promoção da inserção no mercado de trabalho das(os) trabalhadoras(es) formalizadas(os) quanto a previsibilidade legal de contratação de um empregado formal para auxiliar no empreendimento (Campanha *et al.*, 2015; Colbari, 2015; Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Rosenfield, 2015), sendo este último ponto objeto de discurso positivo e justificador da importância da política, por parte do SEBRAE, e sendo, inclusive, investigado em seus *Perfil do MEI* (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2019b; 2022; 2024). Sobre este ponto em específico, as pesquisas do SEBRAE vêm apontando o baixo número de MEIs que empregam outros trabalhadores, formalmente, como vimos no Capítulo 02.

Assim, pôs-se a nós essa questão sobre o uso da força de trabalho entre MEIs e de quais formas isso poderia vir a conectar-se à questão da precarização do trabalho. Neste sentido, tendo compreendido a partir dos grupos focais alguns apontamentos acerca da questão, abordamo-la nas entrevistas, da seguinte forma: “Uma questão importante para o desenvolvimento de um empreendimento são as pessoas envolvidas para seu funcionamento. Assim, diga-nos, quantas pessoas trabalham com você? Elas são empregadas com carteira assinada? Se não, qual o vínculo dela(s) com você?”. Diante da enormidade e variedade de respostas, e visando a melhor compreensão dos dados produzidos, organizamos a Tabela 02, abaixo:

Tabela 02 – Força de trabalho mobilizada na realização do empreendimento (Todos os grupos de renda)		
Tipo de Força de trabalho	MEIs	Total
Trabalha só	23, 25, 26, 31, 32, 38, 41, 44, 47, 48, 49 e 52	12
Trabalha com empregada(o)	50 e 55	02

Trabalha com familiar(es)	27, 34, 36, 40, 45, 50, 51, 53, 54 e 58	10
Trabalha com informal(is)	24, 28, 33, 35, 55 e 56	06
Trabalha com outros MEIs	27, 28, 29, 30, 34, 35, 37, 42, 43, 45, 46, 53, 57	13
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.		

De uma forma geral, observamos que apenas dois MEIs empregam diretamente um(a) trabalhador(a) assalariado em seus empreendimentos: a MEI 50 e o MEI 55. Quanto a primeira, o emprego de um(a) trabalhador(a) formal foi justificado em função das relações familiares e da estratégia para o desenvolvimento do empreendimento:

Cícero: Perfeito. Quantas pessoas trabalham com a senhora aqui na loja?

MEI 50: Hoje são três: minha filha, minha sobrinha e a minha funcionária.

Cícero: Aí, no caso, a sua filha e sua sobrinha trabalham com carteira assinada?

MEI 50: Não, não. A minha filha e eu, a gente é meio que “sócia”.

Cícero: É, é um trabalho familiar, né? Ela, tipo assim, te ajuda...

MEI 50: ...Meio que sócia. E a minha sobrinha, ela entrou agora, tem três meses. E aí eu tô tentando, porque meu marido, ele viu que parece que em dezembro tava abrindo um... pra MEI poder contratar mais um, né? Então a gente tá nessa expectativa de poder contratar ela. Por isso que a minha sobrinha que tá aqui nessa...

Cícero: Entendi. E a funcionária, ela é contratada com carteira assinada?

MEI 50: É. (Entrevista MEI 50_Itapoã_31.08.23_002.MP3, Pos. 57-64)

Quanto ao segundo, o escalonamento de seu empreendimento e alcance do patamar de microempresa explicam o emprego de trabalhadores formais:

Cícero: Perfeito, muito obrigado. E quantas pessoas trabalham com o senhor?

MEI 55: É... [pensativo] Duas, diretamente... assim, “assinados” – vamos assim dizer – e duas, não, e quatro freelancers. Ah, tipo assim... tem eu, meu sócio... então esses dois meio que não contam, pois é a mesma coisa que eu, meu sócio... E está enquadrado no CNPJ dois assinados e quatro *freelancers*. (Entrevista MEI 55_Varjão_10.10.23.MP3, Pos. 55-56)

Assim, observamos que o cumprimento da possibilidade de contratação de um empregado formal direto por MEIs envolve microempreendedoras(es) que já traçaram uma trajetória de desenvolvimento de seus empreendimentos a partir do escalonamento ou que estão a trilhar essa trajetória, visando a alcançar o patamar de desenquadro para ME do ponto de vista formal/da regra, ou, ao menos, do ponto de vista financeiro-contábil. E, ao levar-se em consideração que, primeiro, o limite de faturamento mensal/anual das(os) MEIs cria um limitador para a contratação de um(a) empregada(o) formal – haja vista que este teto ainda

inclui os custos de operação, os tributos e impostos e, não menos importante, o “salário” da(o) própria(o) MEI – e que, segundo, a Lei da Microempresa exige um mínimo de trabalhadores contratados para a regulamentação jurídica nesta categoria (BRASIL, 2006), logo compreendemos, com base em nossa investigação, que ao contrário do discurso oficial (SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2019b; 2022; 2024) e das expectativas do MEI como motor social do aumento de empregos formais, apenas as(os) MEIs que encontram-se em vias de desenquadro é que apresentam as condições reais para contratação de um(a) empregada(o) formal.

Ainda sobre o Tabela 02, visualizamos que destaca-se, em primeiro lugar, a mobilização de outras(os) MEIs nas atividades diretas ou indiretas relacionadas ao funcionamento dos empreendimentos. Aqui descortina-se uma situação diferente do que seria compreendida como pejetização do trabalho (Fernandes, 2021; 2024b; Lima; Oliveira, 2021), conforme apontada alhures. No caso ora em tela, o que ocorre é, ao nosso ver, uma espécie de subcontratação ou terceirização via MEI pelas(os) responsáveis pelo empreendimento em si. Isso nos chamou atenção pois essa relação de trabalho não era nem na condição de “empregado”, tampouco na condição de “sócio”, pois há a vedação legal ao MEI de constituir sociedade no empreendimento (BRASIL, 2006; 2008; Campanha *et al.*, 2015; Colbari, 2015; Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Rosenfield, 2015). Assim, observamos que esses MEIs tendem a fazer uso de outros MEIs na condição de uma “subcontratação” ou “terceirização” de parte de suas tarefas ou processos (Muniz, 2025a; 2025c)⁹⁸.

Em segundo lugar, aparecem as(os) MEIs que trabalham sós. A adoção desta forma de realização do trabalho no empreendimento dar-se-á em função da limitação de faturamento mensal/anual pela própria lei do MEI, conforme já aludido, ou, ainda, devido à natureza da atividade econômica/ocupação ou, por fim, de uma escolha da(o) própria(o) microempreendedor(a). Afinal, muitas(os) MEIs têm em seu empreendimento a projeção de um autoemprego ou de uma atividade autônoma, de acordo com o que já apontamos anteriormente.

Por último, o quadro geral nos aponta também uma dezena de MEIs que mobilizam familiares na operação de seus empreendimentos e, outros mais, de trabalhadores informais.

⁹⁸ Conforme apontamos alhures, “[...] porque apesar da forma jurídica ‘empresa’, na prática, o que temos corriqueiramente é o autoemprego de si pelo trabalhador registrado, que, via de regra, não conta com empregado formal contratado – devido ao seu limite de ganho (mensal e anual) e, por isso, lança mão, quando necessário, do trabalho familiar ou da “subcontratação” de outros MEIs para o cumprimento de uma dada atividade ou serviço necessário ao seu processo de produção. [...]” (Muniz, 2025c, p. 478).

Nesses casos nos parece prevalecer a ideia já apontada por Tavares (2021) de que as fronteiras entre o empreendimento, o familiar e o informal são tênues, e que, por isso, essas(es) empreendedoras(es) acabam por mobilizar outras(os) trabalhadoras(es) nessas condições como um desdobramento lógico da natureza da atividade econômica/ocupação ou porque enxergam o empreendimento sob a ótica de ser um “negócio familiar” ou uma “atividade informal”, o que prescindiria da formalidade das relações de trabalho.

Refletindo agora a partir dos grupos de renda, identificamos que no grupo de Alta renda estruturam-se dois polos distintos: aqueles que trabalham só, sem empregados ou auxiliares, e aqueles que trabalham com outros MEIs. Se considerarmos as ocupações e atividades desenvolvidas (vide Tabela 02), no primeiro caso, estão as atividades realizadas que comumente podem ser exercidas por uma única pessoa. Já no segundo caso, são atividades que não dispensam empregados ou auxiliares. Ainda neste quesito, esses MEIs “empregam”, usualmente, outros MEIs (Muniz, 2025a).

Por último, ao atentarmos para o grupo de Baixa renda, sobressaem-se que apenas dois MEIs possuíam empregados formais, a despeito de serem microempreendedores de baixa renda – tratamos disso alguns parágrafos atrás. E, comparado com o grupo de Alta renda, esses MEIs fazem um emprego menor de outros MEIs na consecução de suas atividades. Ademais, apesar de não desenvolverem empreendimentos informais e/ou familiares, a maior parte dos casos faz uso de familiares no dia a dia de seu empreendimento, bem como do trabalho informal. Compreendemos que isso deve-se à baixa renda auferida, aos tipos de empreendimentos desenvolvidos e à cultura do trabalho informal entre pessoas de grupos sociais mais baixos (Lima, 2010; Muniz, 2025b; Tavares, 2021).

Com efeito, para nós isso expressa uma dupla faceta da precarização do trabalho entre MEIs, em todos os grupos de renda possíveis: a formalização enseja condições materiais que podem vir a ser precarizadas e que, por seu turno, para permitirem a sobrevivência da(o) trabalhador(a) formalizada(o), inserem-na(o) em uma condição na qual ela(e) precisa lançar mão das próprias debilidades da política em uma possibilidade de benefício próprio. Conseqüentemente, submeter-se a essa precarização, em quais termos e níveis, advém como resultado de uma reflexão e estratégia próprias de cada MEI, que pode decidir por enquadrar-se nesses termos do jogo como um recurso de sobrevivência, visando, ao final, que elas(es) continuem a desenvolver suas atividades e fomentar seus empreendimentos.

4.4 O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO

Nesta seção, vamos escrutinar a outra dimensão do processo de precarização do trabalho, que é a subjetiva. Ao contrário do que observamos com a questão da precarização objetiva do trabalho, esta apresenta-se ainda como uma dimensão que, por si só, merece maiores investigações empíricas e reflexões teóricas, haja vista a sua pouca elaboração dentro da literatura, sobretudo a nacional. Não temos uma interpretação assertiva a este respeito, mas aventamos a possibilidade de que o deslindar do processo de precarização social e do trabalho no Brasil teve, até recentemente, uma manifestação mais concentrada e pungente na dimensão objetiva da vida material, o que tendeu ao obnubilamento das questões de caráter subjetivo (Muniz, 2023a). Todavia, reconhecemos também que há uma literatura cada vez mais empenhada em trazer à análise as dimensões subjetivas da vida material dos agentes sociais (Alves, 2011; Gago, 2018; Muniz, 2023a; Safatle, 2021).

Dessa maneira, dentro da literatura sobre precarização do trabalho, observamos as seguintes abordagens sobre a precarização subjetiva:

- Sua identificação com o aumento da insegurança em termos subjetivos e a perda de um “senso de perda de reconhecimento e integração social” (Alberti *et al.*, 2018);
- Produto da gestão pelo medo, abuso de poder e/ou sofrimento de assédio moral (Antunes; Druck, 2015);
- Manifestada nas formas de sofrimento e adoecimento em termos de saúde mental (especialmente ansiedade, depressão e *burnout*) (Bobek *et al.*, 2018);
- Através do sentimento/sensação de insegurança no trabalho/emprego ou mesmo no mercado de trabalho, além de, também, na possibilidade de perda do trabalho/emprego em período vindouro (Kalleberg; Vallas, 2018);
- Sensação ou exposição (in)direta à riscos sociais (desemprego, doença, aposentadoria, acidente de trabalho e doença profissional), ocupacionais e/ou relacionados ao trabalho (Brito, 2014; Thebaud-Mony, 2011);
- Na forma da adoção do “engajamento individualizante” (Rosenfield, 2011) ou via a “captura da subjetividade” (Alves, 2011);
- Na aparência da uma instabilidade da experiência subjetiva, derivada da impossibilidade em programar o futuro ou de ter controle sobre o presente (Sá, 2012); e, por último
- Na figura de uma “ruptura de uma identidade e uma relação com o trabalho e com a empresa” (Vargas, 2016).

A partir desta breve pincelada, observamos que vislumbra-se uma distinção entre as investigações internacionais e nacionais sobre o tema, que erige-se, ao nosso ver, na forma como relacionam-se as manifestações da subjetividade em relação às transformações de caráter estrutural-material, conforme apontamos alhures (Muniz, 2023a). Ademais, reconhecemos também que o desenvolvimento de análises que dão relevo às formas de

precarização subjetiva manifestam-se com mais clareza no Norte global, possivelmente em função da forma como a discussão sobre o conceito e a categoria de “precarização do trabalho” desenvolveu-se lá, conforme apontamos no Capítulo 03.

Dessa forma, a partir do deslindado, reconhece-se que a precarização subjetiva é um fenômeno crucial e incontornável para compreendermos hoje as transformações nos mundos do trabalho e na própria morfologia do trabalho, pois ela engloba questões de ordem psicossocial, sociopolítica e sociocultural, em isolado ou combinadas, que apontam desde as alterações na sociabilidade laboral, a desproteção social e coletiva a uma parcela cada vez mais expressiva de trabalhadoras(es) e as inseguranças que brotam desse processo, a vulnerabilização social cada vez mais extensa porém particularizada, as incertezas quanto ao presente e ao futuro até a solidão e o desamparo gerados pelo individualismo, fragmentação e autorresponsabilização. Essas transformações, por sua vez, apontam para os múltiplos fatores e para a “multidimensionalidade do processo de precarização do trabalho” (Marques, 2023).

Mas do que trata-se a precarização subjetiva do trabalho? Marques (2023) define-a da seguinte forma:

Por sua vez, muitos trabalhadores ‘instalados’ na precariedade laboral exteriorizam fenômenos de desqualificação, exploração, *burnout*, desânimo, incapacidade e desconfiança (inter)peçoal no futuro, remetendo-nos a uma reflexão mais profunda da reconversão sociocultural na contemporaneidade. A ênfase na **precarização subjetiva** (Armano; Bove; Murgia, 2017) dá-nos conta da extensão das condições de progressão profissional individualizadas, precárias e incertas nas trajetórias de vida dos atores sociais. O foco nas representações sociais, nos recursos cognitivos e emocionais e na capacidade de mobilização no nível dos contextos de ação e interação nos remete a aspetos ontológicos e existenciais da vida e da ação coletiva. [...]. (p. 04, grifo da autora)

Por sua vez, Vargas (2016) aduz que esse fenômeno representa a experiência subjetiva dos mecanismos sociais e institucionais de proteção, reconhecimento e sociabilidade por parte das(os) trabalhadoras(es). Logo, a sua análise deve advir dos modos como as condições subjetivas do trabalho mobilizam as consciências e supõem as experiências daquelas(es) que o realizam. Assim, as sensações e percepções dos riscos, a insatisfação, a insegurança, o desprazer e o sofrimento com o trabalho apontam a relação subjetiva com o seu conteúdo e, portanto, podem apontar para as formas como subjetivamente dar-se-ão a precariedade do e no trabalho. Nesta trilha,

[...] pode-se sugerir que a ‘precariedade do trabalho’ pode ser subjetivamente ressentida tanto nas ocupações que comportam atividades parceladas, repetitivas,

alienantes, caracterizadas pela pobreza ou ausência de conteúdos significativos para quem as executa, como nas profissões altamente qualificadas, exercidas em condições relativamente confortáveis e adequadas, mas caracterizadas por fortes pressões objetivas e (ou) subjetivas, como é o caso daquelas em que se exige do trabalhador produtividade, desempenho e (ou) responsabilidade elevados. [...]. (Vargas, 2016, p. 315-316)

Ou seja, uma “precarização subjetiva do trabalho” possui relação com a(s) situações(ões) de trabalho que apresentem riscos, vulnerabilidade e degradação de suas formas, condições e conteúdos e com o modo como a(o) trabalhador(a) constitui-os e compreende-os subjetivamente em situações concretas. São, portanto, os elementos mais subjetivos, ligados às percepções, experiências, vivências, representações, sentimentos etc. que, conjuntamente, conformam esta faceta subjetiva do processo mais geral de precarização do trabalho. Nesta senda, compreendemos que o autor, apesar da perspectiva ligeiramente distinta de análise, concorda com Marques (2023) no que tange à existência de uma multidimensionalidade do processo de precarização do trabalho, sobretudo em relação a esta faceta subjetiva.

Em resumo, a partir do que foi deslindado até aqui, entendemos então que a precarização subjetiva é uma das dimensões do processo mais geral de precarização no e do trabalho, e que caracteriza-se pelas alterações provocadas tanto pelas transformações macrossociais quanto microssociais, em relação ao amparo coletivo em relação ao trabalho, ao reconhecimento, à satisfação, à sociabilidade, à saúde mental, ao pertencimento, à segurança e à integração profissional. Assim como a face objetiva, esta atinge todas as formas de trabalho, com certo grau e diferença, em função da inscrição e do tipo de trabalho e de trabalhador(a) em relação ao quadro social mais geral.

Ao contrário do que expusemos com relação à precarização objetiva, como a precarização subjetiva é menos conformada pelo escopo de uma relação de emprego fordista ou *standard*, logo nós podemos analisá-la por parâmetros e categorias tanto oriundas das investigações relativas às formas típicas de trabalho quanto outras, mais adequadas às situações atípicas. Desta forma, seriam características da faceta subjetiva da precarização do trabalho as seguintes, no quadro abaixo:

Quadro 27 – Características da “precarização subjetiva” do trabalho	
Dimensão	Elementos
Compreensão do Eu	Autorresponsabilização; Individualismo; Compreensão de si em termos de mercadoria ou mercado; Subjetividade “capturada” ou expressão de um “engajamento individualizante”;

	Visão de si como um competidor/concorrente.
Identidade profissional	Compreensão flexível de quem/do que se é profissionalmente; Relação intersubjetiva com demais trabalhadores pautada no pragmatismo/instrumentalização; Não identificação com o trabalho realizado; Não identificação com a empresa contratante.
Saúde mental	Manifestação de ansiedade no ou em relação ao trabalho; Acometimento de depressão; Desenvolvimento de <i>burnout</i> ; Acometimento de assédio moral.
Sentido de filiação e segurança	Não pertencimento à comunidade na qual atua; Sentimento de não pertencimento à empresa na qual trabalha; Sentimento de insegurança no trabalho; Sentimento de insegurança em relação à permanência do trabalho.
Segurança e saúde no trabalho	Transferência de riscos da empresa aos trabalhadores; Insegurança no trabalho (riscos sociais e incertezas); Acometimento de doença ocupacional; Acometimento de acidente de trabalho.
Relações socioafetivas	Trabalho socioemocional recorrente ou perene; Gestão instrumental das emoções e afetos; Sobrecarga socioafetiva na relação com os outros; Gestão pelo medo.
Perspectivas de presente e futuro	Manifestação de presenteísmo; Ausência de perspectiva ou visão de futuro; Postura de austeridade e resiliência; Visão niilista do porvir.
Fonte: Elaboração do autor.	

Diante do exposto, observamos que as dimensões e seus elementos componentes são variados e amplos, inclusive vindo a ultrapassar aquilo que foi coligido no quadro acima. Entrementes, da mesma forma como argumentamos em relação à precarização objetiva do trabalho, trazemos algumas dimensões e elementos mais gerais que possam representar e abarcar a maior gama possível de manifestações desta faceta de precarização, não representando, de forma alguma, um quadro final e acabado.

Neste sentido, ao contrário do que foi discutido quando falamos da precarização objetiva do trabalho e das mediações necessárias ao se tratar dessa faceta do fenômeno em relação à trabalhadoras(es) assalariadas(os) e à empreendedoras(es), observamos que, no caso da faceta subjetiva, as subdimensões e elementos constituintes destas dimensões elencadas não diferem muito daquelas que podem ser apontadas para as(os) trabalhadoras(es) formais, visto que as similaridades são mais vastas em função de tratar-se da subjetividade dessas(es) trabalhadores, algo menos particularizado por questões de caráter institucional – como é o caso das condições e relações de trabalho – sobretudo se pensarmos de subjetividades que tendem a uma similaridade em função dos aspectos macrossociais que são comuns a toda gente, devido a fase atual do capitalismo.

Desta maneira, dado o exposto, resolvemos centrar nas seguintes dimensões de análise para o caso dos Microempreendedores Individuais:

Quadro 28 – Dimensões para análise da precarização subjetiva do trabalho de MEIs		
Identidade profissional	Compreensão flexível de quem/do que se é profissionalmente	Grupos Focais, questão nº 01
Segurança e saúde no trabalho	Insegurança no trabalho (riscos sociais e incertezas)	Entrevistas, pergunta nº 26
Relações socioafetivas	Gestão das emoções e afetos	Grupos Focais, questão nº 12
Perspectivas de presente e futuro	Ausência de perspectiva ou visão de futuro	Grupos Focais, questão nº 14
Fonte: Elaboração própria.		

A escolha dessas dimensões deveu-se, da mesma forma que no caso da análise da face objetiva da precarização do trabalho, da expressão, nas entrevistas e nos grupos focais, de elementos que pudessem ser operacionalizados a partir dessas subdimensões, permitindo, assim, as comparações entre casos e grupos, situações que outras subdimensões, possivelmente devido aos nossos instrumentos de pesquisa, não puderam captar.

Assim, a seguir, iremos nos debruçar sobre como esses elementos foram compreendidos em relação aos nossos interlocutores de pesquisa, a partir de extratos dos grupos focais e das entrevistas semidiretivas, seguindo a mesma lógica de análise empregada quanto à faceta objetiva da precarização do trabalho.

4.5 A PRECARIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS

4.4.1 Ser ou não ser empreendedor, eis a questão: a identidade profissional em paralaxe

Conforme pudemos observar no Capítulo 01, a questão da identidade profissional é um tema de controvérsia entre MEIs. Primeiro, devido a própria natureza do fenômeno do empreendedorismo e de sua transladação à autocompreensão do que se é ser empreendedor. Assim, o empreendedor seria um empresário ou seria algo distinto dele? Ainda: empreendedor seria ser um trabalhador que projeta-se em ser algo próprio? Em Muniz (2023c; 2025c) nós exploramos um pouco a respeito dessas questões, e observamos que a identificação profissional do empreendedor é algo em deslocamento, portanto, sem uma definição sólida e definitiva.

Logo, diante indefinição do que é “empreendedorismo”, acaba-se também por lançar sombra à compreensão do que é ser “empreendedor” e tem-se a generalidade, indefinição, polissemia e variação em compreender-se ao exato o que se é, do ponto de vista das(os)

trabalhadoras(es) em empreendedorismo. E, ao considerar-se a arquitetura da política do microempreendedorismo individual, isso acentua-se, pois, como já frisado, essa política amalgamou características de empresarialidade com dispositivos e direitos comuns ao trabalho assalariado de caráter celetista no país, o que traz uma ambiguidade na autocompreensão que seus inscritos acabam por fazer de si mesmos.

Essa observação aprofunda-se quando nos debruçamos sobre as demais contribuições ofertadas pelas(os) nossas(os) interlocutoras(es), nos demais grupos focais. Rapidamente iremos recuperar alguns resultados já apresentado em Muniz (2023c) para esmiuçarmos essa questão.

Naquela ocasião, apontamos primeiro, com base na teoria social contemporânea, como o desenvolvimento do capitalismo, através da neoliberalização, financeirização e mercadorização tenderam a, cada vez mais, corroer e solapar as rígidas fronteiras erigidas ao longo do período fordista no que tange às noções sociais, econômicas e institucionais do que é ser “empresário(a)” e “trabalhador(a)”. E, neste íterim, de como o resgate da figura do(a) empreendedor(a) serviu tanto como ponto de ligação entre esses campos, outrora tão demarcado e distantes, quanto como uma categoria que passou a melhor representar a indefinição em curso quanto às categorias socioeconômicas.

Em segundo, ao repararmos na questão do microempreendedorismo individual, a partir do enquadro anterior, o MEI apresentou-se como um possível patamar de acesso à empresa de fato – compreendida aqui como aquilo que está igual ou superior a uma ME, assim como, também, um empreendimento (individual ou familiar) e/ou uma atividade laboral mais próxima ao trabalho assalariado, seja este formal ou não. Dessa maneira, o MEI acaba por configurar-se como “[...] uma forma de ‘trabalhar para si mesmo’, ser sua patroa/seu patrão e ajustar o seu trabalho à sua vida, sem os prejuízos de uma relação celetista (subordinação, rotina, jornada), mas, importante frisar, com os ganhos dela (direitos sociais), mesmo que mínimos [...]” (Muniz, 2023c, p. 20).

Acompanha o que estamos a tratar, também, o que foi exposto no Capítulo 02, quando falamos das trajetórias socioprofissionais de nossas(os) interlocutoras(es). Com a exceção daquelas(es) que ingressam no mundo do trabalho já como empresárias(os) legalmente e de fato e que obtém certo sucesso em sua empreitada e as(os) demais que possuem uma formação acadêmica na área de gestão e negócios ou em cursos de “profissionalização” em

empreendedorismo⁹⁹, todas(os) as(os) demais interlocutoras(es) participantes desta pesquisa expressaram certa oscilação quanto à autocompreensão que fazem de si, seja porque muitas(os) delas(es) de fato possuem um passado fortemente eivado de experiências e vivências de trabalho assalariado formal ou informal, seja porque outras(os) tantas(os) reconhecem que o estado de seu empreendimento ainda encontra-se aquém dos requisitos necessários para ser considerado uma empresa nata.

Em outras palavras, o MEI pode oferecer a formalização legal que torna uma pessoa física em jurídica. Entretanto, a mudança de status legal não necessariamente traduz-se em uma mudança econômico-material semelhante. Com isso, a identidade profissional dessas(es) trabalhadores não encontram-se alinhavadas, pois oscilam entre o passado da trajetória socioprofissional e o presente do empreendimento, entre as experiências laborais assalariadas e/ou informais e as vivências na empresarialidade.

Em suma, ao constituir-se a partir de uma noção ambivalente, ambígua e incerta de si, essas(es) trabalhadores não conseguem entrelaçar as perspectivas passadas e presentes, as experiências e vivências, das mais variadas épocas e das mais distintas naturezas e origens ligadas à vida material. Como resultado, elas constituem uma identidade profissional *bricoleur*, na qual a amálgama possui elementos discrepantes que, muitas vezes, não harmonizam-se e nem fazem sentido entre si, gerando, com isso, uma instabilidade na identidade profissional, trazendo efeito às subjetividades dessas(es) trabalhadoras(es).

4.4.2 Riscos sociais e incertezas diante do empreendimento: expectativas presentes e futuras das(os) microempreendedoras(es)

A questão dos riscos sociais configura-se como uma questão consolidada em Ciências Sociais. Desde os trabalhos de Beck (2010; 2023), a questão dos riscos, primeiro pensados em um patamar industrial, tecnológico e ambiental e, em seguida, transladados a outras esferas da vida, passou a integrar o núcleo da Sociologia, em especial o subcampo do trabalho, a partir dos estudos sobre meio ambiente de trabalho (Brito, 2014).

Por riscos entendemos

⁹⁹ Consideramos esses como cursos que versam sobre “aprender a empreender”, ao instruir as(os) candidatas(os) à formalização em uma categoria de empreendedorismo desde a concepção do negócio à sua estruturação. Normalmente, eles envolvem competências básicas e iniciais sobre empreendedorismo, marketing, finanças e plano de negócios, por exemplo, sendo o mais famoso deles o Empretec (ver nota de rodapé nº 89). São instituições ofertantes deste tipo de curso o SEBRAE, a Fundação Bradesco, universidades privadas e, atualmente, governos (municipais, estaduais e federal), com destaque para o último, por meio do MEMP e da Escola Virtual Gov (<https://www.escolavirtual.gov.br/>).

[aquilo que] não se esgotam, [...] em efeitos e danos já ocorridos. Neles, exprime-se sobretudo um componente *futuro*. Este baseia-se em parte na extensão futura dos danos atualmente previsíveis e em parte numa perda geral de confiança ou num suposto ‘amplificador do risco’. Riscos têm, portanto, fundamentalmente que ver com antecipação, com destruições que ainda não ocorreram mas que são iminentes, e que, justamente nesse sentido já são reais hoje. [...]. (Beck, 2010, p. 39) (Grifo do autor)

Assim, os riscos são ameaças projetadas para o futuro a partir de situações de perigo e/ou sinistro presentes originadas nos aparatos produtivos dos processos de produção capitalista. Eles podem ser tanto reais ou irrealis, a depender da possibilidade de ocorrência do fenômeno ou evento que o engatilha em dada realidade social, além de configurarem-se, também, como trans-espaciais e trans-temporais (Beck, 2010; 2023; Brito, 2014).

Entretanto, ao contrário dos ambientes industriais os quais geraram a passagem da noção teórica à observação empírica dos riscos, os ambientes não industriais tendem a gerar riscos que são, predominantemente, de caráter estrutural e social, como crises econômicas, variação cambial, mudanças de governo, modificações na execução de políticas públicas, dentre outras, que afetam tanto o cenário socioeconômico mais geral, quanto, especialmente, as formas de trabalhar, viver e reproduzir-se socialmente.

Nesta senda, ao refletir-se acerca da forma como os riscos sociais impactam as experiências e vivências de nossas(os) interlocutoras(es), trouxemos a seguinte pergunta em nossas entrevistas: “Você poderia nos dizer, por favor, quais são os principais riscos e/ou dificuldades (sejam eles pessoais, econômicos, políticos etc.) que apresentam-se hoje na realização de sua(s) atividade(s) como MEI?”. A partir do apresentado nas respostas, coligimos o Quadro 29, a seguir:

Quadro 29 – Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Alta renda)		
MEI	Excerto	Tipo de risco
23	<p>MEI 23: Bom, eu acho que o risco é zero, não tem risco nenhum.</p> <p>Cícero: Nenhum? Nem tipo assim, com relação à economia, com relação à política? Acho que o senhor pode explorar. Fica à vontade. Não estou aqui para julgar.</p> <p>MEI 23: Isso aí é meio complicado, né? Mas graças a Deus eu sempre entro em governo, saio em governo e ganho mais ou menos a mesma coisa. Nunca diminuiu, nunca aumentou. (Entrevista MEI 23_Asa Norte 26.07.23 001.MP3, Pos. 98-100)</p>	Nenhum
24	<p>Eu acho que atrapalha muito quando você vai... Eu, graças a Deus, não preciso, mas eu vejo muito comentar... As pessoas sentem dificuldade de ir quando você precisa ter um benefício, ir no banco, você conseguir um... Sempre quando você é só MEI, você nunca consegue um valor pra poder alavancar seu negócio, né? Que normalmente uma vez... a menina... muita gente comentou uma vez, e o banco também uma vez me ofereceu. 3 mil reais. Então no meu ramo de comércio, 3 mil reais pra mim não... adiante. Não dá pra nada. Mas tem pessoas aí que 3 mil dá, né? Só que aí eu já penso no juro que eu vou ter que pagar. Se bem que quando ele é do banco, ele oferece um</p>	Crédito bancário (Econômico)

	juro baixo pro MEI, né? Eu acho que tinha que ter essa facilidade mais. E... É, acho que é basicamente isso mesmo. (Entrevista MEI 24_Lago Norte 26.07.23 002.MP3 - Cópia, Pos. 134)	
25	A dificuldade que eu acho que todo MEI tem, toda preocupação: é um governo vir e inverter a coisa, né? É, porque o MEI veio... eu nem sei qual governo que foi o MEI, que implantaram... foi Fernando Henrique? O governo Lula? Ah, isso mesmo, é isso mesmo. Então, ele veio para ajudar, e ele ajuda, na verdade, porque a força do MEI é grande, é muito grande. E acho que é uma preocupação de todo mundo. Não sei se é uma preocupação grande ou pequena. A minha é uma preocupação pequena, de haver uma mudança na política do MEI, e esse bando de MEI ficar um pouco a ver navios. (Entrevista MEI 25 Asa Sul 26.07.23 003.MP3, Pos. 104-105)	Modificação Política do MEI (Político)
26	Sim, é... pelo menos riscos físicos, eu realmente não vejo... nem estar trabalhando com as portas abertas. É mais um risco financeiro, porque talvez eu não esteja gerindo essas funções que eu tenho. [...] (Entrevista MEI 26 Sudoeste 31.07.23 001.MP3, Pos. 133)	Dificuldades financeiras (Econômico)
27	Risco, que eu vejo mais assim, é a questão de segurança, questão de assalto. Querendo ou não, é um local que chega a ser um pouco visado por questão de cigarro, pessoal olha a movimentação de dinheiro... está mais pela questão de segurança. A dificuldade eu acho que mais pela parte de ser uma coisa frequente, de você ter que abrir todos os dias e ter aquela responsabilidade de movimentação de dinheiro que não é seu, contas, conferir, recolher produtos, devolver revista e dar conta de atender todo mundo... Então assim, não chega a ser uma dificuldade, é mais uma coisa inerente mesmo da própria atividade... Mas, de risco mesmo, é só questão de assalto mesmo, de resto é muito tranquilo. (risos) (Entrevista MEI 27_Lago Sul_01.08.23_001.MP3, Pos. 111)	Insegurança e ameaça da violência urbana (Social)
28	Bom, o risco é não conseguir vender, não ter os clientes e em janeiro ter que pagar o Pronamp, e não ter o dinheiro para pagar o Pronamp... isso é um risco, e eu tô trabalhando contra isso. A dificuldade é ser inovador nesse mercado do audiovisual, porque eu estou querendo, por exemplo, pagar as pessoas no dia do set de filmagem que eu, como ator, só recebia 60 ou 30 dias depois, entende? [...] (Entrevista MEI 28_Jardim Botânico 02.08.23 001.MP3, Pos. 81)	Dificuldades financeiras (Econômico)
29	É, então o risco maior é isso, assim, é... Essa questão de, se eu tiver qualquer problema de saúde, eu tenho que ter algum suporte, né? E o que a gente recebe do INSS é muito pouco, né? Então, é mais uma questão de, sei lá... É igual um cirurgião, né? Se ele corta a mão, o trabalho dele acaba. E a mesma coisa comigo, assim. Isso seria um ponto extremamente negativo. Eu até fiz um seguro de vida pra eu ter esse suporte que o MEI não me dá... (Entrevista MEI 29 Octogonal 07.08.23.MP3, Pos. 109-110)	Inacessibilidade à licença-saúde (Social)
30	[...]E a questão, assim, de a gente ser pouco instruída, essa questão burocrática, eu acho assim, tipo... não é uma coisa fácil, a gente realmente tem que ir atrás, eu tenho que pagar uma consultoria e tudo, para alguém poder, tipo assim, orientar a gente mesmo, ou a gente parar tudo e aprender mesmo e tudo, porque realmente acho que é uma questão muito burocrática, assim, tanto para... Então, você falou, tipo, pra ser um microempreendedor, pra poder ser empresário e tal, não sei o quê, sempre tem essa questão e, assim, quando a gente tá, assim, pior que eu te falei, que a gente ganhava, tipo, um salário mínimo. Qualquer dinheiro que a gente vai tirar disso é um dinheiro muito grande, entendeu? [...] (Entrevista MEI 30 ParkWay 11.08.23.MP3, Pos. 64)	Pouca instrução e informação (Social)
31	Risco de eu continuar trabalhando com o MEI? Eu não vejo risco, eu não vejo risco nenhum. Dentro da minha profissão, eu não vejo risco nenhum. (Entrevista MEI 31 Águas Claras 06.10.23 001.MP3, Pos. 123)	Nenhum
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.		

Segundo o grupo de Alta renda, os riscos que destacam-se são aqueles de natureza social e econômica, ou seja, aqueles que interferem diretamente no bem-estar delas(es) ou que relacionam a operacionalização do empreendimento com a vida íntima dessas(es) empreendedores, pois, como vimos no Capítulo 02, a maioria delas(es) têm no MEI sua única fonte de renda – contando, no máximo, com o suporte do cônjuge ou de familiares que trabalham.

Um outro ponto importante a sublinhar-se é a forma como esses riscos constituem pontos de ligação entre as esferas individuais e coletivas, tanto do empreendimento em si quanto da vida das(os) empreendedores. Isso destaca aquilo já pontuado por Beck (2010; 2023), quando o autor nos aponta o caráter social da produção dos riscos e sua imbricação com as trajetórias particulares dos agentes sociais, devido à forma como essas ameaças têm constituído tanto em uma ocorrência maior e, conseqüentemente, têm implicado aos agentes sociais uma maior exposição a esses riscos (Brito, 2014).

A seguir, nos debruçamos sobre a relação entre riscos e o grupo de Média-alta renda:

Quadro 30 – Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Média-alta renda)		
MEI	Excerto	Tipo de risco
32	Olha, riscos mesmo, eu hoje não tenho a perspectiva de alcançar um futuro estável para a minha idade. Porque devido a trabalhar mais de trinta anos com a minha profissão, eu já tenho muita deficiência, muitas doenças no lado esquerdo [do corpo], bucite... dói demais, muitas dores, né? As vistas, a coluna... E são questões que o MEI tem esse problema. Você não tem uma aposentadoria devido às doenças que você adquire no seu local de trabalho, e isso é horrível. Eu hoje mesmo, se fosse fazer um laudo médico para as doenças que eu adquiri no meu sistema de trabalho como MEI, eu já era para estar para aposentar, mais de 30 anos [de tempo de trabalho]. [...] (Entrevista MEI 32 Candangolândia 04.08.23 001.MP3, Pos. 96)	Problemas físico-corporais (Social)
33	É, as dificuldades são muitas, porque é o que a gente falou: primeiro é a preparação, o conhecimento técnico da atividade, conhecimento legal, a questão da segurança do trabalho, a questão do planejamento e a questão das oportunidades, que, por exemplo, é diferente. [...] (Entrevista MEI 33 Vicente Pires 09.08.23 001.MP3, Pos. 68)	Pouca instrução e informação (Social)
34	Hoje o maior limitador do MEI é o faturamento. O limite máximo de MEI de faturamento é a saída abrupta do enquadramento de MEI. Uma vez o que é que acontece: qualquer MEI chega lá e bateu o limite de faturamento, ele vai sair de forma abrupta do MEI e vai ser enquadrado num sistema padrão de faturamento onde é muito mais caro e dispendioso para o empresário do que o MEI. [...] (Entrevista MEI 34 Taguatinga 09.08.23 002.MP3, Pos. 88)	Limite de faturamento-MEI (Econômico)
35	Risco? Então, porque eu vendo produto, meu risco é quase zero. Entendeu? O jeito que eu trabalho, eu me protejo muito de tomar golpe de cliente... Seriam esses tipos de risco que não me alcançam. Apesar que eu tomei um, desse fornecedor de serviço, o programador que eu contratei. Ele estava com dificuldade financeira, eu adiantei o valor para ele, e ele não entregou o serviço 100%. Tomei o prejuízo... Mas o prejuízo foi muito mais relacionado ao meu tempo de entregabilidade, do que, realmente... eu acho	Golpes de clientes e/ou não cumprimento de prestação de serviços (Social)

	que o prejuízo dele vai ser muito maior na vida. E eu dei um prazo para ele: ele tem até amanhã para entregar tudo. [...] (Entrevista MEI 35 Arniqueiras 10.08.23 002.MP3, Pos. 87)	
36	Boa pergunta, eu não tinha pensado em risco não (risos)... não sei se tem risco não. O único risco é eu parar, que eu não sei se, de repente, é necessário parar e eu deixo de ser MEI, vou fazer outra coisa... Mas, na minha idade, já era difícil arrumar outro emprego, né? Eu acho que, bem, não vejo risco, pelo contrário, teve o benefício... Se eu não pagasse o MEI?... É uma segurança, se por acaso eu não puder mais trabalhar, tenho MEI para me ajudar, só que assim, risco, risco, não vejo não. (Entrevista MEI 36 Núcleo Bandeirante 11.08.23 001.MP3, Pos. 76)	Inacessibilidade aos direitos previdenciários (Social)
37	Cara, o risco que eu me preocupo é, é, é... a... é macro. É a questão né... A minha visão política é uma. Foi derrotada e tá tudo certo. Mas eu tenho medo do que vai acontecer, entendeu? [...] Então, assim, a minha preocupação maior é essa, eu tenho medo do que vai acontecer com a economia. (Entrevista MEI 37 Guará 17.08.23 001.MP3, Pos. 96)	Rumos e política econômica (Econômico)
38	Risco pessoal? Riscos pessoais eu não tenho não, tenho não... Eu tenho as precauções... Também não trabalho com coisa perigosa, né? São coisas simples. E social também não vejo nada que atrapalhe. Ao meu ver, eu acho que nada. (Entrevista MEI 38 Sobradinho-Grande Colorado 17.08.23 002.MP3, Pos. 86)	Nenhum
39	Então, acho que o MEI, apesar dele facilitar muita coisa, é muito difícil ter uma empresa. [...] É muito difícil você conseguir crescer... até, por isso, acho que muita gente continua na informalidade. [...] é muito difícil você está lidando o tempo inteiro com uma insegurança muito grande de “como eu faço para crescer”, “como eu contrato uma pessoa” – que você precisa contratar alguém para crescer... Mas, ao mesmo tempo, você vai ter um monte de encargo; mas, ao mesmo tempo, eu não queria contratar outra pessoa na informalidade, porque eu sei o tanto que é ruim ser trabalhadora informal. Então, isso é uma parte complicada, acho que não só de ser MEI, mas acho que de empreender. (Entrevista MEI 39 Cruzeiro 18.08.23 001.MP3, Pos. 72)	Dificuldade de desenvolvimento do empreendimento dentro da legalidade (Social)
40	Certo. Hoje eu vejo o meio político como um meio de negócio, porque se você é amigo de alguém que tem um nome, um político que exerce um cargo dentro do governo estadual ou federal, você consegue de tudo: você consegue um emprego bom, uma indicação boa – não é um emprego, uma indicação boa, você consegue crescer financeiramente... Agora, se você não tem essas amizades nesse lado político, o lado da sociedade mais importante – o famoso QI, que é quem indica, você nunca vai crescer, você vai ficar ali estagnado... [...] (Entrevista MEI 40 SIA 20.11.230 001.MP3, Pos. 98)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.		

Quanto a esse grupo, observamos uma predominância dos riscos de caráter social. Esses, tal qual o que apontamos anteriormente acerca do grupo anterior, tendem a sublinhar as ligações e relações entre as esferas pública/coletiva e íntima/privada, o que, ao nosso ver, demonstra não só o condicionamento que o clima e os processos sociais trazem ao funcionamento dos empreendimentos – quebrando aqui com uma visão de senso comum que o mérito e a competência deste empreendimento é o que definiria seu (in)sucesso –, mas, também, a forma como o trabalho em empreendedorismo tende a escalar a vulnerabilidade contumaz que grassa nos tempos presentes quanto às incertezas e inseguranças em relação à

continuidade ou descontinuidade de determinada rotina e contexto socioeconômico que lastreia a as condições de operação dos empreendimentos e de trabalho, das(os) empreendedoras(es).

Em relação ao grupo de Média-baixa renda, obtemos o seguinte quadro:

Quadro 31 – Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Média-baixa renda)		
MEI	Excerto	Tipo de risco
41	[pensativa] É, esse papo de política eu não sou muito chegada, não. Não gosto muito, não. As dificuldades sempre uma pessoa assim vai passar, sabe? Porque, como eu te falei, tem dia que, por exemplo, eu vendo 25 marmittas, tem dia que eu vendo 04. E o aluguel chega no final do mês para pagar. Então, ele chega. Se não pagar, tem juros. Eles me perguntam “conseguiu um [dinheiro] legal?”. Mas dá para levar. (Entrevista MEI 41 Gama 19.08.23 001.MP3, Pos. 70)	Dificuldades financeiras (Econômico)
42	Sim, a política financeira nós estamos nessa... está alto os juros e a política está reconhecendo o governo Lula, né? O governo Lula está “sendo bem...”, entre aspas – não sei se é real, se a mídia não está enganando a gente também – está sendo bem visto no mundial, fora do... né? Não sei se você viu, a bandeira do Brasil está exposta novamente... Com o Bolsonaro não estava, né? Era só bobeira, aquela... Acabou mais, né? [...] (Entrevista MEI 42_Santa Maria_24.08.23_001 e 24.08.23_002.MP3, Pos. 114)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
43	A minha... eu acho assim, a dificuldade é porque eu sou finanças, então tudo meu envolve dinheiro. Então, o que acontece? Uma dificuldade que eu acho, assim, muito ruim é os limites baixos que os bancos nos oferecem. Isso é péssimo. É uma dificuldade e uma burocracia muito grande para o MEI. [...] (Entrevista MEI 43 Samambaia 25.08.23 001.MP3, Pos. 84)	Crédito bancário (Econômico)
44	Ah, político. Porque a cada momento que o governo atual fala, a economia desce. Então, o que que acontece? Qual é o serviço que se menos procura quando você está sem dinheiro? É a área da beleza que você vai cortando. Então, clientes meus que pintavam cabelo todo mês não vêm mais, entendeu? Clientes que faziam mechas ou faziam reflexo ou qualquer tipo de despigmentação do cabelo durante um ano que fazia duas vezes, faz uma vez. Então, não gosto dessa ligação, mas infelizmente, infelizmente é a atualidade. (Entrevista MEI 44_Ceilândia_31.08.23_001.MP3, Pos. 93)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
45	Ah, eu acho que se houvesse outra pandemia seria ruim, muito ruim. Mas eu vejo mais como questão de saúde mesmo. Porque, igual eu te falei: existe a estabilidade nesse ponto. Se você não tem saúde para conseguir demandar o que você faz, você não recebe, você não tem economia. (Entrevista MEI 45 Riacho Fundo I 03.10.23.MP3, Pos. 91)	Pandemia/ Problemas físico-corporais (Social)
46	Não. Eu nunca fui desse lado aí, pra esse lado político. Isso aí não me favorece. Independente de que político ou não, eu vou fazer o meu trabalho do mesmo jeito que eu estou fazendo agora. Nunca dependi de político e com fé em Deus nunca vou depender. Então, esse trabalho nosso não depende de política, graças a Deus. (Entrevista MEI 46_Sobradinho II 16.11.23 001.MP3, Pos. 94)	Nenhum
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.		

A partir do Quadro 31 frisa-se o risco de caráter político como destaque, mas a ele junta-se o de natureza econômica. Quanto ao primeiro, as decisões políticas são reconhecidas

como fatores intervenientes no funcionamento do empreendimento e, por conseguinte, na condução da vida íntima-pessoal das(os) interlocutoras(es), visto que as decisões políticas são estruturantes do clima e do ambiente de venda/prestação de serviços, dos impostos e tributos a serem cobrados, do preço dos fornecedores, matérias-primas e alugueis, etc. Obviamente, expressa-se também entre elas(es), a partir deste tipo de risco, uma visão político-ideológica, representada sobretudo na polarização entre os governos do ex-Presidente Jair Messias Bolsonaro e do atual, Luiz Inácio Lula da Silva, que tende a influenciar na percepção do risco a partir das preferências e afetos político-ideológicos por este ou aquele governo. Ao nosso ver, considerando-se o período da pesquisa de campo, o que se desprende dos dados ora em tela são expressões da conjuntura de polarização política maior pela qual passa o país desde 2016.

Quanto ao segundo, repetem-se as questões relacionadas à dificuldade financeira de operação do empreendimento e/ou do retorno financeiro da atividade para a(o) empreendedor(a) e a compreensão de que o sistema bancário brasileiro discrimina as(os) MEIs ao não oferta-lhes crédito bancário em valores condizentes com as expectativas de investimento e escalonamento do empreendimento.

Por último, no que diz respeito ao grupo de Baixa renda, obtemos a seguinte cenário:

Quadro 32 – Riscos da atividade empreendedora, segundo os MEIs (Grupo de Baixa renda)		
MEI	Excerto	Tipo de risco
47	Não vejo dificuldade, por enquanto não estou vendo dificuldade não. Tá tudo como sempre teve. (Entrevista MEI 47 Paranoá 28.08.23 001.MP3, Pos. 92)	Nenhum
48	Acho que, na verdade, de tudo um pouquinho, para ser sincera. Mas, como eu citei anteriormente, por não estar mais com o meu estabelecimento, né, isso também prejudica muito, bastante. (Entrevista MEI 48_São Sebastião 29.08.23.MP3, Pos. 110)	Ausência de estabelecimento comercial (Econômico)
49	É, eu acho que os riscos que tem é essa economia que tá aí, né? A gente tá meio com medo, né? Porque daqui a pouco podem vir outras coisas aí incluídas pra gente pagar que a gente que tá começando talvez não vá dar conta, né? Então eu tenho esse medo, assim, que mudem a política do que é e ponham coisas a mais pra gente ter que... taxas a mais, isso e aquilo, e talvez pra quem é pequeno igual eu, ou seja, complica um pouco, né? Mas o medo é só mais esse mesmo, se houver mudança no jeito do MEI, né? Pra aumentar taxas, essas coisas, pra gente não vai compensar muito, né? (Entrevista MEI 49 Fercal 30.08.23 001.MP3, Pos. 81)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
50	Risco? Ah, eu acho que, sei lá, entrar um governo e aumentar as taxas, por exemplo. Começar a fazer altas exigências que o MEI não dá conta de contribuir, então tem que fechar as portas. Acho que o meu maior medo é esse. (Entrevista MEI 50 Itapoã 31.08.23 002.MP3, Pos. 108)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
51	Riscos hoje? Eu acho que a questão do... cara, acho que principalmente é governo, né, porque depende muito do que o governo vai fazer, o que ele pode mudar na categoria atual que pode acabar modificando a nossa	Interferência de decisões políticas no funcionamento do

	realidade hoje. Dependendo do que for decidido lá, impacto aqui para a gente. (Entrevista MEI 51 Planaltina 04.09.23 001.MP3, Pos. 108)	empreendimento (Político)
52	Então, a questão política no Brasil, ela tá... nós estamos indo para um caminho que de gastos públicos exorbitantes sem cortar na fonte do governo, muitos funcionalismo público, muita indicação, muita ganância e isso, conseqüentemente, vai prejudicar muito o empreendedor, né? Aumento da carga tributária, reforma tributária que está por vir e vai prejudicar muita gente, não só o empreendedor, mas principalmente o que mais emprega, que é o microempreendedor. E eu vejo uma instabilidade política, financeira no Brasil, questão de combustíveis que só aumenta, aumentando, déficit de aumento... Que já era para aumentar e o governo não aumenta, segurando... uma manobra que já foi feita no governo da Dilma, que é a questão do impeachment lá. Então, eu vejo uma questão jurídica também, que nós temos um STF que tem legislado, né, e um Congresso que se omite em fazer leis que beneficiem o povo. E isso é o que está me prejudicando bastante, me preocupado, né, de permanecer morando aqui no Brasil. (Entrevista MEI 52_Estrutural_27.09.23.MP3, Pos. 102)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
53	Então, a maior dificuldade que eu tenho como MEI hoje é aquela que eu te falei: é a gente ter mais acesso, ter mais acessibilidade para a gente resolver essas questões, né? Que é, tipo, como eu falei, “eu quero negociar os meus débitos com a Receita Federal”, e aí a gente teria que ter mais facilidade, e eles querem que a gente vá resolver com alguém, tipo, tem que ter um contador... E o MEI é para você não gerar tanto gasto para você mesmo, então eu acho que deveria ter mais acesso a isso. [...] (Entrevista MEI 53 Riacho Fundo II 28.09.23.MP3, Pos. 95)	Dificuldade de desenvolvimento do empreendimento dentro da legalidade (Social)
54	Não, não. Acho que não, não. (Entrevista MEI 54_Pôr do Sol 09.10.23.MP3, Pos. 116)	Nenhum
55	Questões políticas que podem afetar? Há alguns projetos de lei que nesse governo agora instauraram, que vão prejudicar muito, muito, muito, muito... já estão prejudicando bastante, uma série de sanções. Esse... com esse sensacionalismo, tanto do governo passado quanto desse, essas sanções no quesito de... A gente trabalha com mídia, com publicidade. Então, assim, a gente percebe que está sendo muito trabalhada essa censura. Nunca teve uma censura tão grande igual está tendo agora. Então, assim, o <i>Facebook</i> , o <i>Telegram</i> , o <i>WhatsApp</i> , a gente trabalha com anúncio, a gente está sofrendo bastante, bastante, bastante, bastante. Então, assim, isso complica muito. Sobre audiovisual também, implica bastante o que esse governo de agora fez, que tá todo mundo muito insatisfeito – quem trabalha com marketing, quer dizer –, de equipamento. Equipamento audiovisual já é caro. Hoje, se for colher qualquer tipo de gravação, de mídia de tudo, se você quiser comprar aqui no Brasil... [...] Então se você for comprar esse equipamento lá de fora ou aqui do Brasil, os preços refletem absurdamente. A questão do imposto aduaneiro, de tudo... (Entrevista MEI 55 Varjão 10.10.23.MP3, Pos. 102)	Interferência de decisões políticas no funcionamento do empreendimento (Político)
56	Cara, deixa eu ver. É basicamente proteção. Acho que o MEI está um pouco menos protegido do que um funcionário de uma empresa. Então a questão de norma, questão de segurança de trabalho... Os técnicos hoje têm uma coisa que eles não gostam muito de equipamentos de proteção. Então, às vezes, a gente faz um serviço e não tem um supervisor ali para chegar “ô, pera aí! Você tem que se proteger, senão você vai se machucar”... você pode vir até ter uma fatalidade. Então, tem isso. Então, a gente costuma pecar um pouco nessa questão de proteção mesmo. E a questão de benefícios também. O benefício, por mais que o MEI tenha benefício, o benefício é inferior a quem está trabalhando em uma empresa, é menor. Então, assim, tem todas essas questões. Basicamente, é isso que... (Entrevista MEI 56 Recanto das Emas 11.10.23.MP3, Pos. 94)	Fragilidade dos direitos trabalhistas e previdenciários do MEI (Social)

57	Ah, eu acho que a única coisa que influencia mais é sobre caráter mesmo, né, das pessoas. É o que mais influencia. (Entrevista MEI 57_Sol Nascente 19.10.23 002.MP3, Pos. 119)	Relacionamento interpessoal (Social)
58	Hum... Riscos é basicamente se machucar, né? No caso, não sei, talvez ter uma doença muito ruim, não sei, que realmente precisa me ausentar. [...] Outro risco é, assim, todos os clientes demitirem a gente, o que, claro, pode acontecer. Existem vários cenários, com certeza, econômicos, vários, porque eles têm um cliente final. Se o cliente final não compra deles, eles não vão comprar de mim. (Entrevista MEI 58 Brazlândia 19.10.23.MP3, Pos. 120)	Problemas físico-corporais (Social)
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados de campo.		

Neste grupo pulularam manifestações de que o risco que traz mais preocupação às(aos) MEIs deste grupo são aqueles de caráter político. Aqui, na mesma linha do grupo de renda anterior, destaca-se a compreensão de como as políticas governamentais podem mudar o curso tanto da arquitetura da política do MEI como, igualmente, do curso cotidiano de funcionamento dos empreendimentos. Novamente, expressou-se a forma como as orientações políticas das(os) MEIs contribuem na construção de uma percepção do risco que varia em intensidade em acordo à preferência político-ideológica *versus* o governo de ocasião. A seguir, o risco de caráter social foi aquele mais citado, relacionando-se às dificuldades de desenvolvimento do empreendimento diante da precariedade de informações objetivas e acessíveis sobre o funcionamento do MEI (Muniz, 2024), às fragilidades dos direitos trabalhistas e previdenciários dispostos pelo MEI e a implicação que problemas físico-corporais podem acarretar à manutenção do empreendimento.

Em resumo, visualizamos que o risco de caráter social é aquele que predomina em todos os grupos de renda investigados, em suas mais variadas expressões. Aqui, podemos depreender o reconhecimento, mesmo que de forma não tão explícita, pelos MEIs, de como os condicionantes sociais são intervenientes no andamento do empreendimento e, por consequência, nas perspectivas sociais das(os) próprias(os) microempreendedoras(es). Ademais, em seguida foi também notável a recorrência do risco de caráter político, sumariado, grosso modo, na forma como houve o reconhecimento de que as decisões políticas do governo de ocasião trazem temores aos MEIs, pois podem, rapidamente, alterar uma norma de funcionamento, os dispositivos da própria lei do microempreendedorismo individual, os impostos e tributos cobrados e, indiretamente, o próprio cenário econômico, a partir das políticas macro e microeconômicas. Não obstante, sublinhamos que as percepções acerca deste risco estão diretamente relacionadas às preferências político-ideológicas de cada interlocutor(a).

Interpelando-se a natureza do risco mais temido *versus* as atividades econômicas/ocupações exercida pelas(os) MEIs, observamos que as(os) MEIs em Comércio preocupam-se mais com riscos de natureza política e, em seguida, econômico. Isso nos revela que, a partir da visão das(os) interlocutoras(es), há uma compreensão de como o ambiente de comercialização é diretamente impactado pelas mudanças nos parâmetros microeconômicos e macroeconômicos, e de como as políticas públicas – tanto aquelas diretamente quanto indiretamente relacionadas à dimensão econômica – têm a capacidade de alterar a arquitetura da política do MEI e suas expectativas de empreendimento futuras.

Do lado das(os) MEIs em prestação de serviços, os riscos de caráter social e, depois, econômicos, são aqueles que geram maior preocupação e incerteza às(aos) interlocutoras(es). Aqui compreendemos que os primeiros, mais diretamente expressados em termos de condições físico-corporais para trabalhar e acesso aos direitos e benefícios trabalhistas e previdenciários, têm sua ligação direta com a existência e funcionamento do empreendimento e, por sua vez, com a própria capacidade de sustento e reprodução social, ao passo que o segundo alude às possibilidades de contratação para prestação de serviço e, portanto, às expectativas de ganho de rendimentos e aumento da clientela¹⁰⁰.

Ao fim e ao cabo, essas situações expressam a forma como a precarização do trabalho de viés subjetivo apresenta-se para as(os) interlocutoras(es) em função da percepção e da exposição aos riscos, sejam eles de caráter social, político ou econômico. Sendo o risco em si mesmo um indicador de precarização do trabalho (Brito, 2014), a vulnerabilidade à eles, ou o acometimento a esses riscos (Antunes; Druck, 2015), seja de maneira presente ou futura, em abstrato ou concretamente, ou, ainda, a identificação de um processo de transferência dos riscos das instâncias sociais-coletivas – especialmente empresas – para essas(es) trabalhadoras(es) (Alberti *et al.*, 2018; Kalleberg, 2009; Thebaud-Mony, 2011) expressa uma forma de precarização do trabalho dentre as(os) MEIs.

4.4.2 A gestão do emocional-afetual no dia a dia do empreendimento

Uma outra esfera, ao nosso ver, importante para tratarmos dos enlaces entre a precarização do trabalho e as subjetividades das(os) microempreendedoras(es) diz respeito

¹⁰⁰ Uma pequena curiosidade em relação a esse ângulo de análise expressa-se com as(os) MEIs em atividades de culinária/alimentação e afins, que estão em um ponto intermediário entre o comércio e a prestação de serviços: para estas(es), os riscos de caráter social têm mais destaque, em função desses empreendimentos demandarem umbilicalmente das condições físicas e de saúde da(o) própria(o) empreendedor(a) e do desejo que elas(es) têm em alcançar, de forma garantida, o acesso aos direitos e benefícios em função de seu trabalho.

às emoções, sentimentos e afetos¹⁰¹. Fenômenos usualmente tratados no campo da Psicologia, eles importam às análises sociológicas do trabalho ao deslindar as formas como subjetivamente o trabalho prescrito e o trabalho real entram em junções e injunções (Dejours, 2004), de como se dão as vivências de prazer e sofrimento no trabalho (Safatle *et al.*, 2021) e, também, as estratégias de mitigação do último. Para nós, essa tríade constitui-se como indicadores compreensíveis das formas como o neoliberalismo tem atuado no processo de reelaboração das subjetividades trabalhadoras em subjetividades empreendedoras, dotadas de uma outra gramática do viver, pensar, sentir e agir o trabalho e as relações materiais (Muniz, 2023a).

Sendo assim, buscamos explorar um pouco essas manifestações dentre nossas(os) interlocutoras, afim de compreender suas relações com o trabalho e sua organização, com o empreendimento, com as relações interpessoais (contratantes, clientes, fornecedores, demais trabalhadores etc.) e consigo mesmos. Para isso, primeiro, abordamos de forma exploratória a questão junto aos grupos focais. Naquelas ocasiões inquirimos nossas(os) interlocutoras(es) da seguinte forma: “Por favor, comentem um pouco sobre como as emoções e os sentimentos ligam-se às suas práticas como MEIs, e, se possível, ilustrem em quais momentos eles se manifestam”. A seguir, iremos nos debruçar sobre como essas compreensões apresentaram-se nos diferentes grupos focais por grupos de renda. Desta forma, no Grupo Focal nº 01 (piloto, Alta Renda) observamos a seguinte compreensão acerca da questão:

[...]

MEI 01: [interrompendo] Eu acho que tem muito a ver. Você colocar uma coisa no mundo e você fazer assim... a gente fazer a primeira venda, por exemplo, assim, eu acho que é super legal. Assim, a minha sócia ela delira com todas as vendas, ela fica muito emocionada. Acho que você poder deixar uma marca, criar uma marca... Eu acho que tem muito a ver com afeto, assim, eu tenho o maior cuidado da empresa desde que a gente criou e tá sendo um processo bem devagar porque eu quero que seja muito “redondinho”, muito bem feito, muito cuidadoso. E poder fazer as coisas do meu jeito, eh... desde a forma de produção à forma de comunicação. Então eu acho que desperta várias emoções... Assim, eu tô... parece que eu tô começando uma vida nova assim com essas experiências que eu tô tendo, com as coisas que eu tô aprendendo, cada coisa que eu consigo fazer... Sei lá, gente: eu consegui fazer um site sozinha! Eu achei que ia ser impossível... Então eu acho que é uma relação de muito afeto, de tempo para decidir o nome da marca, eh... tudo assim, tudo... A marca em si, né, visualmente, a embalagem, tudo isso acho que tem muito a ver com afeto. E de você, de repente... Eu vi outro dia... Eu

¹⁰¹ Compreendemos que há um grande debate científico a respeito destas categorias, suas diferenças e interrelações, sobretudo a partir da psicologia e da sociologia clínica. Entretanto, à título da finalidade deste trabalho, optamos por tratá-las a partir das noções nativas tácitas de nossas(os) interlocutoras(es), sem adentrar no meandro das definições técnico-conceituais mais rigorosas, por entendermos que elas enquadram-se, neste trabalho, como indicadores de nossas categorias de análise.

fui nessa loja colaborativa e me mostraram uma foto de um cliente com produtos. Isso é muito legal, muito legal. (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 301, Orador: MEI 01)

[...]

MEI 02: Eu também tenho um sentimento de proximidade entre “você e o seu serviço” porque, geralmente, para um empreendedor, quando você faz alguma coisa, assim, do zero, né... É uma sensação assim... Que você se sente mais próximo das pessoas através do que você está proporcionando para elas. Então eu acho que tem sim uma... rola uma afetividade ali com o que você faz, porque se a pessoa decidiu empreender, ela definitivamente vai empreender com alguma coisa que ela se identifica, que ela goste de produzir... Então, que foi o meu caso, né? E acredito que também foi o caso de vocês que estão aqui. Então acho que rola assim esse sentimento de proximidade, atenção a cada processo, a cada detalhe do que está sendo produzido, Enfim. Então acho que é, assim, mais especial...

MEI 03: Eu acho que remete à afetividade até consigo mesmo, sabe? A auto estima, o orgulho de você...

MEI 02: ... Sim. Você ver o resultado de seu produto e você pensar “Caramba, isso saiu da minha cabeça? Isso fui eu que fiz!”. Então rola sim uma afetividade.

MEI 03: ... E você sente assim um certo, um pouco importante, né? Porque você é diferente, de, pelo menos... [...] (Transcrição Grupo Focal 01_editada, Pos. 303-306, Orador: MEI 03, MEI 02)

[...]

Os depoimentos são muito ricos e apontam para muitas sendas. Destarte, em uma linha geral a esse grupo focal, despontam os sentimentos de animação, alegria, felicidade, gratidão e satisfação, todos eles em relação aos empreendimentos e às atividades empreendedoras que elas(es) realizam. Isso nos aponta que esses sentimentos colocam-se em consequência tanto ao reconhecimento ontológico que toda(o) trabalhador(a) tem quando realiza seu trabalho da forma menos alienada possível como, também, do processo de “engajamento individualizante” (Rosenfield, 2011). Ademais, observamos também como o sentimento de superação desponta como um resultado direto de ser bem-sucedida(o) no “jogo do empreender”, como vender e/ou “fazer as coisas do meu jeito”, ou seja, a superação surge como um processo que valida os esforços de investimento das energias psíquicas no Eu, o que denota que o empreendedorismo tende a expressar um certo narcisismo (Lasch, 2023; Lazzarini, 2006), sublinhado a partir da ideia de “afetividade consigo mesmo”. Por último, a mercantilização de si adquire traços afetuais ao aludir afeto e proximidade às práticas empreendedoras, logo, mercadorizadas.

Em relação ao Grupo Focal nº 02 (Alta renda), observamos que, em certa medida, há também a identificação da lógica do “pensamento positivo”, que sempre busca orientar as elaborações, práticas e pensamento para uma compreensão de otimismo atado ao esforço como a chave para o sucesso e a realização pessoal (Safatle *et al.*, 2021). Vejamos:

MEI 08: Vai dar certo, vou conseguir. Vou vender. Isso aí.

MEI 06: Eu acho que, eh, o cansaço pega muito mais junto com... quando você fica cansado de trabalhar, vem a satisfação também junto. Então vem os dois.

MEI 07: Eu acho que o retorno, né, que você tem você vê, o esforço que você fez, o retorno das pessoas, dos clientes... Dinheiro entrando é lógico. Isso tudo, eh, motiva a gente a prosseguir e continuar naquilo ali, né, e ver que está dando certo e vale a pena. Uhum.

MEI 04: É satisfação. (Transcrição Grupo Focal 02_editada, Pos. 142-145, Orador: MEI 04, MEI 06, MEI 07, MEI 08)

[...]

MEI 05: No dia a dia, bom, pra mim, eu acho que é o prazer, né? Prazer de você fazer o que você gosta, né? De você, eh, eh, estar realizando, né? A atividade que te dê esse prazer, te traz esse prazer... E aí é o que que a MEI 07 colocou e, principalmente, o que te dá esse retorno, né? Que aí você vê, né, às vezes é um sorriso, né, uma alegria, uma satisfação, né? Da outra pessoa. Então acho que essa troca, esse sentimento, né? Que é o que a gente recebe. Então acho que esse é, pra mim, o que pesa mais, né... (Transcrição Grupo Focal 02_editada, Pos. 149, Orador: MEI 05)

Ademais, um sentimento distinto a figurar no rol dos grupos focais de Alta renda foi o cansaço. Apesar dele caracterizar-se como um sentimento negativo, aqui ele passa a ocupar um lugar ambíguo, pois, se de um lado de fato ele remonta à sua compreensão original, de outro ele expressa o cansaço como um indicativo de satisfação: quando trabalha-se demasiado e esforça-se para fazer o que tem que ser feito, atinge-se o cansaço e a satisfação de “cumprir com o dever”. Claro que, neste sentido, o “cumprimento do dever” é o ateste de realizar sua função econômica de produzir e comercializar ou prestar serviço. Isso então nos aponta para um processo de “captura” da subjetividade dessas(es) trabalhadoras(es), que passam a enxergar-se através de um viés de empresarialidade (Alves, 2011; Muniz, 2023a), obnubilando as suas situações de trabalhadoras(es). É neste quadro que entendemos a satisfação oriunda do “retorno”: satisfaz-se quando o que se faz economicamente obtém retorno financeiro. Assim, a noção de “retorno” acaba por caracterizar-se como um indicador de bom desempenho e, ao mesmo tempo, de motivação, elementos característicos das subjetividades neoliberalizadas (Laval, 2017; Muniz, 2023a; Safatle, 2021; Safatle *et al.*, 2021).

A seguir, no Grupo Focal nº 03 (Média-alta renda), visualiza-se o destaque que se dá à liberdade, entendida aqui como o sentimento de satisfação e de instiga originados pela autonomia que “trabalhar por conta própria” como MEI oferece:

MEI 13: Eu, eu acho que é a liberdade, né? De você, você estar ali... fazendo o seu horário... Tudo que você, todo o esforço que você está fazendo ali, você sabe que é pra você, não está sendo explorado por ninguém. É como o MEI 09 fala, você está se auto explorando, mas aí você vai ter a recompensa por isso.

MEI 09: É, tem que estar aliado à recompensa, exatamente, para valer a pena, né? Realmente tem que, ah, é isso, né? É legal, é bom ter essa liberdade e tudo mais. Por um lado é bom. Agora, sem a recompensa... realmente, ou se a recompensa

não for realmente é... Ah, se for alguém, né, do que você está você está entregando, né? Não compensa.

MEI 11: É um prazer que eu acho assim, também. Se vocês for analisar, vamos supor, quando você trabalha de carteira assinada ou funcionário público que tem filho que estuda, você sempre vai num... vai tirar um diazinho aí para descansar, você tem que ir alta temporada. A gente que trabalha de... Por conta própria, você pode pegar uma semaninha lá no mês de abril, lá no mês de setembro... Aí o pessoal “pô, o cara é rico, hein?! Está viajando o mês de setembro”... É não, pô. É porque tudo é mais barato e o atendimento é diferenciado, onde você chega... [gargalhadas]

MEI 10: Mais barato e mais gostoso. [gargalhadas] Pode viajar assim, setembro, agosto, não comer aquelas comidas que qualquer coisa dá azia... Que a gente que trabalha com comida, a gente pensa em comer, sabe? E aí eu penso que a pessoa comendo... A minha prima uma vez, em julho, gente, ela passou muito mal, ela. E você? Em setembro eu fui pro mesmo lugar, e foi “gente, tudo fresco”, tirei foto para ela, ela ficou assim, sem acreditar. Eu falei, “é isso aí, colega”, você fica aí...

MEI 11: [interrompendo] o atendimento muda. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 248-252, Orador: MEI 10, MEI 13, MEI 09, MEI 11) [...]

Vemos aqui a satisfação como o sentimento presente em todos os casos participantes, mas com duas linhas de expressão distintas: de um lado, a satisfação como consequência da autonomia que é alcançada quando trabalha-se como MEI. Essa autonomia permite que você produza para si, e não para outrem, mesmo que, para isso, você tenha que permitir-se à autoexploração. Em troca, você tem o “retorno” (MEIs 09 e 13), entendido aqui nos mesmos termos do grupo de Alta renda; do outro lado, temos o prazer como consequência da autonomia: sente-se prazer por fazer o que, quando e como se quer, sem que haja nenhum tipo de constrangimento social ou externo que discipline esse querer. Novamente, observa-se aqui um certo grau de narcisismo (Lasch, 2023; Lazzarini, 2006) e de individualismo (Dardot; Laval, 2016; Muniz, 2023a).

Quanto ao Grupo Focal nº 04 (Média-baixa renda), apesar da toada acerca da satisfação como sentimento representativo do trabalho em empreendedorismo, surge também um outro, de polo oposto, o medo:

MEI 17: Dia a dia como MEI, eu acho que a gente tem medo. A gente tem muito medo de não conseguir sustentar o comércio da gente, a gente tem medo de fazer errado... Você não tem – como eu falei –, desde o começo, você não tem uma segurança de você ter alguém pra contar... Algum tipo de incentivo por parte do governo, você não tem. Então, se você cai duro amanhã, você acabou. Sua empresa não vai sustentar porque você não tem um capital de giro. [...]

MEI 16: É, assim... Eu tenho muita satisfação quando, principalmente, eu posso estar na minha loja, né? Que eu estou sempre, mas é aos sábados, quando eu não estou trabalhando, eh, na empresa. Eh... sim. É satisfação mesmo é de você poder prestar um atendimento e ver as pessoas ali, eh, tendo um relacionamento ali, dentro da sua empresa, como cliente, atrás de um produto, poderem ser atendidos. Isso traz uma satisfação, sabe? De você, eh, ser útil e também, assim, você ganhar pra isso, né? Então, assim, eh, bem mais esse viés assim empreendedor e você

saber que você está gerando ali dentro da comunidade também, eh, valor, né? Então é isso assim: essa satisfação que eu tenho no dentro do meu negócio é isso. É poder gerar valor, poder ir ganhar com isso e poder manter.

[...]

MEI 15: Agora, eu concordo com o colega, a palavra é medo. É medo da fiscalização, é medo do governo não dar empréstimo, tudo. A gente fica assim... Na verdade, é uma insegurança muito grande, né? Porque o MEI, na fila do empréstimo, ele é o último lá, né, por incrível que pareça. E na hora de pedir as garantia ele é o primeiro. Tem que ter garantia. Você “ah, você está precisando de dinheiro?”. Mas você tem que provar pra eles que você tem muito dinheiro. Você tem casa. Você tem carro. Você tem ‘n’ coisas assim, né? Então isso aí gera um medo, uma insegurança muito grande na gente, né? E tudo é assim. O governo, infelizmente, a gente... até os que falam são liberais, liberais, liberais, né, são os que mais maltrataram a gente, se você parar pra pensar, né, nesse aspecto. (Transcrição Grupo Focal 04_ editada, Pos. 117-120, Orador: Cícero, MEI 17, MEI 16, MEI 15)

Apesar da MEI 16 trazer à lume novamente a questão da satisfação e ligá-la à sensação de utilidade causada pelo empreendimento e pelas relações interpessoais que ele acarreta, através do atendimento à clientela, é o sentimento de medo que torna-se mais marcante nos relatos. A esse respeito, Lapa (2024) nos diz que

[...] O discurso de medo, seja do ‘fazer errado’ ou de ‘o governo não dar empréstimo’, para as mulheres, vem associado ao sofrimento advindo da própria atividade empreendedora. No caso dos homens as poucas referências à palavra medo vêm associadas à transição CLT-MEI como um elemento a ser superado. [...]. (p. 142)

Em adição ao apontado pelo autor, compreendemos também que o medo expressa, igualmente, o insucesso como a concretização da insegurança perene que ronda a atividade empreendedora. Ou seja, o alcance do sucesso com o empreendimento acaba por compreende-se como uma imposição à(ao) empreendedor(a), visto que sua obtenção torna-se a confirmação de afastamento ou eliminação do temor, do risco e da insegurança em falhar dentro de uma sociedade que não preza pela falha. Além disso, esse medo como expressão do insucesso também exprime e demarca o peso que a autorresponsabilização exerce sobre a subjetividade e o cotidiano dessas(es) MEIs (Muniz, 2023a), por meio da forma como o medo representa, nessa linha, o temor pela possibilidade de concretização dos riscos e ameaças ao empreendimento e à vida delas(es) e, portanto, a culpabilização de si por tal acontecimento.

Frisamos, também, que à reboque do medo vem outros sentimentos, como a angústia, a agitação, a apreensão, a ansiedade, a cautela, a irritação, o nervosismo e a preocupação, que apesar de não serem sinônimos, são conexos, e que são expressados na forma como o MEI 15 e a MEI 17 externam suas inseguranças e incertezas com relação ao cotidiano do

empreendimento, do retorno financeiro, da ausência de suporte e amparo, seja do governo, da sociedade ou das relações mais próximas e da falta de credibilidade e de reconhecimento que a atividade-MEI goza junto às instituições ou à própria sociedade.

Por fim, no Grupo Focal nº 05 (Baixa renda), retorna-se a expressão de gratidão, felicidade, alegria, realização e motivação já observada nos grupos anteriores, como podemos observar abaixo:

MEI 21: Eu me sinto bem, graças a Deus. Eu estou feliz no meu trabalho. Já abro já agradecendo a Deus e pedindo a ele pra trazer clientes novos e... feliz, eh, no dia a dia. Trabalho com felicidade e termino, também, alegre.

[...]

MEI 19: Ah, tá, entendi. Eh... no... por eu trabalhar realmente no que gosto, no que eu me formei pra fazer, então me sinto muito realizado... eh... porque também o MEI fez parte disso, né? Sou muito grato aí a essa possibilidade de ter passado pro MEI. E as emoções são diárias, né? Cada serviço executado, cada cliente atendido, cada cliente satisfeito, também cada cliente que não ficou satisfeito a gente vai procurar... ah... se qualificar mais, melhorar mais... Então são emoções diárias ali que é meio que indiscutível. A gente fica numa “montanha-russa” ali, o tempo todo, altos e baixos, são emoções diárias mesmo. Mas muito satisfeito... e cada emoção é uma sensação e uma motivação a mais pra estar sempre em busca aí de melhorias.

MEI 20: Bom, aí eu, na verdade, eu não sei se é porque já tem muito muitos anos, né, que a gente trabalha, trabalhar com pessoas, com cliente, né? É muito complicado. Eu já ando à flor da pele. [risos] Então as emoções estão prontas pra explodir. Eh... mas quando eu vou iniciar, assim, eu agradeço muito a Deus, né, por ter o meu trabalho, o meu cliente e o meu sustento, claro. E, claro, que vai dar um probleminha, né? O pós-venda é o pior que tem. Na hora que você vende é uma maravilha, você sorri, né? E depois acontece um problema e você já quer chorar. Mas tem que ser assim, né? E pra ser um bom empreendedor, né, a gente deve sempre controlar os nossos impulsos, né, e equilibrar as nossas emoções. É isso que vai ajudar a gente, né, a nos tornar mais resiliente e a suportar as adversidades e os imprevistos da vida profissional. Então os dois andam juntos, na minha opinião. (Transcrição Grupo Focal 05_ editada, Pos. 130-131, Orador: MEI 19, MEI 20)

Todavia, descortina-se também a inconstância e a alternância de emoções, sentimentos e afetos na rotina cotidiana. Além daqueles positivos apontados anteriormente, reconhece-se a expressão, sobretudo pelos MEIs 19 e 20, da angústia, da apreensão, da cautela, da irritação, do nervosismo e da preocupação. Nesta senda, como expressa o MEI 21, é uma “montanha-russa” diária de emoções, que vão desde aquelas positivas às negativas, ora de forma consecutiva, ora de forma intercalada, compreendendo um turbilhão dinâmico que traz uma demanda de controle e destinação dessa tríade de maneira produtora, senão há a chance que elas tomem a frente e acabem por acarretar em algum prejuízo direto ou indireto ao empreendimento (venda malsucedida, perda de contrato de prestação de serviço, indisposição com cliente etc.). Por conseguinte, essa situação passa a

demandar um “controlar nossos impulsos”, como nos aponta a MEI 20, pois apenas através desta gestão das emoções, sentimentos e afetos é que é possível “equilibrar emoções” e evitar resultados indesejados.

A partir do exposto, observamos que uma miríade de emoções, sentimentos e afetos manifestam-se entre as(os) MEIs no cotidiano de seus empreendimentos. De um modo geral, é constante entre os grupos de renda um conjunto de sentimentos positivos (alegria, gratidão, felicidade, motivação, prazer, realização e satisfação) e, mais particular e distintivo, os sentimentos negativos. Nessa linha, em específico, observamos que expressaram-se como particulares de cada grupo de renda o cansaço, para aquelas(es) de Alta renda; o medo, dentre o grupo de Média-baixa renda; e a irritação e o nervosismo entre aquelas(es) de Baixa renda. Logo, se pensarmos que esses sentimentos apresentam-se em um espectro, compreenderemos que conforme nos direcionamos rumo ao polo de Baixa renda mais esses sentimentos negativos tornam-se numerosos e intensos.

Nesta senda, a precarização do trabalho de viés subjetivo apresenta-se aqui nas seguintes formas:

1. Através do “pensamento mágico e positivo” e da lógica do *enhancement* (Safatle *et al.*, 2021), expresso através da generalização dos sentimentos positivos (alegria, gratidão, felicidade, prazer, realização e satisfação), muitas vezes autoimpostos como uma forma de adequação a uma expectativa de promessa, e da ideia de “motivação” e “superação”, como formas de auto melhoramento a despeito das condições reais e objetivas, entre todos os grupos de renda;
2. Devido à necessidade de operar-se uma gestão do sofrimento psíquico¹⁰² (Safatle *et al.*, 2021) para lidar com a “montanha-russa”, “controlar nossos impulsos” e “equilibrar emoções”, visando que o empreendimento possa funcionar e cumprir seu objetivo esperado pelas(os) MEIs. Nessa modo de gestão, o sofrimento não é eliminado ou amenizado, mas, sim, readequado para que sirva como força motriz da produção e do desempenho. Interessante notar ainda que esse processo apresenta um deslocamento da ideia de gestor enquanto um cargo de poder e comando dentro de uma organização para um “gestor de si mesmo” a partir do individualismo e autorresponsabilização como características da subjetividade neoliberal empreendedora (Muniz, 2023a).

¹⁰² Por gestão do sofrimento psíquico, entende-se o fenômeno no qual “[...] a noção de ‘gestor’ do sofrimento psíquico ganha importância em dois sentidos, a saber, como aquele que gera e aquele que gerencia. Pois o sofrimento psíquico é não apenas introduzido, mas também gerido pelo neoliberalismo. Por isso, cabe compreender o neoliberalismo como uma forma de vida nos campos do trabalho, da linguagem e do desejo. Como tal ele compreende uma gramática de reconhecimento e uma política para o sofrimento. [...] [A] forma de vida neoliberal descobriu que se pode extrair mais produção e mais gozo do próprio sofrimento. Encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento no trabalho, extraindo o máximo de cansaço com o mínimo de risco jurídico, o máximo de engajamento no projeto com o mínimo de fidelização recíproca da empresa, torna-se regra espontânea de uma vida na qual cada relação deve apresentar um balanço e uma métrica.” (Safatle *et al.*, 2021, p. 10-11)

3. De um modo geral, os sentimentos passam a ser caracterizados por uma ambiguidade e ambivalência, representando facetas que diferem de sua classificação original, como o caso do cansaço, por exemplo, o que parece deslocar ou dissimular o caráter conflitivo presente na psiquê e na subjetividade humana. Consequentemente, isso aponta para uma concertação que desagua em um otimismo instrumental, no sentido de que tudo é bom e maravilhoso, e de que não há “tempo ruim” que não possa ser superado com esforço, afincos e otimismo.

Em conclusão a esta seção, o trabalho em empreendedorismo, como toda a atividade humana, é fonte e alvo de inúmeras emoções, sentimentos e afetos, tanto positivas, quanto negativas. Contudo, como a maior parte das ocupações laborais, exige-se da(o) trabalhador(a) que lide com esses produtos das relações intersubjetivas. E em tratando-se de um cenário neoliberalizado, esse manejo tem que ser, primeiro, racional e calculado, e, segundo, destinar as emoções sentimentos e afetos sempre de maneira produtora, voltadas à performance e ao melhoramento tanto do empreendimento quanto do empreendedor em si. E é neste cenário que impõe-se uma gestão socioemocional-afetual cotidiana, de caráter pragmático e instrumental, voltada a gerir o sofrimento psíquico e converter os sentimentos negativos em uma chave de interpretação positiva, para que assim alimente-se a subjetividade das(os) microempreendedores e mantenham-nas em alinhamento à estrutura intersubjetiva neoliberal, imagem e semelhança da empresa e do mercado. E é neste ponto que expressa-se mais uma forma de precarização subjetiva do trabalho dos MEIs, ao constituir-se tal estado.

4.4.3 As possibilidades e limites de expectativas de futuro: entre o presenteísmo e a pragmática popular

Para concluir, voltamo-nos agora quanto às expectativas de futuro que as(os) interlocutoras(es) têm acerca de sua atividade econômica/ocupação e, por conseguinte, de si mesmos. Esse tópico importa no estudo da subjetividades e, sobretudo, da precarização do trabalho de caráter subjetivo, porque aponta para um fenômeno que vincula-se historicamente ao trabalho enquanto atividade humana: a ideia de desenvolvimento das condições materiais e de reprodução social com uma finalidade futura, que até o final do século XX envolvia uma ideia de controle, planejamento, provisão e seguridade (Alberti *et al.*, 2018; Castel, 2013; Lucassen, 2023; Muniz, 2023a).

A questão sobre a perspectiva de futuro e as compreensões a esse respeito por parte de nossas(os) interlocutoras(es) pôs-se desde o início da investigação¹⁰³, pois acreditamos que o horizonte de futuro compõe-se como um forte indicador de uma noção nativa de precariedade quanto, também, da forma como essas(es) trabalhadores visualizam a relação entre o trabalho em seus empreendimentos e as chances de desenvolvimento e atendimento às expectativas sociais e pessoais frente a um cenário econômico no qual há redução do trabalho assalariado formal estável e seguro, aumento do desemprego e da informalização e a alta taxa de mortalidade de empresas no país (BRASIL, 2023a; 2023b; 2023c; 2024a; 2024b; 2024c; 2025; Lima; Oliveira, 2021; Pochmann, 2008; SEBRAE, 2011; 2012; 2013; 2016; 2017; 2019a; 2019b; 2022; 2024). Nesta trilha, trouxemos a seguinte questão ao nosso grupo focal: “Para encerrarmos, gostaríamos de tratar das suas expectativas e desejos para o futuro. O que vocês pensam e esperam dele?”.

A respeito do Grupo Focal nº 02 (Alta renda), observamos que a maioria das(os) participantes expressou um sentido e expectativas difusas quanto aos seus futuros. De fato, os sentimentos relacionados ao sentido e às expectativas são positivos, entretanto sem estarem atrelados efetivamente a algum plano ou planejamento do que desejam ser e de como farão para alcançar isso. Vejamos:

MEI 04: Eu espero muita prosperidade, muita alegria, né, muito prazer e, obviamente, como diz o ditado, tem que ter ali a pedrinha no caminho que é pra gente não esquecer, né? Então acho que é isso, mas de resto eu sou bem otimista, né? Então eu acho que eu só espero sempre o melhor, né? Seja aonde for – e o MEI eu acho que tem tudo pra isso, né? E ampliar, se tiver realmente essa, essa coisa horizontal, né? A participação popular... Então acho que vai ampliar e a alegria, a satisfação, né? Eh, enfim, a mudança que eu acho, que eu espero muito, né? Do país, né? Eu acho que a mudança é essa, você poder dar a possibilidade pras pessoas, porque as pessoas só precisam disso, de oportunidades, né? Então, conhecimento, sabedoria, se você não, né? Num às vezes acha que não tem, cê procura no livro, cê vai atrás, né? Então, acho que é por aí. E aí, valorizar o saber popular, né? Então, acho que com essa possibilidade de ampliação do MEI valorizar o saber popular eu acho que é só alegria, né?

MEI 08: Bom, eu também espero, né? Claro, com alegria e acreditando que cada dia vai ser melhor, né? Digamos assim: nós estamos em algo que a gente, particularmente, eu gosto muito de fazer, eu creio que eu vou inovar, vou estar criando, né? Inclusive eu acho que a gente não pode ficar preso tanto ao que a gente só conhece, mas buscar conhecimento também fora, né? Isso é muito importante pra gente, porque às vezes alguém te ajuda... [...] Então acho eu acho que a gente tem que estar aberto, né, mas a todos nós. Eu acho que tem que ser

¹⁰³ O interesse pelo tema e a elaboração de uma questão que figurasse em nosso roteiro para os grupos focais surgiu como resultado da aplicação do grupo focal piloto, no qual, ao seu final, perguntamos aos três presentes que tipo de temas/temáticas eles tinham sentido falta e quais eles achavam que seriam importantes estar presentes nas aplicações dos grupos seguintes. Assim, dentre inúmeras sugestões que foram analisadas, surgiu essa, que acabamos por incluir devido as razões já expostas.

sim, eu acho que ele tem que... por exemplo, eu acho que muitas vezes a gente fica preso. Já eu faço sushi, eu trabalho pra alguém vendendo sushi... mas por que eu não dou o curso de sushi, entendeu? Eu faço unha e faço unha e tal, mas por que que eu não vendo curso de fazer unha? Eu acho que a gente tem que ser criativo nessa hora aí. Eu acho que você tem muito pra expandir pra crescer. Abrir essa mente um pouco pra gente crescer. É isso que eu espero. Vai dar tudo certo pra nós, pra vocês, todo mundo!

MEI 06: Eu acho que o... eh, como é que é a pergunta? É o que a gente espera pro futuro, né? Eu espero: primeira coisa, qualificação técnica que é o que eu estou indo atrás agora de conseguir, eh curso, certificação... estou me qualificando tecnicamente porque antes era uma coisa que eu não tinha. Então o que eu espero é mais conhecimento, nesse sentido de conhecimento e reconhecimento também, eh conhecimento, reconhecimento e dinheiro, né, que é o importante também demais aí.

MEI 04: Eu espero virar Simples, vou ser bem sincera. Eu... o próximo passo que eu quero dar é tentar virar Simples.

MEI 07: É isso aí, também. Eu espero realmente alcançar aí mais. Eu estou me preparando pra isso também. É lógico, mantendo no MEI, mas também dentro da minha área, que eu estou fazendo também, me qualificando melhor em relação a isso... É... pra mim crescer também na minha área. Que hoje em dia, pra mim, os [procedimentos] invasivos são melhores. E aí realmente crescer e sempre com, lógico, apoio do MEI. Às vezes pode ser que possa ser que eu vou desenquadrar desse MEI porque realmente acaba entrando em outra área, mas é um apoio muito forte pra seguir em frente. (Transcrição Grupo Focal 02_editada, Pos. 157-161, Orador: MEI 04, MEI 06, MEI 07, MEI 08)

Ao nosso ver, a ausência de certeza e segurança que o estatuto MEI traz a essas pessoas é um elemento que pode vir a explicar esse sentido e expectativas difusas quanto ao futuro, presentes nas ideias de “criar e inovar”, “vender cursos” e ter “retorno financeiro”. Ademais, o próprio quadro de possibilidades que o MEI oferta, através das múltiplas combinações de CNAEs e inserções laborais, também reforça essa compreensão. As exceções aqui são as MEIs 04 e 07, que querem, respectivamente, tornar-se ME – ao escalonar para o Simples Nacional – e promover o crescimento do empreendimento MEI, pois elas possuem ideias plausíveis e exequíveis que podem vir a concretizar-se com algum planejamento, investimento e tempo.

Com relação ao Grupo Focal nº 03 (Média-alta renda), identificamos que a maioria das(os) interlocutoras(es) pensa em um futuro criado a partir da horizontalização dos seus empreendimentos MEI, isto é, o seu sentido e suas expectativas de futuro estão ligados à manutenção de suas situações como MEI, mas sob bases mais alargadas do que aquelas detidas no momento do grupo focal. Assim, há o desejo pelo alavancamento das vendas, pelo aumento dos rendimentos e pela abrangência da atuação do presencial para o digital. Faz-se mister destacar que em dois casos (MEIs 10 e 12) essa horizontalização inclui o planejamento de possuir um estabelecimento comercial (ponto físico/fixo) próprio. Acreditamos que isso tem relevância se considerarmos além dos anseios particulares as

questões que envolvem a propriedade de um estabelecimento (credibilidade, redução de custos com alugueis, capilaridade no território onde empreendem etc.), conforme expusemos anteriormente neste capítulo:

MEI 11: Ah, eu, eu espero... não, pode falar.

MEI 10: Alavancar nas vendas e conseguir ter... Eu não quero ter um espaço gigantesco, mas fazer que nem o colega: ter um lugarzinho ali fixo para vender meus produtos. É isso.

MEI 13: Vai, seu MEI 11!

MEI 11: Não, eu acho assim... eh... Está ótimo, tá? Estou com uma... A gente já tem muito tempo no mercado, então agora é só enriquecer mais, entendeu? E torcer para vocês que estão começando.... Me aquecer, também, tem força de vontade, tem muita, né, que Deus abençoe muitamente vocês e o serviço de vocês também cresça e crie uma estabilidade, porque eu, assim, eu passei pela pandemia, graças a Deus estou bem, não posso reclamar. Então, eu acho que, assim, o meu negócio é manter e saber administrar. Você eh... é ser humilde, todo dia você é um contador, entendeu? Todo dia você não pensar que você já ganhou, que já está rico... Não, todo dia você está aprendendo, todo dia é uma aprendizagem. Eu acho que é assim. Então, todo dia outra você está aprendendo, está, está é, é inovando... E aí, não tem como dar errado. Eu acho assim, entendeu?

MEI 09: É, sendo bem honesto, na verdade, eu gostaria de deixar de ser MEI em algum momento [risos], porque eu vejo o MEI como uma “fase”, entendeu? Como um momento, sabe? É, realmente, pra mim, pelo menos no meu, na minha área de atuação. Não é o ideal, realmente. De uma forma ou de outra, o ideal não seria ficar como MEI.

Cícero: MEI 13, MEI 12.

MEI 12: Eu penso assim: eu ainda quero ter, que eu tenho a minha loja online, e penso em ter uma loja física, mas, assim, própria, não penso em alugar, em aluguel, né? Porque, assim, a loja própria... porque como eu mexo com enxoval de bebê, pra manter à vontade, pro cliente estar lá, porque a gente está lá, está vendo, né? Porque online, assim... o cliente meio que escolhe o tecido, tudo, tudo online, né? Então, mas eu gosto do lugar certo. Mas, assim, ter aquela montada, tudo montadinho, quartinho do bebê montado, né? Eu tenho esse sonho e eu vou conseguir. Próprio, né?

Cícero: Senhora MEI 13, quer falar?

MEI 13: Então, o... na realidade, o meu objetivo – como já falei, né? – Eu tenho uma, minha empresa, há mais de 20 anos, então eu venho, eu venho procurando fazer investimento para que um dia eu me aposente de verdade, né? Meu trabalho hoje – que hoje eu trabalho com viagens, futuramente eu quero, eu quero viajar de férias, tô... mudar, inverter aí a posição, em vez de ser a agência, eu quero ser o passageiro, para estar curtindo. [risadas] Eu estou correndo atrás disso. É manter os meus... eh, fazer alguns investimentos, para que um dia eu possa parar de ser MEI e ser passageiro. (Transcrição Grupo Focal 03 editada, Pos. 263-271, Orador: Cícero, MEI 10, MEI 12, MEI 13, MEI 09, MEI 11)

Ademais, sublinha-se aqui que diferem dessa linha geral do grupo a MEI 09, que deseja e pensa em sair do MEI a partir do uso do caráter transicional do MEI (Muniz, 2024) – apesar dela, naquela ocasião, não especificar exatamente de que forma ou para qual destino –, e a MEI 13, que expressa seu desejo em aposentar-se e poder pela primeira vez, em muito tempo, ocupar o lugar que usualmente é ocupado por sua clientela: o de ser alguém em gozo de férias. Ou seja, a microempreendedora aponta que para a conclusão de sua etapa de vida

empreendedora ela necessita alcançar, primeiro, a possibilidade de usufruto de direitos e benefícios previdenciários.

No que diz respeito ao Grupo Focal nº 04 (Média-baixa renda), tivemos o menor número de contribuições a respeito da questão, devido também ao menor número de participantes naquela aplicação. Como podemos ver abaixo, de um modo geral, esse é o grupo mais homogêneo no que diz respeito ao sentido e expectativas de futuro, pois ambos apontam para uma progressão e saída do MEI: o primeiro, MEI 16, através do escalonamento de seu negócio, de modo que possa ultrapassar o limite de faturamento mensal/anual como MEI e, a segunda – MEI 17, com um futuro que recobre ao passado, isto é, que através do desenvolvimento do seu empreendimento atual ela possa retornar ao estatuto jurídico de ME e, com isso, diversificar e consolidar o seu empreendimento:

MEI 16: Eu espero, no futuro, não ser mais MEI [risada]. Deixar de ser MEI.. Quem sabe aí ser um ME [Microempresa], um Limitado [Empresa Limitada – LTDA]. Crescer, expandir... Então, assim, eu não me vejo no futuro como MEI. Eu me vejo empreendendo, eh... Tirando ali o meu sustento do meu negócio. Mas ali já... já maior, né? No futuro eu me vejo assim.

MEI 17: O futuro do MEI é o que eu vivi. [risadas] Eu dei uma agarradinha nessa resposta. Era o crescimento, é você crescer, evoluir e saltar do MEI pra uma microempresa e, assim, sucessivamente. Graças a Deus deu certo. [risadas] (Transcrição Grupo Focal 04_ editada, Pos. 134-135, Orador: MEI 17, MEI 16)

Ou seja, ambos os casos pretendem, com seus anseios e planos, seguir o caminho de desenvolvimento pretendido no desenho original da política, isto é, promover a “profissionalização” do(a) então empreendedor(a), através da criação e do funcionamento do empreendimento desejado, para que ela(e) consiga escalonar e desenquadra-se como MEI para reenquadrar-se como ME, dentro do Simples Nacional ou, ainda, em patamares superiores a este. Frisa-se que a despeito do que poder-se-ia supor, esses casos estão dentro do grupo de Média-baixa renda, e não Alta renda. Logo, as experiências progressas como ME ou patamar superior são decisivas na aproximação e no incentivo para que a(o) empreendedor(a) venha a ver-se como empresária(o), como pudemos abordar anteriormente neste capítulo.

Por último, no Grupo Focal nº 05 (Baixa renda), encontramos um quadro diametralmente oposto ao do grupo de renda anterior: neste grupo de renda, é unânime o desejo por continuarem como MEIs, mas com um crescimento e desenvolvimento horizontal:

MEI 19: Então, eu vejo que se... a gente torce, né, que os políticos aí repense sobre essa galera do MEI, né, essa turma aí que é muito grande, tem muita gente aí... eh... no MEI, e para que a gente não desmotive, né, e acaba tendo que sair do MEI aí pra um outro segmento: que seja carteira assinada, eh... ou mesmo pra informalidade. Que as políticas públicas... eh... vejam essa, vejam e criem alternativas, criem possibilidades, tenha diálogo com o MEI, né, com... Tenham melhores... eh... criem possibilidades mesmo pra gente, dessa linha de crédito, alternativas... eh... ajuda de cooperativas... Eu não sei. Eles têm que dialogar com a gente e a gente chegar num ponto onde todo mundo... eh... consiga... ah... fazer melhor as condições aí, as possibilidades pra gente estar crescendo, né? A gente quer crescer, a gente não quer ficar aonde a gente está. Só precisa de um empurrãozinho. Não é muita coisa não. Pouca coisa a gente já consegue a se mexer sozinho.

Cícero: E as senhoras, dona MEI 21, dona MEI 20?

MEI 20: Eh... o que eu penso do meu futuro? Eu quero ter um futuro promissor, né, de microempresa, de grande empresa, mas sendo MEI. Eh... quero crescer nessa área, mas pra isso a gente precisa de incentivos, precisa de mais benefícios, né, pra ter um futuro promissor. Eh... não quero desenquadrar do MEI. E o que que tem que acontecer pra gente crescer e não desenquadrar do MEI, né? É ter uma vantagem maior do teto, né? Então, o que eu penso do futuro é isso: eu quero crescer, ter, ter filiais, quero ter funcionários, mas sendo MEI.

Cícero: E a senhora, dona MEI 21, o que a senhora espera do seu futuro?

MEI 21: Eu também penso em crescer, né? Crescer, ter funcionário, tudo... A gente espera melhorar mais e mais, né? E o governo venha melhorar, olhar pros microempreendedor pra poder melhorar essa questão de ajudar em emprestar dinheiro com juros mais baixo, é isso que a gente espera, né, que aconteça.

Cícero: Perfeito, muito obrigado...

MEI 19: Também, Cícero...

Cícero: Oi, pode falar, MEI 19. Fique à vontade.

MEI 19: Eh... e a gente conseguindo prosperar, eu tenho certeza que a gente vai trazer mais pessoas pro MEI, porque as vezes quem está de fora, ali, na informalidade, vê a gente aí numa luta danada pra conseguir as coisas aos pouquinhos e a pessoa que está lá fora, eh... sem o compromisso nenhum, ele acha que é mais vantajoso ele estar lá do que estar na luta que a gente vive. Então, se a gente tiver aí uma linha de crédito, um incentivo... eh... real mesmo, do governo, eh... eu acho que acaba incentivando outras pessoas a entrar no MEI também. Acho que isso, eh... seria bastante vantajoso, né? Tirar o pessoal aí dessa informalidade, que acaba que essas pessoas acabam tirando os benefícios que seriam, talvez, nossos. Acho que por eles não contribuir – não estão nada contra eles lá e tal –, mas a gente tem que lutar pelo nosso, pros nossos direito, né? E os nossos direito a gente não pode ceder pra alguém a não ser que seja de vontade de cada um. Eu não queria dar meus direito pra ninguém. Quero os meus direitos pra mim. (Transcrição Grupo Focal 05_editada, Pos. 141-149, Orador: Cícero, MEI 19, MEI 20, MEI 21)

Dessa maneira, as(os) integrantes deste grupo focal colocaram-se em um sentido diferente daquele expressado pelo grupo de renda anterior. Todavia, a continuidade como MEI seria condicionada às possibilidades de melhoria na arquitetura da política e na forma como o Governo Federal propusesse um acompanhamento mais próximo e dedicado e condizente com os anseios de crescimento dessas(es) microempreendedoras(es).

A partir do apresentado, observamos que a precarização do trabalho de cariz subjetiva apresenta-se em relação ao sentido e às expectativas de futuro das(os) trabalhadoras(es) em

empreendedorismo sob duas formas: o presenteísmo e a pragmática popular. O presenteísmo configura-se como a falta de controle sobre o presente, seja devido à instabilidade no vínculo, à possibilidade de desemprego ou, ainda, ambas, o que, por conseguinte, acaba por influir nas perspectivas e expectativas de futuro de futuro, por causa da “[...] maior ou menor possibilidade de cada um conseguir ao longo da vida uma independência económica que lhe permita viver o presente e planejar o futuro. [...]” (Sá, 2012, p. 06). Em outras palavras, poderíamos dizer que o presenteísmo expressa-se como o “viver para trabalhar” (Borzoi, 2011), o qual fundamenta-se em uma condição e relação de trabalho instáveis e inseguras, muitas vezes, precária, que devido a essa natureza possibilita apenas o atendimento das necessidades e demandas mais imediatas e corriqueiras, sem a capacidade e a segurança material para o planejamento do porvir, e por isso, acarreta em uma “[...] total falta de estabilidade presente e face ao futuro. [...]” (Oliveira *et al.*, 2016, p. 216).

A pragmática popular¹⁰⁴ (Gago, 2018) diz respeito à forma como trabalhadoras(es) situados em posições mais periféricas no mercado de trabalho e emprego, e, portanto, provavelmente mais instáveis e precárias, desenvolvem estratégias de sobrevivência a partir dos recursos possíveis, visando sua subsistência. Essa pragmática envolve não o cálculo económico racional de ordem liberal, mas, sim, um senso esclarecido do que se é necessário fazer para produzir os rendimentos necessários ao atendimento das necessidades de reprodução social dos agentes. Ao nosso ver, essa compreensão aproxima-se deveras da de “viração”¹⁰⁵ (Araújo Filho; Georges, 2021; Costa, 2022), mais comum na literatura nacional.

O presenteísmo é reconhecido através tanto das expressões de continuidade como MEIs, desde que este permita o atendimento das demandas básicas e presentes, quanto da não imaginação de outras formas e possibilidades de trabalho e sustento apresentadas por nossas(os) interlocutoras(es). E a pragmática popular apresenta-se em afinidade ao

¹⁰⁴ A pragmática popular, também denominada como “pragmática vitalista”, “[...] [se refere] à exasperação de um tipo de cálculo que não coincide exatamente com o *homo economicus* fantasiado e analisado pela imaginação liberal e seus doutrinários. O cálculo se torna [...] um *conatus*: um modo de conquista de espaço-tempo em condições em que as tramas populares afrontam lógicas espoliadoras, extrativistas e expulsivas cada vez mais velozes e violentas. É nessa passagem que o cálculo como *conatus* torna-se transindividual.” (Gago, 2018, p. 349).

¹⁰⁵ A “viração” é compreendida como “[...] um *continuum* entre ocupações e oportunidades de renda que se fazem ora próximas ora distantes da forma emprego. Incluem às trajetórias populares comuns um trânsito entre bicos, os pequenos negócios e mesmo atividades que carregam consigo uma indiscernibilidade entre trabalho e não-trabalho (Telles, 2006; Rizek, 2006; Freire da Silva, 2011; Abílio, 2018). [...]” (Araújo Filho; Georges, 2021, p. 881).

presenteísmo, tendo em vista que a maioria das(os) MEIs expressaram as formas como seus empreendimentos operam em afinidade às suas necessidades sociais.

Em suma, o sentido e as expectativas de futuro apresentadas pelas(os) nossas(os) interlocutores são eivadas de presenteísmo e condicionadas pela pragmática popular, o que aponta para o reconhecimento do MEI como algo não tão seguro quanto desejar-se-ia e, por isso, há o estreitamento dos horizontes e da imaginação quanto aos futuro ansiados e possíveis por parte delas(es), sublinhando aqui uma outra forma de precarização subjetiva do trabalho.

CONCLUSÃO

A PROPÓSITO DE UMA TIPOLOGIA DAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS

O microempreendedorismo individual surge em um cenário no qual as transformações do trabalho encetadas desde os anos 1980 resultaram no surgimento de “novas” formas de trabalho, consideradas distintas das formas anteriores, constituídas sob bases fordistas. Por isso, ele representa tanto uma mudança mais geral no perfil das políticas estatais relacionadas ao mercado de trabalho e emprego – de uma perspectiva de estímulo ao emprego para a ativação do mesmo – quanto uma “nova” forma, pois combina aspectos de empresarialidade com outros, oriundos do assalariamento.

Neste ínterim, o processo de precarização do trabalho desponta como uma grande consequência das transformações mais gerais ocasionadas junto aos mundos do trabalho em virtude do surgimento do neoliberalismo, da implementação da reestruturação produtiva e da consolidação da globalização. A precarização do trabalho tornou-se o principal indicador da desconstrução do estatuto fordista de emprego assalariado formal, sendo produtora e produto das “novas” formas atípicas de trabalho, como trabalhos parciais, temporários, por tempo determinado, intermitente, terceirização, o “emprego dissimulado” – aquele trabalho sob verniz de emprego formal mas realizado via informalização ou pejotização – e, é claro, o autoemprego. Poderíamos, ainda, adicionar a esta breve lista o autoempreendedorismo ou microempreendedorismo, por ele possuir todos os critérios que o enquadram neste rol.

Dessa maneira, para que possamos compreender o fenômeno do microempreendedorismo e seus impactos no mercado de trabalho e emprego e, mais ainda, nas condições de vida e trabalho contemporâneas, nós precisamos obviamente voltar-nos à investigação das formas de precarização do trabalho daquelas(es) que trabalham em empreendedorismo. E este foi o nosso objetivo, neste trabalho. Analisamos desde a noção de “empreendedorismo” e do que é “ser empreendedor”, passando pela política do MEI, pelas trajetórias socioprofissionais e alcançando as condições e relações de trabalho e as

subjetividades dessas(es) trabalhadores, a partir da colaboração de variadas(os) MEIs formalizadas(os), em atividade, que tinham na política sua principal forma de trabalho e que residem, vivem e trabalham no espaço do Distrito Federal.

A partir desta empreitada, acompanhamos diversas e variadas expressões de precarização do trabalho, que vão desde sua faceta objetiva à subjetiva. Neste sentido, com vistas a concluir este trabalho, propomos uma tipologia das formas de precarização do trabalho entre Microempreendedores Individuais, com o objetivo de, primeiro, termos heurísticamente uma forma de analisar o modo insidioso, polissêmico e plural que o essa exprime ao interseccionar-se com o MEI, e, segundo, compreendermos como esses fenômenos desdobra suas expressões e manifestações no contexto recente da fase neoliberal do capitalismo. Cremos que essa tipologia seja parcialmente distinta de propostas outras voltadas ao trabalho assalariado, em função das diferenças de estatutos e das questões de investigação. Todavia, somente estudos futuros que visem uma nova aplicação em outros contextos empíricos poderá informar-nos a respeito dessas similitudes e dissemelhanças.

Desta maneira, por entendermos que este trabalho apresenta alguns limites em função do seu desenho de pesquisa e dos procedimentos metodológicos adotados, que se por um lado possibilitaram o aprofundamento das questões postas ao longo da investigação, por outro apresentaram duas ressalvas: uma, relacionada aos limites de generalização que um estudo de caso sustenta e, outra, relacionada à compreensão do modo como as formas de precarização do trabalho podem ser virtualmente infinitas, pois respondem a uma combinação entre múltiplos fatores, multidimensionalidades, e influência do tempo e do espaço na sua conformação.

Em retorno às nossas hipóteses, vislumbramos que, de fato, as transformações mais recentes no cenário socioeconômico – como a adoção de políticas neoliberais, a centralidade do mercado e da empresa para a vida social, a reestruturação produtiva e a globalização – têm alterado profundamente o modo de ser e as regras do mercado de trabalho e emprego, gerando e tornando a precariedade seu elemento central. Neste cenário, uma das alterações mais destacadas é a mudança de postura do Estado com as relações de emprego e trabalho, ao deslocarem sua matriz de políticas passivas, de estímulo ao emprego, para outras, de ativação, direcionadas à responsabilização das(os) trabalhadoras(es) pelo desenvolvimento de sua própria atividade laboral. Esse deslocamento tem alterado não somente as esferas e instâncias institucionais, com suas políticas e programas voltados ao empreendedorismo,

como, igualmente, as esferas ideológico-culturais, através da normalização do trabalho atípico, da descredibilização do trabalho assalariado celetista e da super valorização das atividades empreendedoras como quintessência da autonomia, da liberdade, da dignidade no trabalho e do bem-viver.

Como consequência, essas transformações têm impelido trabalhadoras(es) às formas de trabalho em empreendedorismo, como no caso estudado do MEI, ou à incorporação do discurso do empreendedorismo em suas atividades laborais, quando não de ambos. Neste quadro, o Microempreendedorismo Individual surge e ganha espaço no mercado de trabalho e emprego brasileiro, alcançando atualmente cerca de 14 milhões de trabalhadoras(es) registradas(os). Conforme avança como um estatuto laboral, mais o MEI reforça uma mudança na normatividade do trabalho brasileira, ao generalizar e normalizar relações de trabalho empresarializadas mais explícitas ou dissimuladas/encobertas, que acabam, por seu turno, ocultando a precarização do trabalho relacionada ao MEI por causa da dissimulação gerada pelo estatuto de empresarialidade. Por último, dado o cenário apresentado, compreendemos que o empreendedor-MEI constitui um “novo” tipo de trabalhador, com um sentido de proteção e produção desprotegido, individualizado e autoexplorador, portanto, mais flexível e precarizado.

A seguir, apresentaremos nossa proposta de tipologia das formas de precarização do trabalho de microempreendedoras(es) individuais, que não pretende-se ser definitiva e, tampouco, acabada, mas, em verdade, um elemento empírico e metodológico norteador para futuros estudos a respeito do tema.

A primeira forma de precarização do trabalho que identificamos diz respeito a própria **arquitetura da política de microempreendedorismo individual**. Ao conjugar uma proposta de empresarialização de baixa dimensão com o acesso a um pequeno rol de direitos trabalhistas e previdenciários, a política gestou uma forma de trabalho deveras flexível, visto que pode-se atuar, na prática, sob seu registro, como um trabalhador autônomo, por conta própria, um protoempresário ou, ainda, como um trabalhador assalariado “disfarçado”/“dissimulado” sob uma forma jurídica. Ademais, essa arquitetura possibilita, também, a flexibilização e modificação das atividades econômicas (ou ocupações) desempenhadas pela(o) MEI. Se, por um lado, isso significa uma possível vantagem à(ao) inscrita(o), pois permite que ela(e) mude o curso de seu empreendimento para melhor adequá-lo ao que é economicamente viável e rentável, por outro, expõe-na(o) à um

imperativo de readequação do que o mercado demanda, o que pode vir a fragilizar o planejamento e as formas de vida, a vida íntima e as próprias perspectivas de futuro.

Nesta trilha, estabelece-se a questão: a política do MEI precariza? Em certos termos, sim, conforme apontamos neste trabalho. Apesar de reconhecermos que ela surge como uma tentativa governamental de atenuar a precariedade e, simultaneamente, regularizar o trabalho autônomo e informal – o que de fato foi possível nos primeiros períodos da política –, com o passar do tempo e sua consolidação, outros usos e destinos foram sendo desvelados, seja pelas próprias pessoas que inscreveram-se no programa, pelo discurso empresarial e suas instituições ou pelos diferentes governos – que através de reformas pontuais foram alterando o escopo da política –, culminando em um processo no qual o MEI tanto torna-se destino de trabalhadoras(es) já em situação de precariedade quanto passam a precarizar outras(os) tantas(os), que migram do mercado formal e de empregos assalariados ou outras situações de maior segurança e estabilidade.

A segunda forma diz respeito ao campo da identidade profissional, mais especificamente, à **compreensão flexível de quem/do que se é profissionalmente**. Como já aludido, a arquitetura dual e flexível da política do MEI enseja uma noção e vivência ambígua, ambivalente e polissêmica de trabalho. Se é e não se é, ao mesmo tempo, trabalhador(a) e empreendedor(a). Como consequência, essas(es) empreendedoras(es) possuem uma visão profissional de si distendida, no sentido que ora se compreendem como trabalhadoras(es), ora como empreendedoras(es) ou como um projeto em ascensão de tornar-se empresárias(os) de fato e direito. Por isso, há uma dificuldade muito grande de autocompreensão dessa noção, pois as experiências e vivências são fugidias e não bem delimitadas. Com isso, temos inúmeros efeitos psicossociais, como insegurança, a incerteza e a instrumentalização de si e um aumento da exposição aos riscos, vulnerabilidades e à precarização por conta da indefinição legal-institucional e subjetiva. E quando interseccionamos essa questão com as trajetórias socioprofissionais, isso ganha mais revelo, pois a natureza já exposta de grande parte dessas trajetórias reforça a indefinição e a particularização sobre o que se é e o que faz-se como MEI.

A terceira forma trata das **vulnerabilizações oriundas da intersecção entre as trajetórias socioprofissionais e o ingresso no MEI**. Como acompanhamos, as trajetórias socioprofissionais no Brasil e, sobretudo, no Distrito Federal, são caracterizadas pela forte aproximação e afastamento de condições e experiências formais e informais do trabalho.

Com exceção de uma pequena parcela da sociedade, a maior parte das(os) trabalhadoras(es) terão uma trajetória que ora será formal, ora informal ou, mais comumente, intercalará ou imiscuirá essas duas formas de trabalho ao longo do seu percurso.

Ao formalizarem-se como MEIs, essas(es) trabalhadoras(es) não afastam essa lógica, mas, em muitos casos, acabam potencializando-a: ex-trabalhadores formais que migram para o MEI e perdem a segurança que o rol de direitos trabalhistas e previdenciários celetistas dos empregos formais propiciavam; ex-trabalhadores informais encontram um alento no pequeno rol de direitos e benefícios que o MEI permite acesso, porém sem a relativa estabilidade do emprego formal assalariado; ex-empresárias(os) veem reduzidas e limitadas as suas capacidades operacionais e têm dificuldades em organizar formas de escalonamento para o retorno à condição anterior; trabalhadoras(es) formalizam-se como MEIs para ingressarem em um posto de trabalho, submetendo-se à subordinação do trabalho, mas acabam por trabalhar na condição de “pejotizados” ao final, sem o acesso aos direitos trabalhistas devidos. Seja qual for o tipo de intersecção, o que destacou-se foi a capacidade que a formalização como MEI trouxe de vulnerabilização a essas trajetórias e ensejo a situações de precarização do trabalho.

A **precarização no acesso às informações** também despontou como uma forma de precarização no trabalho-MEI. Abordamo-la em profundidade em uma ocasião anterior. Em linhas gerais, identificamos a dificuldade de apreensão que as(os) microempendedoras(es) têm em conhecer as minúcias da política para atuar em suas balizas – haja vista o registro e o caráter técnico das legislações – e, ainda, a dificuldade tanto de tradução desse registro e linguagem para outro, cotidiano, mais claro e objetivo, o que acaba por ocasionar tanto uma incompreensão e afastamento das normas quanto uma dificuldade no acesso fácil, público e confiável dessas normas e informações. Como resultado, as(os) participantes desta pesquisa expressaram insegurança e vulnerabilidade, pois muitas vezes elas(es) acabam expondo-se ou desempenhando atividades sob um condições de precariedade por desconhecimento ou incompreensão da política e de seu funcionamento.

Outra forma de precarização dar-se-á no campo das condições de trabalho, com os ambientes de trabalho nos quais as(os) MEIs realizam seus empreendimentos. Nossa investigação encontrou uma miscelânea de situações com relação a isto, que vão da propriedade ou do aluguel de um estabelecimento comercial à atuação cem por cento no meio digital. Isso, em si mesmo, não aponta para uma forma de precarização do trabalho.

Entretanto, quando considera-se a relação entre a atividade econômica (ocupação) e esses ambientes, e, ainda, o limite de faturamento como MEI e a questão do preços dos imóveis para estabelecimentos comerciais (seja para compra ou aluguel), visualizamos que a posse de um ponto físico/fixo apresenta-se como necessário às(aos) MEIs em comércio, seja por questões de ordem administrativa ou aquelas de caráter simbólico-social (credibilidade, prestígio e profissionalização do empreendimento perante seu público). Não obstante, o entendimento desta demanda implica em impactar as perspectivas de remuneração que essa(e) MEI possui.

Ademais, a entrada em cena de um espaço de comercialização apresenta também outras tarefas e afazeres que vão impactar o trabalho dessas(es) empreendedores em sua dinâmica, tempo despendido e carga de trabalho. Por isso, apenas as(os) MEIs que têm atividades que tornam indispensável o espaço comercial o possuem, preferencialmente de forma alugada, porque representa o menor custo e impacto no funcionamento do empreendimento. Quanto às(aos) MEIs em prestação de serviço, os espaços e ambientes de trabalho não figuram nessa lógica, haja vista que elas(es) sempre desempenham seus trabalhos no espaço alheio ou em ambiente digital. Logo, aqui temos uma forma de precarização em função da **relação de (in)adequação entre ambiente de trabalho e empreendimento-MEI**.

A seguir, temos a questão da qualificação das(os) MEIs como uma outra forma de precarização do trabalho. Por um lado, identificamos que o MEI pode vir a representar uma desprofissionalização do trabalho em função da sua dupla flexibilidade já apontada anteriormente. Como consequência, a qualificação perde seu poder imperativo, já que ela não torna-se pré-condição para a atuação e valorização profissional. Ademais, a possibilidade de mudança de atuação econômica (ocupação) também reforça essa questão. Por outro lado, observamos que a falta de qualificação, sobretudo no que diz respeito aos conhecimentos em gestão e negócios, têm sido um enorme dificultador na vidas de inúmeras(os) MEIs, que devido ao não domínio desses saberes apresentam extrema dificuldade no gerenciamento cotidiano de seu empreendimento. Assim, a despeito do paradoxo que possa ser, a qualificação apresenta-se como algo não só necessário, mas indispensável para aquelas(es) que desejam fazer seu empreendimento crescer e, talvez, escalonar para patamares superiores, como a Microempresa.

Desta maneira, ao observamos a soma da arquitetura dual e flexível da política à volatilidade e maleabilidade da natureza do empreendimento e ao reforço ideológico, que advoga que ser empreendedor é fazer tudo *do it yourself*, na base do esforço, da criatividade e do imprevisto, identificamos que, em conjunto, esses elementos acabam por corroer qualquer legitimidade da qualificação como um processo inerente e necessário à melhoria e desenvolvimento das habilidades do(a) empreendedor(a) e do empreendimento no seu percurso profissional. Como resultado, apresenta-se a **desprofissionalização e descredibilização da qualificação entre MEIs** como outra forma de precarização do trabalho das(os) MEIs.

Depois, a **questão da polivalência** também apresenta-se no rol de nossa análise. Derivada da flexibilidade constituinte do MEI e sendo, ainda, geradora desta mesma flexibilidade, a polivalência apresentou-se entre nossas(os) interlocutoras(es) em dois níveis: a polivalência mais geral, relacionada ao fato de que para que o empreendimento funcione, que faz com que a(o) empreendedor(a) assuma múltiplos papéis, que vão desde secretariar administrativamente o empreendimento, passando pela contabilidade e caixa, gestão de recursos humanos – quando há outras(os) trabalhadoras(es) envolvidas(os), e executor(a) da atividade econômica (ocupação) fim do empreendimento; e a(s) polivalência(s) particular(es), que envolve o acúmulo de tarefas/afazeres (em paralelo ou simultâneos) que desloca-se entre a vida laboral e a íntima, e vice-versa, que irá variar em função da natureza e do tipo do empreendimento e, claro, da vida íntima da(o) empreendedor(a).

A polivalência pode vir a ser considerada, por si só, como algo que não necessariamente seja uma forma de precarização do trabalho das(os) MEIs. Todavia, como apontamos, mesmo que se intente desconsiderá-la em solitário como um fator de precarização, há ainda sua manifestação em interação ou intersecção com outras formas, como a desorganização ou extensão da jornada, a intensificação do trabalho e a sobrecarga no manejo das tarefas/afazeres entre a vida laboral e a pessoal, que geram desgaste físico e mental, sublinhando o aflorar do caráter de precarização que ela possui.

Ademais, voltemo-nos à composição dos rendimentos, suas fontes e estratégias de complementação também despontam nesse cenário. Destarte que aqui apresenta-se um complicador de caráter estrutural que afeta de partida as(os) MEIs neste quesito: o limite de ganho de rendimentos mensal/anual. Como ele é estipulado em lei e não tem seus valores corrigidos automaticamente em relação à inflação ou ao aumento do salário mínimo, esse

“teto” encontra-se em um patamar muito baixo para as demandas e custos reais e, também, para os anseios das(os) empreendedoras(es). Quando adiciona-se a essa equação os custos de operação, boa parte acaba perfazendo uma remuneração que enquadra-se entre o valor do salário mínimo e o salário médio do Distrito Federal à época. Por isso, apesar da maioria das(os) MEIs serem a principal fonte de renda da família, as(os) cônjuges ou familiares ocupam um papel importante na composição dos rendimentos.

Outrossim, alguns microempreendedores ainda necessitavam lançar mão de outras estratégias para complementação da renda, como bicos, alugueis ou outras formas de renda pontuais. Em resumo, a precarização manifesta-se, em relação aos rendimentos, através da dificuldade de manter-se uma constância em seu ganho, na dificuldade de ter seus pagamentos cumpridos pelos seus contratantes e/ou clientes e na inconstância da certeza da regularidade de manutenção das suas ofertas de trabalho e remuneração. Ou seja, a **inconstância e irregularidade no estabelecimento das fontes e da composição dos rendimentos** destaca-se como uma outra forma de precarização do trabalho entre MEIs.

A seguir, observou-se que a **natureza e extensão da jornada de trabalho** configura-se também como uma forma de precarização do trabalho dos MEIs, sob uma dupla forma: na primeira, há uma flexibilidade intrínseca da jornada, que é não rotinizada e com horários diversos e não padronizados, muitas vezes intercalando tarefas e afazeres laborais com questões da vida íntima, o que faz com que essa jornada seja deveras extensa e capilarizada ao longo dos dias e da vida da(o) empreendedor(a): todo dia e toda hora são de trabalho, basta fazer-se necessário; na segunda, há a extensão das horas trabalhadas sempre em função de uma promessa futura, seja de atendimento a mais clientes, mais comercialização de produtos, mais atendimentos de prestação de serviços, o que faz com que elas(es) sejam levadas(os) a romperem os limites e as fronteiras entre horas de trabalho e de não trabalho. Não obstante, ao longo de nossa investigação um mito foi quebrado: o de que empreendedores podem trabalhar pouco e obter altas remunerações.

Do mesmo modo, as **a organização da força de trabalho em caráter solo ou via “subcontratação”/“terceirização” de outras(os) MEIs**, também adentrou o conjunto das formas de precarização do trabalho por nós identificado. Neste aspecto, identificamos que há dois polos majoritários em relação a essa questão: a organização do trabalho e sua realização em um empreendimento dá-se inteiramente *per se* pela(o) microempreendedor(a) ou através da inclusão de outrem neste quadro. Quanto a primeira, apesar da previsão legal

de contratação de um(a) trabalhador(a) formal, a maior parte das(os) participantes apontou fatores dificultantes para essa contratação formal, como os parâmetros legais – que determinam essa contratação nos mesmos moldes que um trabalhador celetista para uma empresa com os níveis salariais e tributários respectivos – e o limite de faturamento mensal/geral, que torna inviável a contratação formal de um(a) trabalhador(a) para auxiliar no empreendimento. Em segundo, diante da percepção do ponto anterior, muitas(os) MEIs acabam por fazer recurso ao emprego de outros MEIs por não gerarem vínculo e obrigações legais. Sublinha-se ainda que o recurso ao emprego de força de trabalho de familiares ou informais segue a mesma lógica anterior, e que apenas sob condições muito específicas as(os) MEIs contratam algum(a) empregado(a) direto(a).

Outrossim, a **entrada de jovens diretamente no empreendedorismo** configura-se, igualmente, como uma forma de precarização do trabalho. Diante das transformações em voga, que cada vez mais tendem a descredibilizar o emprego assalariado formal de modelo celetista, muito jovens se veem atraídos pelo empreendedorismo como formas acessíveis e fáceis de começar-se a produzir rendimentos para si. Todavia, conforme vimos, apesar da facilidade de acesso, o cotidiano do empreendedorismo demanda múltiplos conhecimentos distintos, aprendizado dos mesmos e experiências de vidas que elas(es) não possuem de pronto na juventude. Assim, jovens que ingressam diretamente no empreendedorismo tendem a apresentar uma maior vulnerabilidade e aceitação e justificação às situações de precariedade, exploração e desamparo, como vimos nos casos das(os) MEIs 02, 06, 27, 30 e 58, o que, conseqüentemente, torna-as(os) mais suscetíveis ao conformismo, à naturalização das dinâmicas socioeconômicas, à mercadorização e à aceitação das ideologia e ética empreendedoras e precárias.

A questão do reenquadramento de modalidade, de Microempresa (Simples Nacional) para MEI também chamou-nos a atenção. Conforme vimos ao longo de nossa investigação, o reenquadramento muitas vezes coloca-se como uma estratégia de recapitalização por parte de certas(os) empreendedoras(es), pois como o MEI possui um patamar de impostos e tributos mais baixo e um sistema de operação mais simplificado, essa parece ser a escolha lógica a ser feita em ocasiões que demandem uma recomposição econômico-financeira. Contudo, essa migração enseja que aquelas(es) agora convertidas(os) a MEIs submetam-se aos condicionantes que permitam essa recapitalização, como a dispensa de funcionários, a redução do patamar de operações, diminuição do nível de ganhos, emprego da força de

trabalho de si próprio no empreendimento, aumento das horas de trabalho etc. E, pelo que pudemos acompanhar, apesar do emprego desta estratégia, nem sempre a recapitalização ocorre em um curto espaço de tempo, o que impõe a essas(es) empreendedoras(es) a permanência no MEI sob essas condições. Logo, o **reenquadramento de ME para MEI como estratégia de empresarialização mais robusta** desponta, ao nosso ver, como uma forma de precarização.

Depois, ainda neste campo, há a discussão sobre **a insegurança no trabalho, expressada através dos riscos e das incertezas que atravessa o ser MEI**. Devido à nossa amostra, que inclui somente MEIs em comércio ou em prestação de serviço, os riscos que mais apresentam-se a partir das vivências e experiências delas(es) são aqueles de ordem econômica, política e social, em suas variadas expressões, com predomínio ligeiramente maior do último. Sejam de maneira isolada ou até combinados, esses riscos expressam a fragilidade e a falta de amparo – institucional e social – que muitas(os) MEIs vivenciam no dia a dia, corroborando um processo mais geral, já destacado na literatura sociológica, de que esses riscos são transferidos das instâncias sociais e institucionais para essas(es) trabalhadores, asseverando a vitimização, o individualismo, a autorresponsabilização e o desamparo social.

Não obstante, as relações socioafetivas constam também como um campo necessário de ser observado, a partir das formas e estratégias de gestão das emoções, sentimentos e afetos que as(os) MEIs desenvolvem no dia a dia. Como vimos, as relações interpessoais estão na base do bom funcionamento dos empreendimentos-MEI em comércio e em prestação de serviço, pois eles dependem da forma como elas são cultivadas para o seu sustento. Todavia, essas relações são eivadas de emoções, sentimentos e afetos, tanto positivos quanto negativos, que influenciam a dinâmica do empreendimento e o próprio estado de ânimos da(o) empreendedor(a). Em nossa investigação, observamos que esses sentimentos positivos tendem a expressar-se em função de “pensamento mágico e positivo” e da lógica do *enhancement*, isto é, os sentimentos devem ser positivos pois eles atraem as condutas adequadas e positivas ao andamento da boa atividade econômica (ocupação) e ajudam a melhorar a eficiência da(o) empreendedor(a). Por isso, esses sentimentos devem ser cultivados por elas(es), e tratados como recursos a serem dispostos; enquanto que os de caráter negativo são ressignificados e tratados como indicadores de uma conduta de êxito que deslinda o empreendimento a um patamar de sucesso e excelência.

Assim, para o alcance da eficiência e da excelência, deve a(o) MEI aprender a operar a gestão do seu sofrimento psíquico como uma forma de melhor maximizar o aproveitamento dessas emoções, sentimentos e afetos em favor do funcionamento do empreendimento, ao aumentar o seu desempenho, e do desenvolvimento do otimismo instrumental como uma gramática de práticas para o empreendedorismo. Eis então que configura-se **a gestão socioemocional-afetual cotidiana, de caráter pragmático e instrumental**, como o método desenvolvido, com base na experiência e relação intersubjetiva, que melhor administra esses elementos subjetivos e culturais. Não obstante, ela também é uma forma de precarização do trabalho ao expressar-se como a forma pragmática e instrumental de essas relações e o sofrimento psíquico derivados destas.

Por último, nos debruçamos sobre o sentido e os limites das expectativas de futuro entre nossas(os) interlocutoras(es). Usualmente, é esperado que qualquer trabalhador(a) desenvolva um sentido e expectativas de futuro profissionais e pessoais em relação ao trabalho o qual encarrega-se, pois isso faz com que ela(e) engaje-se no trabalho, qualifique-se e trace caminhos de desenvolvimento pessoal e econômico, e que a ausência disso apontamos uma incerteza e insegurança acerca do que descortina-se ao futuro. Eis o que identificamos entre a maioria das(os) MEIs estudados: essa ausência de sentido e expectativas de futuro foram marcadas, de um lado, pelo presenteísmo e, do outro, pela pragmática popular. Apesar de serem fenômenos distintos, ambos podem apresentar-se combinados, a depender das circunstâncias.

Ademais, o que eles representam em relação ao futuro são um esgarçamento das perspectivas desse e um empobrecimento da capacidade de criatividade de imaginação do porvir, e, portanto, da esperança, o que acaba por reforçar a subsunção deles a um ideal de “sem futuro”, resiliência e contentando com as perspectivas materiais do momento. Nestes termos, deslinda-se **o presente contínuo sem futuro marcado pela pragmática popular voltada ao imperativo da sobrevivência** como uma outra forma de precarização do trabalho em sua faceta subjetiva.

Em suma, essa tipologia não propõe-se a ser definitiva e acabada, mas, todavia, um exercício teórico-empírico de refletir a precarização do trabalho em todas as suas filigranas junto ao objeto estudado. Ademais, a consideramos um ponto de partida para a reflexão das formas como a precarização do trabalho apresenta-se entre MEIs e, sobretudo, das múltiplas possibilidades, variantes, combinações e facetas dessa precarização, que o encontro entre a

política do MEI com esse fenômeno pode ocasionar. Obviamente, essa tipologia também supõe-se como uma avaliação crítica de um fenômeno que não foi estimado – ou até subestimado – quando da promulgação da política pública, mas que, a despeito disso, constitui-se como um dos maiores problemas da esfera do trabalho, contemporaneamente. Assim, se reconhecemos os méritos relacionados à política, devemos, igualmente, reconhecer e compreender suas consequências, efeitos e problemas, para que possamos de fato influenciar em sua melhoria, pois isso significa, conseqüentemente, a possibilidade de melhoramento da situação de inserção de milhões de brasileiras(os).

Neste quadro, podemos então aduzir que seria o Microempreendedor Individual um empreendedor ou um trabalhador precarizado? Conforme defendemos ao longo deste trabalho, o(a) MEI é um(a) trabalhador(a) em empreendedorismo, que, muitas vezes, vem de uma origem de precariedade, e busca na política uma forma de inserção no mercado de trabalho diante da informalidade, do desemprego ou de emprego formal assalariado no qual a subordinação e o salário a ser recebido não fazem jus ao desgaste e à exploração. E como cada vez mais o Estado tem fomentado e apoiado essas políticas de ativação do mercado de trabalho e emprego, essa torna-se uma opção, sobretudo diante das possibilidades anteriores. Entrementes, ao formalizar-se e adentrar ao cotidiano de trabalho e da política, este(a) trabalhador(a) vê-se defronte a condições e relações de trabalho, processos simbólico-ideológicos e subjetivos que ou reforçam a situação de precariedade anterior, ou confronta-lhe com novas formas de precarização ou, ainda, resulta em um misto de ambos. Ou seja, o MEI acaba por compor uma morfologia precarizada e precarizante.

Em conclusão, gostaríamos ainda de apresentar um breve balanço desta investigação e apontar outras linhas ou possibilidades de propostas futuras. Em primeiro lugar, acreditamos ter sido acertado o desenho da pesquisa em um estudo de caso. Se por um lado deparamo-nos com seus limites quanto à generalização, de outro, compreendemos em maior profundidade e variedade o fenômeno estudado, como poucos estudos anteriores puderam fazê-lo. Contudo, algumas lacunas foram geradas ao longo do processo. A primeira delas envolve as implicações da discriminação e do preconceito contra mulheres, LGBTQIAPN+ e pessoas negras. Devido a isto não ter sido estimado quando do momento de confecção de nossos instrumentos de pesquisa, não pudemos captar a contento as formas como as discriminações e preconceitos imiscuem-se à precarização do trabalho. Frisamos que em

alguns casos as questões afloraram espontaneamente, mas a ausência de um desenho dos instrumentos que pudesse englobar essas questões impactou a melhor captação disso.

Uma segunda lacuna seria a superficialidade alcançada quanto às atividades econômicas (ocupações). Explico-me: como optamos por fazer uma investigação mais geral, a partir de uma seleção de casos mais inclinada ao aleatório, acabamos por coligir casos com atividades econômicas (ocupações) majoritariamente distintas entre si, a despeito de algumas recorrências, o que impediu uma comparação mais nuançada e, por conseguinte, uma compreensão mais gradativa sobre as manifestações da precarização do trabalho em dadas CNAEs. Nesta perspectiva, acreditamos ser salutar também para o debate em curso dispor de investigações comparativas entre casos que possuam as mesmas atividade econômica (ocupações).

Uma terceira tem a ver com a forma como a divisão sexual do trabalho intersecciona-se com a precarização do trabalho entre MEIs. Apesar de nossa amostra possuir, em sua maioria, mulheres negras e brancas, dado os objetivos de pesquisa estabelecidos e o desenho de nossos instrumentos de investigação, não atentamo-nos a perscrutar em profundidade essas relações. Neste aspecto, pensamos também que futuras investigações sobre a relação entre o trabalho empreendedor, o trabalho de cuidado e os arranjos familiares como contribuições importantíssimas para a melhor compreensão daquilo que convencionou-se denominar de “empreendedorismo feminino”.

Uma quarta lacuna seria a necessidade de estudos de longo prazo (longitudinais), que possam acompanhar empreendedoras(es) e perceber como comporta-se a precarização do trabalho ao longo do tempo. Atualmente a política do microempreendedor individual já possui mais de quinze anos de existência, e parece contar com a aprovação governamental para sua continuidade. Logo, há uma consolidação dessa política e inúmeras(os) MEIs com tempo e experiência nela. Assim, reconhece-se de um lado a inexistência de estudos nessa perspectiva e, também, que a consecução de uma investigação nessa linha permitira-nos compreender como empreendedores e seus empreendimentos vão deslocando-se ao longo do tempo e, em paralelo, como a precarização do trabalho também vai-se metamorfoseando ao longo deste período.

Uma quinta e última relaciona-se à multiplicação e ao aprofundamento dos estudos sobre a faceta subjetiva da precarização do trabalho. Esse grupo de estudos vem despontando no exterior como um nicho promissor, mas em território nacional pouco tem-se dado atenção

a esse respeito, tanto que identificam-se poucos estudos dessa questão em relação às formas padronizadas de trabalho, quiçá daquelas consideradas atípicas. Nesta investigação, compreendemos como uma de nossas maiores contribuições a abertura do debate a respeito das formas de precarização subjetiva do trabalho entre MEIs. Todavia, devido a fatores limitantes, acreditamos que não nos aprofundamos o suficiente nela. Por isso, cremos que esta será uma agenda de investigação a ser deslindada em um futuro próximo, pois o trabalho em empreendedorismo parece ser um lócus muito fecundo de escrutínio desta questão.

Ao fim e ao cabo, esperamos que esta investigação tenha sido mais um contributo, dentro da Sociologia e, mais especificamente, da Sociologia do Trabalho, aos estudos que têm se debruçado criticamente a respeito do fenômeno da precarização do trabalho, das relações entre trabalho e empreendedorismo, e, acima de tudo, nos atravessamentos, intersecções e relações entre ambos. Ademais, desejamos que ele possa servir de substrato tanto a outras investigações que proponham-se à mesma temática quanto a operadores e legisladores da própria política pública do microempreendedor individual, para que com a compreensão em profundidade do fenômeno possam surgir formas concretas de superá-lo.

REFERÊNCIAS

Abdelnour, Sarah. **Moi, petite entreprise**: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité. Paris, FR: PUF, 2017, 352p.;

AGÊNCIA BRASÍLIA. Mercado de trabalho no DF e AMB tem construção e indústria como destaques: Setores econômicos mostram recuperação, e desemprego recua em relação ao ano anterior, segundo estudo divulgado pelo IPEDF e Dieese. **Agência Brasília**, Brasília – DF, 27 nov. 2025. Disponível em: <<https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/w/mercado-de-trabalho-no-df-e-amb-tem-construcao-e-industria-como-destaques>>. Acesso em 12 ago. 2025;

Alberti, Gabriella; Bessa, Ioulia; Hardy, Kate; Trappmann; Umney, Charles. In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. **Work, Employment and Society**, v. 32, n. 3, pp. 447–457, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>;

Alves, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis v. 12 n. 2 pp. 188-197, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/6x94zJ3FLh3hcbzh3BNHHNf/?format=pdf&lang=pt>;

Alves, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011 (Mundo do Trabalho);

Alves, Giovanni. Prefácio: O adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital. In: Navarro, Vera Lucia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **Aveso do Trabalho III**: saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Expressão Popular, pp. 11-27, 2013;

Amorim, Henrique; Grohmann, Rafael. **O futuro do trabalho**: entre novidades e permanências. – Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2021, 28 p. – (Textos para Discussão; n. 63). Disponível em: https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/07/Amorim_e_Grohmann_O-futuro-do-trabalho_TD_63.pdf;

Amorim, Henrique; Guilherme, Guilherme Henrique; Moda, Felipe Bruner e Pelegrini, João Gabriel Selles. O Empreendedorismo Contemporâneo ou uma Forma de Mistificação das Relações de Classe. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021a, pp. 845-873. Disponível: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1080/479>;

Amorim, Henrique; Moda, Felipe; Mevis, Camila. Empreendedorismo: uma forma de americanismo contemporâneo?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 34, p. 01-16, e021018, 2021b. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/36219/25432>;

Amorim, Henrique; Moda, Felipe; Mevis, Camila. O empreendedorismo não é apenas uma ideologia: a subordinação no trabalho plataformizado. In: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt. (Orgs). **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba : CRV | Campinas, SP: Unicamp. IE, Cap. 19, pp. 325-342, 2021c. Disponível em:

https://www.economia.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetas_do_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf;

Antunes, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, pp. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t/?format=pdf&lang=pt>;

Antunes, Ricardo; Druck, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 34, pp. 19-40, jul. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552264586001/html/>;

Araújo, Jose Newton Garcia de. Trabalho e usos da subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 64, n. 2, pp. 35-46, ago. 2012. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v64n2/v64n2a04.pdf>;

Araújo Filho, Tarcísio Perdigão; Georges, Isabel Pauline Hildegard. A gestão do próprio trabalho e vida: uma discussão sobre “empreendedorismo” e gênero a partir de duas trajetórias socioprofissionais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, pp. 875-904. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/1058/480/3528>;

Arienti, Wagner Leal. Do Estado Keynesiano ao Estado Schumpeteriano. **Revista de Economia Política**, São Paulo, vol. 23, nº 4 (92), pp. 604-621, outubro-dezembro/2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/kpK8fJKF69sTXy49mrZqQdr/?format=pdf&lang=pt>;

Armano, Emiliana; Morini, Cristina; Murgia, Annalisa. Conceptualizing Precariousness: A Subject-oriented Approach. In: Choonara, Joseph; Murgia, Annalisa; Carmo, Renato Miguel (Eds.). **Faces of precarity: critical perspectives on work, subjectivities and struggles**. Bristol, UK: Bristol University Press, pp. 29-43, 2022;

Assunção, Fátima. Do emprego à empresa? Uma reflexão sobre o auto-emprego, a pequena propriedade e o empreendedorismo. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 5., 2008, Lisboa. **Anais Eletrônicos...** [S. l.: s. n.]. Disponível em: <http://associacaoportuguesasociologia.pt/vicongresso/pdfs/407.pdf>.

Barbier, Jean-Claude. La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison Internationale. **Revue Française de Sociologie**, v. 46, n. 2, pp. 351-371, 2005;

Barbier, Jean-Claude. “Employment precariousness” in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research. Dec. 2011. Disponível em: <https://shs.hal.science/halshs-00654370/document>;

Bardin, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. rev. e actual. Lisboa: Edições 70, 2009, 281p.;

Barbosa, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, pp. 121-140, fev. 2011.

Disponível

em:

<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/n9J3htptDPZdJ8CvpTNHw9J/?format=pdf&lang=pt;>

Barroso, Nielly Lima; Carvalho, Rejane Gomes. Empreendedorismo individual de mulheres na Paraíba: entre a autonomia e a necessidade. *In*: Oliveira, Roberto Vêras de (Org.). **Trabalho na Paraíba**: a condição precária sob vários prismas. João Pessoa: Editora do CCTA, Cap. 1, pp. 15-33, 2023;

Beck, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34, 2010, 384p.;

Beck, Ulrich. **Sociedade de risco mundial**: em busca da segurança perdida. Tradução de Marian Toldy e Teresa Toldy. Coimbra – PT: Edições 70, 2023, 448p. (Extra-coleção);

Becker, Howard S. Cases, causes, conjunctures, stories, and imagery. *In*: Ragin, Charles C.; Becker, Howard S. (Eds.). **What is a case?:** exploring the foundations of social inquiry. New York, NY: Cambridge University Press, Cap. 9, pp. 203-216, 2009;

Bobek, Alicja; Prembroke, Sinead; Wickham, James. **Living with uncertainty**: Social Implications of Precarious Work. Bruxelas, BE/Dublin, IE: Foundation for European Progressive Studies/TASC, 2018, 102p. Disponível em: <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2018/04/Living-with-uncertainty-the-social-implications-of-precarious-work.pdf>;

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone C. Benedetti. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2020;

Borsoi, Izabel Cristina F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia – Revista de Ciências Sociais**, UAEM, n. 55, pp. 113-133, enero-abril 2011. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v18n55/v18n55a5.pdf>;

Braga Neto, Ruy Gomes. **A nostalgia do fordismo**: elementos para uma crítica da Teoria Francesa da Regulação. 2002. 340 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002. Orientadora: Profa. Dra. Angela Maria Tude de Souza;

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 23 de maio 2021;

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em 23 de maio 2021;

BRASIL. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm>. Acesso em 23 de maio 2021;

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. **Mapa de Empresas**: boletim do 1º quadrimestre/2023. Brasília – DF, 2023a. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2023.pdf>>. Acesso em 21 nov. 2024;

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. **Mapa de Empresas**: boletim do 2º quadrimestre/2023. Brasília – DF, 2023b. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-2o-quadrimestre-2023.pdf>>. Acesso em 21 nov. 2024;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 3º quadrimestre/2023. Brasília – DF, 2023c. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-3o-quadrimestre-2023.pdf>>. Acesso em 21 nov. 2024;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 1º quadrimestre/2024. Brasília – DF, 2024a. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2024.pdf>>. Acesso em 21 nov. 2024;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 2º quadrimestre/2024. Brasília – DF, 2024b. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-2o-quadrimestre-2024.pdf>>. Acesso em 21 nov. 2024;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 3º quadrimestre/2024. Brasília – DF, 2024c. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/boletim-do-mapa-de-empresas-3o-quad-2024.pdf>>. Acesso em 21 mai. 2025;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 1º quadrimestre/2025. Brasília – DF, 2025a. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2025-pdf.pdf>>. Acesso em 21 mai. 2025;

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: boletim do 2º quadrimestre/2025. Brasília – DF, 2025b. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-2o-quadrimestre-2025.pdf>>. Acesso em 21 out. 2025;

Braun, Virginia; Clarke, Victoria. To saturate or not to saturate? Questioning data saturation as a useful concept for thematic analysis and sample-size rationales. **Qualitative Research in Sport, Exercise and Health**, 13(2), pp. 201-216, 2021;

Brito, Cícero Muniz. **Terceirização, riscos e acidentes industriais ampliados na refinaria Landulpho Alves (RLAM) – Petrobras (2000 – 2010)**. 2014. 253f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014. Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/2014-dissertac3a7c3a3oterceirizac3a7c3a3o-riscos-e-acidentes-industriais-ampliados-na-refinaria-landulpho-alves-rlam-petrobras-2000-2010-brito-cc3adcer0-m.pdf>;

Brown, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente**. Traduzido por Mario A. Marino e Eduardo Altheman C. Santos. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019, 256p.;

Burguess, Robert G. **In the field: an introduction to field research**. London, UK/New York, NY: Routledge, 215 p., 2006 (Contemporary Social Research; 8);

Campanha, Lucas Jose; Lorenzo, Helena Carvalho de; Fonseca, Sergio Azevedo; Paulillo, Luiz Fernando de Oriani e. Formulação e implementação, convergências e desvios: facetas da política pública do MicroEmpreendedor Individual (MEI) no plano local. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 24, n. 3, pp. 582-594, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/tHWm9y8rcvhT9xw7jrV3cVP/?format=pdf&lang=pt> ;

Carbajo Padilla, Diego; Santamaría López, Elsa. Subjective effects of entrepreneurship policies among Spanish young people. **Psicoperspectivas: indivíduo y sociedade**, v. 18, n. 3, pp. 01-13, nov. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1650>;

Cardano, Mario. A entrevista discursiva. *In*: Cardano, Mario. **Manual de pesquisa qualitativa: a contribuição da teoria da argumentação**. Tradução de Elisabeth da Rosa Conill. Petrópolis: Vozes, Cap. 4, pp. 166-221, 2017a (Coleção Sociologia);

Cardano, Mario. O grupo focal. *In*: Cardano, Mario. **Manual de pesquisa qualitativa: a contribuição da teoria da argumentação**. Tradução de Elisabeth da Rosa Conill. Petrópolis: Vozes, Cap. 5, pp. 221-265, 2017b (Coleção Sociologia);

Casaqui, Vander; Doretto, Juliana. A produção da juventude empreendedora na mídia de negócios: discurso, cultura empreendedora e inspiração. **Intercom: Rev. Bras. Ciênc. Comun.**, São Paulo, v. 45, e2022117, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-58442022117pt>;

Casas-Cortés, Maribel. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, v. 26, n. 2, pp. 206-226, 2014. DOI: 10.1080/08935696.2014.888849;

Carvalho, Laura. **Valsa brasileira: do boom ao caos econômico**. São Paulo: Todavia, 2018, 192p.;

Costa, Henrique. Empreendedorismo popular e a economia moral da vida sem salário. **Revista Do Instituto De Estudos Brasileiros**, n. 87, v. 1, pp. 1-19, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rieb/a/9yj6df7Fv4xwB4msLz67bqM/?format=pdf&lang=pt>;

Costa Neto, Alceu Fernandes; Muniz, Cícero; Gontijo, Laura Valle. Introdução – Quais as perspectivas futuras para o trabalho?. *In*: Costa Neto, Alce Fernandes; Muniz, Cícero; Gontijo, Laura Valle (Orgs.). **Perspectivas para o trabalho no século XXI**: uma contribuição a partir da Sociologia. Marília: Lutas Anticapital, pp. 07-22, 2024. Disponível em: <https://lutasanticapital.com.br/a/downloads/-/eb867ea8a42b0ecc/2f44065e77617117>;

Cruz Junior, Brauner Geraldo. Empreendedorismo, classes populares e COVID-19: repensando as empresas de si mesmo em meio à pandemia. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 20, 2021, Belém – PA. **Anais...** Belém: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2021, pp. 01-21. Disponível em: <<https://www.sbs2021.sbsociologia.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhemFteyI7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSVZPIjtzOjQ6IjQ1MjUiO30iO3M6MToiaCI7czozMjoiMjllYmRhYTRjY2VmMjUxZGYxOTQ4ZDVmYWQ1MDI0ODMiO30%3D>>;

Cruz Junior, Brauner Geraldo. Entre mito e solução, a busca por um empreendedorismo realmente existente. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 12, n. 3, set. – dez. 2022, pp. 827-848. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1178/535>;

Dal Rosso, Sadi. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008 (Mundo do Trabalho);

Dal Rosso, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017 (Mundo do Trabalho);

Dardot, Pierre; Laval, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016 (Estado de Sítio);

Dardot, Pierre; Guéguen, Haud; Laval, Christian; Sauvêtre, Pierre. **A escolha da guerra civil**: uma outra história do neoliberalismo. Tradução de Márcia Pereira Cunha. São Paulo: Elefante, 2021, 364p.;

Dejours, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>;

Druck, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. . 24, n. spe 01, pp. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPncmnSfHYJjH4RXLN3r/?format=pdf&lang=pt>;

Eberhart, Robert N.; Aldrich, Howard E.; Eisenhardt, Kathleen M. Entrepreneurialism and Society: na introduction. *In*: Eberhart, Robert N.; Lounsbury, Michael; Aldrich, Howard E. (Eds.). **Entrepreneurialism and Society**: new theoretical perspectives. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, pp.01-12, 2022a;

Eberhart, Robert N.; Barley, Stephen; Nelson, Andrew. Freedom is just another word for nothing left to loose: Entrepreneurialism and the changing nature of employment relations. *In*: Eberhart, Robert N.; Lounsbury, Michael; Aldrich, Howard E. (Eds.). **Entrepreneurialism and Society: new theoretical perspectives**. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, pp.13-42, 2022b;

Engels, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010, 388p. (Mundo do Trabalho; Coleção Marx-Engels);

Fernandes, Vinicius Tomaz. Individualização das relações de trabalho: uma abordagem a partir do Microempreendedor Individual (MEI). *In*: Fernandes, Vinicius Tomaz; Esquenazi, Arelis; Morais, Lívia de Cássia Godoi (Orgs.). **Trabalho e Práxis: novas configurações, velhos dilemas**. Marília: Lutas Anticapital, pp. 23-41, 2021;

Fernandes, Vinicius Tomaz. Configuração do Microempreendedor Individual (MEI) nas relações de trabalho no Brasil (2009-2022): apontamentos para um balanço. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v.17, n.7, pp. 01-23, 2024a. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/8783/5427>;

Fernandes, Vinicius Tomaz. **Miragem empreendedora, trajetórias do trabalho**. Marília: Lutas anticapital, 2024b, 191p.;

Ferreira, Vítor Sérgio. Artes e manhas da entrevista compreensiva. **Saúde & Sociedade**, São Paulo, v. 23, n. 3, pp.979-992, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/9DHbWGDTp74bgMwCpPk3KPd/?format=pdf&lang=pt>;

Ferreira, Vítor Sérgio; Raimundo, Alexandra. Conversas entre jovens: o uso *youthfriendly* de grupos focais. *In*: Ferreira, Vítor Sérgio. (Ed.), **Pesquisar Jovens: Caminhos e Desafios Metodológicos**. Lisboa, PT: Editora Instituto de Ciências Sociais, pp. 57-89, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/32421>;

Festi, Ricardo. **As origens da sociologia do trabalho: percursos cruzados entre Brasil e França**. São Paulo: Boitempo, 2023, 351p.;

Flick, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009, 165 p. (Coleção Pesquisa qualitativa);

Flick, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2011, 198 p. (Coleção Pesquisa qualitativa);

Fontes, Leonardo de Oliveira. A emergência do empreendedorismo periférico: a formação de novas subjetividades em meio ao mercado, ao Estado e à sociedade nas margens urbanas. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 47, 2023a, Campinas. **Anais...** Universidade Estadual de Campinas: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2023, pp. 01-29. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/6817/12883/13430>>;

Fontes, Leonardo. Between dreams and survival: The (Dis)Embeddedness of Neoliberalism among Entrepreneurial Workers from São Paulo's Peripheries. **International Journal of Urban and Regional Research**, Hoboken – New Jersey, pp. 1-17, nov. 2023b. DOI:10.1111/1468-2427.13218

Franco, Jheine Oliveira Bessa; Gouvêa, Josiane Barbosa. A cronologia dos estudos sobre o empreendedorismo. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.5, n.3, 2016. Disponível em: <https://regepe.org.br/regepe/article/view/360>;

Freeman, Joshua B. “Eu venero as fábricas” – Fordismo, trabalho e a atmosfera romântica da fábrica gigantesca. *In*: Freeman, Joshua B. **Mastodontes: a história da fábrica e a construção do mundo moderno**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Todavia, pp. 131-178, 2019;

Frey, T. Kody; Bloch, Beth Strickland. Using Microsoft Teams to Facilitate Asynchronous Online Focus Groups, **International Journal of Qualitative Methods**, 22, pp. 01–15, 2023. DOI: 10.1177/16094069231211251

Gago, Verônica. **A razão neoliberal: economias barrocas e pragmática popular**. Tradução Igor Peres. São Paulo: Elefante, 2018, 368p.;

Gaiger, Luiz Inácio; Correa, Andressa da Silva. O microempreendedorismo em questão: elementos para um modelo alternativo. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 9, n. 17, out. 2010. Disponível: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/15678/14202>;

Gaskell, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: Bauer, Martin W.; Gaskell, George (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho Guareschi. 13ª ed. Petrópolis: Vozes, Cap. 3, pp. 64-89, 2015;

Gounet, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, 117p.;

Han, Clara. Precarity, Precariousness, and Vulnerability. **Annual Review of Anthropology**, v. 47, pp. 331-343, 2018. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-102116-041644>;

Harvey, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011;

Harvey, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2014;

Hirata, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, pp. 15-22, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/M4ycWQHC74JXtmXcfqNxTyy/?format=pdf&lang=pt>;

IPEDF. **Raça/Cor: o perfil étnico-racial da população do Distrito Federal**. [s.l.] IPEDF – INSTITUTO DE PESQUISA E ESTATÍSTICA DO DISTRITO FEDERAL, 2023.

Kalleberg, Arne L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. **American Sociological Review**, v. 74, pp. 01-22, feb. 2009;

Kalleberg, Arne L. Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. **Work and Occupations**, v. 39, n. 4, pp. 427-448, 2012. DOI: 10.1177/0730888412460533;

Kalleberg, Arne L.; Vallas, Steven P. Probing precarious work: theory, research, and politics. *In*: Kalleberg, Arne L.; Vallas, Steven P. (Eds.). **Precarious work**. Bingley, Uk: Emerald Publishing Limited, pp. 01-32, 2018 (Research in Sociology of Work; v. 31);

Kesselman, Donna. Trabalho precário e precarização institucional nos Estados Unidos. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n. 25, pp. 66-100, set./dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/hVDbn5LP5qxWS8MMpbVL7Ns/?format=pdf&lang=pt>;

King, Gary; Keohane, Robert O.; Verba, Sidney. **Designing social inquiry: scientific inference in qualitative research**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1994, 247p.;

Klein, Naomi. **A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre**. Tradução Vania Cury. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008;

Kowarick, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2019, 168p.;

Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan. **Analyzing Qualitative Data with MAXQDA: Text, Audio, and Video**, Berlin – DEU: Springer Nature Switzerland, 2019, 293p.;

Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan. **Focused Analysis of Qualitative Interviews with MAXQDA: step by step**. Berlin – DEU: MAXQDA Press, 2020, 126p.;

Lapa, Raphael Santos. **Para além de uma racionalidade (neo)liberal: microempreendedorismo individual e plataformas digitais de trabalho**. 2024. 253 f. Tese (Doutorado em Sociologia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Orientador: Ricardo Colturato Festi. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/51465>;

Laval, Christian. Precariedade como “estilo de vida” na era neoliberal. **Parágrafo**, São Paulo, v. 5, n. 1, pp. 100-108, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/566/500>;

Lasch, Christopher. **A cultura do narcisismo: uma era de expectativas decrescentes**. Tradução de Bruno Cobalchini Mattos. São Paulo: Fósforo Editora, 2023, 416p.;

Lazzarini, Eliana Rigotto. **Emergência do narcisismo na cultura e na clínica psicanalítica contemporânea: novos rumos, reiteradas questões**. Brasília, 2006. x, 184 f Tese (Doutorado) - Universidade Brasília, Instituto de Psicologia, 2006. Orientadora: Terezinha de Camargo Viana;

Lazzarato, Maurizio. **O governo do homem endividado**. Traduzido por Daniel P. P. da Costa. São Paulo: n-1 Edições, 2017, 240p.;

Leite, Elaine da Silveira; Melo, Natália Máximo e. Uma nova noção de empresário: a naturalização do “empreendedor”. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 16, n. 31, p. 35-47, nov. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/cK9F7FXv9RD7QFhKS3dPFJp/?format=pdf&lang=pt>;

Lieberson, Stanley. Small N’s and big conclusions: an examination of the reasoning in comparative studies based on a small number of cases. *In*: Ragin, Charles C.; Becker,

Howard S. (Eds.). **What is a case?:** exploring the foundations of social inquiry. New York, NY: Cambridge University Press, Cap. 4, p. 105-118, 2009;

Lima, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, no 25, set./dez. 2010, p. 158-198. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/8hRj9BY85Ffqc9fpYvbjx9c/?format=pdf&lang=pt>;

Lima, Jacob Carlos; Oliveira, Roberto Veras de. O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, pp. 905-932. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1062/48>;

Leite, Márcia de Paula; Lindôso, Raquel Oliveira. Empreendedorismo, neoliberalismo e pandemia. O desmascaramento de uma ideologia. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, pp. 791-820. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/1071/477>;

Lorusso, Silvio. **Emprecariado:** todo mundo é empreendedor, ninguém está a salvo. Tradução de Eduardo Souza. São Paulo: Clube do Livro do Design, 2023, 288p.;

Lucassen, Jan. **História do Trabalho:** uma nova história da Humanidade. Tradução de Miguel Monteiro. Lisboa, Portugal: Temas e Debates, 2023, 620p.;

Maciel, Fabrício. A generalização da precariedade: trabalho e classes no capitalismo contemporâneo. **Revista Sociedade & Estado**, Brasília – DF, v. 33, n. 3, pp. 755-777, Set./Dez. 2018. Disponível: <https://www.scielo.br/j/se/a/7VfBF79nsKv9Yh8hYbZGJrL/?format=pdf&lang=pt> ;

Mantovani, Emanuele. A política pública do Microempreendedor Individual como instrumento de precarização do trabalho feminino. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, Salvador, v. 06, n. 03, pp. 35-56, Jul./Set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/35205/24053>;

Marques, Ana Paula. Mulheres empresárias e empreendedoras. *In*: Marques, Ana Paula (Org.). **Mulheres empresárias e empreendedoras**. Vila Nova de Famalicão, PT: Húmus, pp. 07-14, 2021;

Marques, Ana Paula. Sentidos de (des)regulação do mercado de trabalho no setor da saúde em Portugal. **Saúde & Sociedade**, São Paulo, v. 32, supl. 2, pp. 01-12, e220855pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/vKZJtcLpcvVY44RRxr4WkGg/?format=pdf&lang=pt>;

Martes, Ana Cristina Braga. Weber e Schumpeter: a ação econômica do empreendedor. **Revista de Economia Política**, vol. 30, nº 2 (118), pp. 254-270, abril-junho/2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/J34vkgf9BK7BSN4WgYYvspK/?format=pdf&lang=pt>;

Melges, Fábio; Calarge, Tania Cristina Costa; Benini, Élcio Gustavo; Pacheco, Adriano Pereira de Castro. A nova precarização do trabalho: um mapa conceitual. **Revista**

Organizações & Sociedade, Salvador, 29(103), pp. 652-680, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/RtbG5SfxxWBDFh9pQJKTvPr/?format=pdf&lang=pt>;

Millar, Kathleen M. The precarious present: Wageless Labor and Disrupted Life in Rio de Janeiro, Brazil. **Cultural Anthropology**, v. 29, n. 1, pp. 32–53, 2014. DOI: 10.14506/ca29.1.04;

Millar, Kathleen M. Toward a critical politics of precarity. **Sociology Compass**, v. 11, n. 6, pp. 01-11, jun. 2017. <https://doi.org/10.1111/soc4.12483>;

Montagner, Paula. **Os jovens e um futuro do trabalho com inteligência artificial**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 18f., 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/Apresentao.pdf>;

Muniz, Cícero. De trabalhadores assalariados a “empreendedores”: a transformação da subjetividade no neoliberalismo. In: Festi, R. C. (Org.). **A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI**. Jundiaí: Paco, cap. 6, pp. 172-198, 2023a;

Muniz, Cícero. Microempreendedorismo Individual e formas de precarização do trabalho: o caso dos MEIs em Brasília-DF. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 21, 2023, Belém – PA. **Anais...** Belém: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2023b, pp. 01-22. Disponível em: <https://www.sbs2023.sbsociologia.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhemFteyI7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZPIjtzOjQ6IjU4NDUiO30iO3M6MT0iaCI7czozMjoiMmVkOWRjYzBmMDIwOTIjMTA3MWQ5OTgyNmM2MTEwNWMiO30%3D>>;

Muniz, Cícero. Individual microentrepreneur: businessman or “formal” and precarious worker? A theoretical and empirical reflection. 2023c In: **SciELO Preprints**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6941>;

Muniz, Cícero. O MEI como um perfil transicional? Estratégias e trajetórias de Microempreendedores Individuais em Brasília – Distrito Federal. In: Costa Neto, Alceu Fernandes da; Muniz, Cícero; Gontijo, Laura Valle.. (Org.). **Perspectivas para o trabalho no século XXI: Uma contribuição a partir da Sociologia**. Marília: Lutas Anticapital, 2024, pp. 75-101. Disponível em: <https://lutasanticapital.com.br/a/downloads/-/eb867ea8a42b0eec/2f44065e77617117>;

Muniz, Cícero. É possível falar de um empreendedorismo de “classe alta”? uma análise a partir dos MEIs de alta renda do Distrito Federal. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 22, 2025, São Paulo – SP. **Anais...** São Paulo: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2025a, pp. 01-22. Disponível em: <https://www.sbs2025.sbsociologia.com.br/arquivo/downloadpublic?q=eyJwYXJhbXMiOiJ7XCJRF9BUiFVSZPXCI6XCI0OTY3XCJ9IiwiaCI6IjYwMjhhZTEwZkOTkwNTg1NzA5ZjcyODI3MmM0YWZkIn0%3D>>;

Muniz, Cícero. Debatendo o empreendedorismo ‘periférico’ ou ‘popular’: trabalho, vida e subjetividades de MEIs no Distrito Federal. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 19, 2025, Florianópolis –

SC. **Anais...** Florianópolis. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2025b, pp. 01-15. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/anais/1097316.pdf?v=639049409879842283>;

Muniz, Cícero Trabalho e empreendedorismo: reflexões críticas. *In*: Rosso, Sadi Dal; Gontijo, Laura Valle; Rêses, Erlando da Silva; Borges, Rodrigo Emmanuel Santana; Lima, Fernanda Santos; Costa, Samuel Nogueira. (Orgs.). **Inteligência artificial: trabalho & capitalismo**. Campinas, SP: Pontes Editores, pp. 467-500, 2025c;

Nascimento, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. Esp, pp. 339-346, nov. 2016. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/5985/3623>;

Navarro, Vera Lúcia; Maciel, Regina Heloisa; Matos, Tereza Glaucia Rocha. A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. *In*: Coutinho, Maria Chalfin; Bernardo, Marcia Hespanhol; Sato, Leny. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, pp. 25-48, 2017 (Coleção Psicologia Social);

Neilson, Brett; Rossiter, Ned. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. **Theory, Culture & Society**, v. 25, n. 7-8, pp. 51-72, 2008. DOI: 10.1177/0263276408097796;

Oliffe, John L.; Kelly, Mary T.; Montaner, Gabriela Gonzalez; Ko, Wellam F. Yu. Zoom Interviews: benefits and concessions. **International Journal of Qualitative Methods**, 20, pp. 01–08, 2021. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/16094069211053522>;

Oliveira, Eveline Nogueira Pinheiro de; Moita, Dimitre Sampaio; Aquino, Cassio Adriano Braz de Aquino. O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. **Psicologia Política**, Florianópolis, v. 16, n. 36, pp. 207-226. mai./ago. 2016. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v16n36/v16n36a06.pdf>;

Pierret, Régis. Qu'est-ce que la précarité?. **Socio - La nouvelle revue des sciences sociales**, n. 2, pp. 307-330, dez. 2013. Disponível em: <http://journals.openedition.org/socio/511>. DOI: <https://doi.org/10.4000/socio.511>;

Pires, Álvaro P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. *In*: Poupart, Jean; Deslauriers, Jean-Pierre; Groulx, Lionel-H.; Laperrière, Anne; MAYER, Robert; Pires, Álvaro P. (Ed.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. 4ª. ed. Petrópolis: Vozes, Cap. 4, pp. 154-214, 2019;

Platt, Jennifer. Cases of cases... of cases. *In*: Ragin, Charles C.; Becker, Howard S. (Eds.). **What is a case?: exploring the foundations of social inquiry**. New York, NY: Cambridge University Press, Cap. 2, p. 21-52, 2009;

Pochmann, Márcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008;

Pujol, Andrea. Subjetividade e território em empreendedores de primeira geração. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, pp. 339-360, jan. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/psicologiaemrevista/article/view/16696/12649>;

Pulignano, Valeria. Precarious work, regime of competition, and the case of Europe. *In*: Kalleberg, Arne L.; Vallas, Steven P. (Eds.). **Precarious work**. Bingley, Uk: Emerald Publishing Limited, pp. 33-60, 2018 (Research in Sociology of Work; v. 31);

Quinlan, Michael. The 'Pre-Invention' of Precarious Employment: The Changing World of Work in context. **The Economic and Labour Relations Review**, v. 23, n. 3, pp. 03-24, 2012. DOI: 10.1177/103530461202300402;

Ragin, Charles C. Introduction: Cases of “What is a case?”. *In*: Ragin, Charles C.; Becker, Howard S. (Eds.). **What is a case?: exploring the foundations of social inquiry**. New York, NY: Cambridge University Press, pp. 01-18, 2009a;

Ragin, Charles C. “Casing” and the process of social inquiry. *In*: Ragin, Charles C.; Becker, Howard S. (Eds.). **What is a case?: exploring the foundations of social inquiry**. New York, NY: Cambridge University Press, Cap. 10, pp. 217-216, 2009b;

Ragin, Charles C.; Amoroso, Lisa M. **Constructing social research: the unity and diversity of method**. 2. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Cap. 1, 2, 5, 6 e 7, 2011;

Rosenfield, Cinara L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 23, n. 1, pp. 247-268, jul. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/Spsv6VwqHqsWsxxkLCmjYhf/?lang=pt&format=pdf>;

Rosenfield, Cinara. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 30, n. 89, pp. 115-128, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/Ff7kCnG9QB3gf53YXg7Wjsb/?format=pdf&lang=pt>;

Rosenfield, Cinara L. Labour, self-entrepreneurship in Brazil and paradoxes of social freedom. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 24, n. 3, pp. 337-352, 2018;

Rosenfield, Cinara L.; Almeida, Marilis L. de. Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, n. 41, Out. 2014, pp. 249-276. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21219/12645>;

Ribeiro, Lívia Maria de Pádua; Pereira, José Roberto; Benedicto, Gideon Carvalho. As Reformas da Administração Pública Brasileira: uma contextualização do seu cenário, dos entraves e das novas perspectivas. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 37º, 2013, Rio de Janeiro – RJ. **Anais...** Rio de Janeiro; [meio digital], 2013, pp. 01-15. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8296561/mod_resource/content/0/Reformas%20a%20ministra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica%20ANPAD%202013.pdf;

Sá, Teresa. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações – Revista de Sociologia**, n. 7, pp. 01-15, 2012. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/203>;

Saad Filho, Alfredo; Morais, Lecio. **Brasil: Neoliberalismo versus Democracia**. São Paulo: Boitempo, 2018;

Safatle, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como uma economia moral. *In*: Safatle, Vladimir; Silva Junior, Nelson da; Dunker, Christian. (Orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, Cap. 1, pp. 17-46, 2021;

Safatle, Vladimir; Silva Junior, Nelson da; Dunker, Christian. Introdução. *In*: Safatle, Vladimir; Silva Junior, Nelson da; Dunker, Christian (Orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, pp. 09-13, 2021;

Santiago, Eduardo Girão. Vertentes teóricas sobre empreendedorismo em Schumpeter, Weber e McClelland: novas referências para a sociologia do trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 40, n. 2, pp. 87-103, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/764>;

Santos, Natalie; Monteiro, Vera; Mata, Lourdes. Using MAXQDA in Qualitative Content Analysis: An Example Comparing Single-Person and Focus Group Interviews. *In*: Gizzi, Michael C.; Rädiker, Stefan. (Eds.). **The Practice of Qualitative Data Analysis: Research Examples Using MAXQDA**. Berlin, DE: MAXQDA Press, pp. 35-54, 2021;

Santos, Noemia M.; Antloga, Carla; Silva, Reni Elisa da. Abordagem histórico-conceitual sobre empreendedorismo feminino no Brasil. *In*: Santos, Noemia M.; Antloga, Carla (Orgs.). **Empreendedorismo feminino: um olhar para o real**. Curitiba: CRV, pp. 17-34, 2022;

SEBRAE. **5ª edição da Pesquisa Perfil do MEI**. [S.l.: s.n.], março 2022, 98p. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/relatorio_perfil_mei_2022_v15.pdf>. Acesso em 25 de outubro de 2022;

SEBRAE. **Pesquisa Perfil do MEI**. [S.l.: s.n.], junho 2019a, 162p. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/08/013_0319_APRE_MEI_v15_principais-resultados-inicio.pdf>. Acesso em 12 junho 2021;

SEBRAE. **Pesquisa de perfil do empreendedor individual: 2011**. Brasília – DF: SEBRAE, 2011, 45p. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Perfil%20Empreendedor%20Individual%202011.pdf>>. Acesso 20 de Outubro 22;

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília – DF: SEBRAE, 2016, 90 p. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>>. Acesso em 20 de outubro de 2022;

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília – DF: SEBRAE, 2017, 85 p. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v12.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2022;

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual 2012**: série estudos e pesquisas. Brasília – DF: SEBRAE, 2012, 62p. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/perfil_MEI_2012.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2022;

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual 2013**: série estudos e pesquisas. Brasília – DF: SEBRAE, 2012, 62p. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20MEI%202013.PDF>>. Acesso em 20 de outubro de 2022;

SEBRAE. **Relatório Especial: MEI 10 anos**. [S.l.: s.n.], 2019b, 162p. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impresao-v3_compressed.pdf>. Acesso em 12 junho 2021;

Segnini, Liliana. O que permanece quando tudo muda? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, pp. 69-86, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/J6cHJGHPcFcdByFQWzQtmxM/?format=pdf&lang=pt>;

Shukaitis, Stephen. Recomposing precarity: Notes on the laboured politics of class composition. **Ephemera: theory & politics in organization**, v. 13, n. 3, pp. 641-658, 2013;

Silva, Ana Alves da. No sinuoso trilho do empreendedorismo: financeirização e políticas de ativação do mercado de emprego. **Análise Social**, Lisboa – PT, v. liii (4.º), n. 229, pp. 984-1009, 2018. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/22245/16381>;

Silva, Aristóteles de Almeida. Coalizões neoliberais, reformas estatais e crise(s) econômica(s): a virada e o retorno do neoliberalismo no Brasil. *In*: Festi, Ricardo (Org.). **A tragédia de Sísifo**: trabalho, capital e suas crises no século XXI. Jundiaí: Paco, pp. 133-160, 2023.

Silva, Aristóteles de Almeida. Tensões e transformações: o neoliberalismo em debate. *In*: Costa Neto, Alceu Fernandes da; Muniz, Cícero; Gontijo, Laura Valle. (Orgs.). **Perspectivas para o trabalho no século XXI**: uma contribuição a partir da sociologia. Marília: Lutas Anticapital, pp. 23-56, 2024. Disponível em: <https://lutasanticapital.com.br/a/downloads/-/eb867ea8a42b0eec/2f44065e77617117>;

Silva, Thiago José Aguiar da. Nem camelô, nem empresário: uma análise da figura do MEI no comércio ambulante de Niterói. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 45, 2021, Evento Remoto. **Anais...** Remoto: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2021, pp. 01-28. Disponível em: <<https://www.anpocs2021.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhemFteyI7czozNToiYToxOntzOjEwOiJRRF9BUiFVSVZPIjtzOjQ6IjYxMTMiO3oiO3M6MToiaCI7czozMjoiMWQ4MTJhMDk0NTBINTNkYjE2Yzg1ZTZINzFmMzkwYWUiO30%3D>>;

Souza Munhoz, Glaucia de; Borges, William Antônio; Spack Kemmelmeier, Carolina. O empreendedorismo no contexto das mutações do mundo do trabalho. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, Maringá, vol. 30, núm. 2, pp. 155-163, 2008. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/297/297>;

Staller, Karen M. Big enough? Sampling in qualitative inquiry, **Qualitative Social Work**, 20(4), pp. 897–904, 2021. <https://doi.org/10.1177/14733250211024516>;

Tavares, Maria Augusta. O empreendedorismo à luz da tradição marxista. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, Rio de Janeiro, n. 41, v. 16, pp. 107-121, 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/36687/26319>;

Tavares, Maria Augusta. **Informalidade e precarização do trabalho: a nova trama da produção capitalista**. São Paulo: Cortez Editora, 2021;

Teko, Henri Tedongmo. **Sociologie de l'entrepreneuriat: fondements épistémologiques et contingences africaines**. Saint-Denis, FR: Éditions Connaissances et Savoirs, 2019, 183p.;

Tenório, Fernando G. A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro 45(4), pp. 1141-172, jul./ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/7DZRgxs8gXXWKGps4HWZxCQ/?format=pdf&lang=pt>;

Thébaud-Mony, Annie; Druck, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: Druck, Graça; Franco, Tânia. (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, pp. 23-58, 2007 (Mundo do Trabalho);

Thebaud-Mony, Annie. Precarização social do trabalho e resistências para a (re) conquista dos direitos dos trabalhadores na França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, pp. 23-35, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/SG9VygBkn9SfJ4F3m3qF87D/?format=pdf&lang=pt>;

Thornton, Patricia H. The sociology of entrepreneurship. **Annual Review of Sociology**, San Mateo – California (USA), v. 25, pp.19–46, 1999;

Ulhøi, John P. A Digital Perspective on Entrepreneurship. **Journal of Innovation Management**, (Porto – PT), v. 9, n. 3, pp. 71-8, 2021. DOI: https://doi.org/10.24840/2183-0606_009.003_0005;

Valle, Gláucia Maria Vasconcellos; Corrêa, Victor Silva; Reis, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade?. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 4, pp. 311-327, Maio/Jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/wVbBLJDGsbWC8bsBGV8tJpJ/?format=pdf&lang=pt>;

Vargas, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, pp. 313-331, Maio/Ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/?format=pdf&lang=pt>;

Vasconcellos, Luis Henrique Rigato; Delboni, Denise Poiani. Empreendedorismo e precarização do trabalho: o desenvolvimento e a aplicação de uma estrutura para análise de empresárias no estado de São Paulo. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v.4, n.1, pp. 54-78, 2015. Disponível em: <https://regepe.org.br/regepe/article/view/164>;

Veloso, Fernando; Filho, Fernando; Peruchetti, Paulo. Análise do MEI: evolução, características socioeconômicas e sustentabilidade fiscal. **Instituto Brasileiro de Economia (FGV/IBRE)**, 2023. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorioprodutividade/artigos/analise-do-mei-evolucao-caracteristicas-socioeconomicas-e>. Acesso em: 05 de janeiro de 2024;

Verga, Everton; Silva, Luiz Fernando Soares da. Empreendedorismo: evolução histórica, definições e abordagens. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.3, n.3, pp. 03-30, 2014. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/161>;

Willemsen, Romy F.; Aardoom, Jiska J.; Chavannes, Niels H.; Versluis, Anke. Online synchronous focus group interviews: Practical considerations. **Qualitative Research**, 23(6), pp. 1810–1820, 2023. DOI: 10.1177/14687941221110161

Wilson, Shaun; Ebert, Norbert. Precarious work: Economic, sociological and political perspectives. **The Economic and Labour Relations Review**, v. 24, n. 3, pp. 263-278, 2013. DOI: 10.1177/1035304613500434;

Yin, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução de Ana Thorell. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010, 284p.

APÊNDICE METODOLÓGICO

INTRODUÇÃO

Esta seção tem por objetivo esmiuçar e detalhar algumas questões já apresentadas no momento da Introdução deste trabalho. Dessa maneira, organizaremos esse Apêndice metodológico da seguinte maneira: primeiro, iremos abordar nosso desenho da pesquisa e a adoção pelo Estudo de caso. Depois, vamos tratar da escolha pela realização do campo em Brasília – Distrito Federal. Em seguida, retornamos à discussão do universo de pesquisa e o processo de seleção de casos (amostra), bem como das questões atinentes à entrada no campo. A seguir, iremos nos deter acerca das questões que envolveram os métodos e técnicas escolhidos, os processos de suas aplicações e os instrumentos mobilizados na coleta e produção de dados. A seção de sistematização e análise dos dados abordará questões sobre transcrição dos materiais produzidos e uso do *software* MAXQDA nessa etapa. Por último, realizaremos uma reflexão sobre as questões éticas que atravessaram esta pesquisa e as escolhas mobilizadas para lidar com elas.

Esta pesquisa de doutorado teve toda a parte de trabalho de campo e instrumentos mobilizados para tal registrados junto ao projeto “Para onde vai o trabalho humano na era digital?”¹⁰⁶, autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade de Brasília (CEP/UnB) por meio do conforme CAAE 69747923.5.0000.5540, sob a coordenação do Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi. Apesar dessa vinculação, todo o trabalho de campo foi realizado por este pesquisador, exceto a etapa de acesso ao universo de pesquisa e de aplicação dos grupos focais, nas quais contei com o auxílio de Raphael Santos Lapa, Brenna de Araújo Vilanova e Letícia Fragoso Pereira da Silva, membros do Grupo de Pesquisa Trabalho e Teoria Social, do qual também faço parte do quadro de investigadores.

SOBRE O DESENHO DA PESQUISA: A ESCOLHA PELO ESTUDO DE CASO

De partida, devido ao nosso objeto de pesquisa, a nossa escolha pendeu para o desejo em realizar uma investigação de Estudo de caso (Yin, 2010; Ragin, 2009a), haja vista a nossa experiência e familiaridade com este tipo de pesquisa (Brito, 2014) e a suposição, à época,

¹⁰⁶ Para mais informações, ver o site do GpTTS: <https://gpts.com.br/pesquisas/para-onde-vai-o-trabalho-humano-na-era-digital/>. Acesso em 19 dez. 2025.

da necessidade de melhor explorar-se o fenômeno do microempreendedorismo individual, tendo em vista que haviam poucos estudos a respeito do objeto¹⁰⁷.

Não obstante, um acontecimento externo levou ao reforço desta trajetória: o deflagramento da pandemia de COVID-19 no Brasil, a partir de meados de março de 2020. Como Brasília foi uma das primeiras cidades com registro de casos da doença, logo o poder público distrital viu-se obrigado a tomar medidas que acabaram culminando em um ciclo de *lockdowns* razoavelmente severos. Desta maneira, diante da incerteza quanto a duração do período – o que veio a confirmar-se doravante, pois a pandemia só foi considerada superada de fato no país a partir do primeiro semestre de 2022 –, manteve-se o desenho de pesquisa esboçado, no sentido que ele pudesse ser levado a cabo mesmo durante o delongamento do estado de emergência sanitária, transitando entre períodos mais presenciais com outros mais virtuais (Olliffe *et al.*, 2021). Essa decisão levou em consideração a dinâmica da pandemia, que ocorria em “ondas”, e, ao mesmo tempo, as escolhas, os desejos e as inseguranças das(os) interlocutores que desejaram, no processo, participar da investigação.

Assim, estruturamos o desenho da pesquisa a partir de uma investigação de Estudo de Caso dos MEIs do Distrito Federal, através do emprego de uma pesquisa orientada por caso (Ragin, 2009b; Ragin; Amoroso, 2011; Platt, 2009; Yin, 2010). Nesta senda, tomamos o MEI como um caso teoricamente estruturado ou “caso encontrado” (Becker, 2009), a partir de sua categorização jurídico-legal. Partindo dele, fomos ao encontro dos “casos concretos”, visando compreender, no cotejamento entre ambos, as nuances entre a dimensão normativo-jurídica, da política pública, e a dimensão real, das pessoas que trabalham e produzem, seja em consonância ou dissonância à outra dimensão.

Optou-se por desenhar a pesquisa dessa maneira devido ao fato de que pôde-se, assim, aprofundar-se nos mais diferentes níveis de relações de trabalho que permeiam a atividade microempreendedora, bem como sua relação com o quadro socioeconômico mais geral e, claro, com a precarização do trabalho. Ainda a respeito deste tópico, nossa investigação pretendeu perseguir um estudo de caso intensivo, ao envolver unidades empíricas e categorias teóricas, compreendendo-os como designações específicas que foram desenvolvidas no decurso da pesquisa (Ragin, 2009a; 2009b).

¹⁰⁷ Como este próprio trabalho apontou alhures, a maioria das referências são contemporâneas a sua consecução (ver Introdução). Uma outra opção seria a adoção de um desenho etnográfico. Contudo, como apontamos em Muniz (2025c), ponderamos que esta escolha não atenderia aos nossos anseios de pesquisa.

A ESCOLHA POR BRASÍLIA – DF PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO DE CAMPO

Quanto ao *locus* empírico para a realização do trabalho de campo, decidimo-nos por Brasília – DF. A escolha por esta localidade foi embasada nos seguintes elementos: a) pelo desconhecimento de estudos qualitativos com MEIs na cidade; b) por Brasília ser a Capital Federal, que concentra ainda o poder governamental distrital; c) a influência que ambos os poderes públicos (Federal e Distrital) possuem na dinâmica socioeconômica da cidade; e d) pela suposta peculiaridade do mercado de trabalho e emprego (Carvalho; Ghiraldelli, 2024).

Ademais, nossa escolha também foi também informada por um desejo de fugir-se da espécie de “nacionalismo metodológico” que grassam nos estudos do trabalho, que usualmente tendem a tomar o eixo Centro-sul do país como *locus* de análise (Muniz, 2025c) e o fato que, diante da pandemia e dos seus desdobramentos, tornou-se lógico a realização da parte empírica do trabalho em Brasília mesmo, em função de questões logísticas.

Brasília é a Capital Federal do Brasil a pouco mais de vinte e cinco anos, o que torna-a uma cidade peculiar quando comparada ao conjunto geral das cidades brasileiras, pois foi uma capital criada e planejada no século XX para ser a sede do poder federal, que antes localizava-se no Rio de Janeiro. Devido a essa característica, ela não constituiu-se urbanamente através de bairros, distritos e zonas urbana e rurais. Brasília nasceu da concepção primal do Plano Piloto, mas constituiu identidade a partir dos acampamentos de trabalhadores que surgiam ao redor do plano durante o seu processo de construção e que levaram os poderes da época à organização urbano-administrativa do nascente DF. Assim, atualmente Brasília é dividida em trinta e cinco Regiões Administrativas, outrora denominadas popularmente de “cidades-satélites”, como nos mostra o mapa a seguir:

Mapa 01 – Brasília (DF) e suas Regiões Administrativas



Fonte: Imagem presente em https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/d5/Mapa_das_Regi%C3%B5es_Administrativas_do_Distrito_Federal_%28Brasil%29_%283%29.svg. Acesso em 19 dez. 2025.

Apesar dessa organização, este território deslinda-se com diferenças contundentes entre as RAs, tanto em função da proximidade/afastamento do núcleo (Plano Piloto), quanto dos processos idiossincráticos de criação e desenvolvimento de cada uma delas, o que resulta em uma composição social e demográfica sensivelmente diferente e diversa entre elas. Por esses motivos, a questão territorial tornou-se um fator a ser considerado importante, tanto na seara metodológica quanto na consecução de nossa pesquisa, o que envolveu, como vimos, a busca pela representatividade possível de todas as regiões.

E isto foi alcançado ao acompanharmos o elaborado por Lapa (2024) e adotarmos os critérios do IPEDF (2023) como uma forma de conjugar esses aspectos territoriais e socio demográficos com as questões de classe, raça e gênero que foram delineadas a serem abordadas ao longo da pesquisa.

PROCEDIMENTOS MEDOLÓGICOS: MÉTODOS E TÉCNICAS UTILIZADOS

Diante do desenho de pesquisa exposto anteriormente, nós elegemos como métodos para a consecução de nossa investigação a pesquisa documental, os grupos focais e as entrevistas semiestruturadas (Cardano, 2017; Gaskell, 2015; Pires, 2019).

Em relação à pesquisa documental, visamos os documentos públicos *Perfil do Microempreendedor Individual*, publicados bianualmente pelo SEBRAE (2011; 2012; 2013;

2016; 2017; 2019a; 2019b; 2022; 2024) desde o início da política do MEI, e o *Mapa de Empresas*, uma publicação do Governo Federal, editado quadrimestralmente desde a pandemia (BRASIL, 2023a; 2023b; 2023c; 2024a; 2024b; 2024c; 2025), primeiro pelo Ministério da Economia do governo Jair Messias Bolsonaro e depois passando ao Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, do terceiro mandato do governo de Luiz Inácio Lula da Silva. Os critérios de seleção para estes documentos foram o período de publicação (entre 2009 e atualmente) e a sua relação com o tema de investigação. No total, analisamos dezesseis documentos¹⁰⁸.

O intuito de investigar estes documentos deveu-se às seguintes razões: os relatórios do SEBRAE são considerados a principal fonte de informações quantitativas sobre o MEI e, além disso, apresentam um perfil das(os) formalizadas(os) na política sempre atualizado que mostrou-se importante para o estabelecimento dos parâmetros de seleção de nossos casos. Ademais, é um documento já amplamente estudado por parte da literatura (Colbari, 2015; Fernandes, 2021; 2024a; 2024b); quanto ao segundo, por ser um documento recente à época e ter publicação mais breve, acreditamos que ele seria útil para informar-nos a respeito da evolução do quantitativo de MEIs em períodos mais recentes. As análises a respeito desses documentos encontram-se no Capítulo 02.

Quanto aos grupos focais, planejamo-los sob a seguinte perspectiva: a) serem aplicados de forma exploratória, tendo por finalidade identificar sentimentos, percepções, atitudes e ideias (Cardano, 2017b) dos empreendedores a respeito de sua experiência e condições laborais-profissionais, trajetória profissional, chegada ao MEI, entre outros; e b) servirem como um instrumento de segunda seleção, entre seus participantes, daqueles que seriam convidados a participarem da seção de entrevistas semiestruturadas, na trilha do que realizaram Ferreira e Raimundo (2017). Ademais, também delimitou-se que eles seriam realizados de forma presencial, contando com cerca de seis (06) a dez (10) participantes, estes provenientes dos grupos de renda do IPEDF (2023) e dotados de diversidade de gênero, raça/cor, ocupação como MEI, faixa-etária etc. Por último, intentamos configurá-los de maneira artificial e homogênea, com “participantes reciprocamente estranhos” e que não possuíssem relações estreitas e familiares quando da sua realização, além de serem

¹⁰⁸ Excluímos deste rol os relatórios Mapa de Empresas do período 2020 à 2022, por verificarmos que as principais informações que eles traziam a respeito dos MEIs já encontrava-se disponível nos relatórios do SEBRAE. Assim, como exposto no Capítulo 02, usamos preferencialmente os dados estatísticos do último e completamos as lacunas com as informações do primeiro dos anos recentes (2023-2025).

realizados em uma única sessão com sua realização separada dos demais, e sem a repetição das(os) participantes. Essa delimitação foi orientada pela perspectiva de saturação das informações colhidas (Cardano, 2017b).

Nesta trilha, pretendíamos realizá-los em um número de cinco, sendo um (01) piloto – à título de pré-teste – e quatro (04) sendo os grupos focais que seriam objeto de análise e interpretação. O roteiro dos grupos focais (Ver Anexo B) possuiu três versões: a) a primeira, um esboço não aplicado, dotado de dez questões; b) a segunda, com treze questões, revisada a partir da primeira e testada junto ao grupo Piloto. Esta foi nosso pré-teste; e c) a terceira, resultado da reformulação do pré-teste, tornou-se a versão final do guia, sendo aplicada então a todos os demais grupos. Esta versão foi organizada em torno de quatro eixos e contou com 14 questões após a recalibragem do grupo focal piloto¹⁰⁹.

No que diz respeito a realização dos grupos focais, todos foram realizados em 2023. O piloto foi organizado presencialmente, nas dependências do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Brasília. Apesar de quase dez convites feitos, apenas três participantes compareceram (Ver Quadro 01, na Introdução). Ele contou com cerca de 1h30 de duração. Como resultado, obtivemos a validação de nosso instrumento e a percepção que possivelmente as distâncias seriam um entrave para a realização de uma segunda aplicação presencial. Assim, em seguida, decidimos pela aplicação em caráter remoto/virtual dos demais grupos focais, visando oportunizar um maior índice de participação. Desta maneira, os organizamos através das plataformas *Microsoft Teams* e *Google Meets*, considerando-se o acesso do pesquisador e das(os) interlocutoras(es) a essas ferramentas. Todavia, apesar dessa mudança na organização e execução, não percebeu-se um aumento no número de participantes. As durações desses grupos contaram com uma duração entre 1h30 e 2h30.

De um modo geral, no quesito composição, eles atingiram as metas planejadas, contando com a diversidade territorial, de ocupação, de gênero, raça/cor e faixa-etária. Decerto que houve uma dada predominância no que tange às ocupações, com maior destaque

¹⁰⁹ Parte da literatura nos indica como demasiado um número de questões acima de 10 para um grupo focal (Cardano, 2017b; Ferreira; Raimundo, 2017). Contudo, como nossa ideia inicial era mobilizar a técnica em um caráter exploratório, mantivemos esse quantitativo. De fato, na aplicação do grupo Piloto a dinâmica fluiu bem e novos tópicos importantes surgiram e foram adicionados *a posteriori*. E como pensávamos que todas as demais aplicações também seriam em formato presencial, achamos que conseguiríamos emular o ocorrido com o primeiro grupo. Ledo engano, pois quando transpusemos a aplicação para o remoto/virtual, percebemos que a extensão do guia tornou-se um elemento de dificuldade para a boa fluidez e a participação engajada, tendo em vista que o formato demanda mais atenção/concentração de quem participa, o que causa cansaço a longo prazo. Por conseguinte, isso levou ao alongamento da duração do grupo, o que explicitou esse cansaço já previsto das(os) participantes, sobretudo a partir de metade do quantitativo de questões até o seu final.

para as áreas de comércio (variados) e alimentação. Não obstante, ressalta-se que as ocupações agrupadas sob essas categorias mais gerais eram diversificadas.

Avaliando criticamente a empreitada, observamos as seguintes questões: primeiro, a impossibilidade de perseguir a realização presencial de todos os grupos focais, devido ao desenho que dava relevo à participação de interlocutoras(es) de diferentes RAs. Essa foi uma mudança desafiadora, pois tanto havia o ineditismo da aplicação da técnica em meio virtual quanto a inexperiência deste pesquisador, à época. Por isso, transcorreram inúmeras dificuldades a respeito, tanto a respeito do papel da moderação – que por vezes teve de ser mais incisiva e diretiva, para estimular o debate e a participação, como no caso do Grupo Focal 4 – quanto sobre a organicidade dos dados produzidos a partir deste formato. Aqui, vivi uma realidade adversa a de Willenson *et al.* (2023). A sensação, em retrospecto, é que o uso de ferramentas digitais na mediação de grupos focais quebra a organicidade da técnica e cria uma maior tensão entre os participantes, conforme ilustrado também em Oliffe *et al.* (2021). Ao final, optamos por não descartar o GF Piloto, em função dele ter sido executado presencialmente e ter nos legado uma série de dados interessantes e em profundidade e por representar uma espécie de “parâmetro” aos demais. Por outro lado, reconhecemos que isto aumentou a representatividade do grupo de Alta renda na amostra final.

Por último, no que diz respeito às entrevistas, desenhamo-las como semidiretivas¹¹⁰, isto é, com perguntas estruturadas em quatro blocos temáticos¹¹¹, mas com a maleabilidade de poder explorar perguntas não programadas quando necessário. Tal como com o guia dos grupos focais, o roteiro de entrevistas passou por um pré-teste com MEIs familiares a esses pesquisador, que ofereceram críticas e *insights* para a sua melhoria. Assim, chegamos a versão final, que foi aplicada com as(os) demais participantes. O intento no uso desta técnica foi investigar em profundidade as percepções desses agentes acerca das condições de seu trabalho, de proteção social e demais aspectos subjetivos sobre os seus empreendimentos.

¹¹⁰ Entrevistas semidiretivas são aquelas que visam um aprofundamento em tópicos já esboçados pelo pesquisador e/ou em temáticas que são de domínio das(os) entrevistadas(os). Usualmente, guia-se por meio de um roteiro (ou guião) com perguntas formuladas ou tópicos a serem abordados, mas com espaço para perscrutar-se informações consideradas novas e relevantes ao pesquisador. São também conhecidas pela alcunha de “semiestruturadas” (Ferreira, 2014).

¹¹¹ À título de conhecimento, foram: i) Trajetória profissional, com perguntas sobre as trajetórias socioprofissionais antes e depois do MEI; ii) Atuação e trajetória como MEI (atividade/ocupação, renda, condições de trabalho); iii) Aspectos da formalização (subordinação, direitos sociais, endividamento); e iv) Perspectivas como MEI. Ao todo, o roteiro final contou com 31 perguntas, distribuídas ao longo desses blocos temáticos. Para mais informações, ver o Anexo C.

As entrevistas foram realizadas, por sua vez, com MEIs distintos daquelas(es) que participaram da etapa dos grupos focais. Novamente, tomamos como horizonte a representatividade por grupo de renda segundo os critérios do IPEDF (2023), o que resultou um(a) MEI entrevistada(o) por RA. As entrevistas foram feitas entre 2023 e 2024, tanto presencialmente – nas residências ou locais de trabalho dos MEIs – quanto on-line, ficando facultado à(ao) nossa(o) interlocutor(a) o ambiente, o horário e o meio de entrevista mais confortáveis. Em geral, as entrevistas foram majoritariamente realizadas de modo presencial, com apenas treze (13) delas sendo realizadas por *Microsoft Teams* e *Google Meet*, e contaram com durações que variaram entre 30 minutos e 2 horas. As questões do roteiro abordaram temas como trajetória profissional progressiva, formalização e chegada ao MEI, condições laborais-profissionais, relações de trabalho, entre outras.

Gostaríamos de frisar, ainda, que os dados coletados a partir dessas técnicas e instrumentos de pesquisa foram reunidos de forma simultânea ao longo da coleta, com a integração ocorrendo ainda nesta etapa. Adotamos essa “maleabilidade” na relação entre o desenho e sua consecução, pois inúmeras contingências influíram em suas execuções, e isso exigiu, por vezes, uma “recalibragem” contínua do planejamento e da execução (Burguess, 2006).

Em suma, adotamos para a nossa pesquisa o “enfoque multimétodo” (GASKELL, 2015), visando cobrir, através da combinação dos métodos expostos, a biografia dos microempreendedores (sua trajetória de trabalho, suas escolhas, o seu cotidiano de trabalho etc.) e explorar o espectro de atitudes, opiniões e comportamentos que eles desenvolvem e possuem a respeito dessa atividade. Ademais, a mobilização deste desenho e execução também visou privilegiar e dar relevo à triangulação de dados pelos leitores e avaliadores deste trabalho, ao apresentar múltiplas óticas a partir de diferentes técnicas, que foram então utilizadas para checar e calibrar umas às outras, aumentando, ao fim e ao cabo, a qualidade da pesquisa realizada (Flick, 2009; 2011).

SOBRE O UNIVERSO DA INVESTIGAÇÃO, A ENTRADA NO CAMPO E O PROCESSO DE SELEÇÃO DOS CASOS

Um desafio de partida foi a determinação do universo de investigação, pois não havia, até aquele momento (2020-2022)¹¹², dados ou estatísticas consolidadas acerca da

¹¹² Apenas em 2024 o IBGE lançou um estudo estatístico de vulto sobre Microempreendedores Individuais, que encontra-se disponibilizado em

distribuição dos microempreendedores por UF. Ressalta-se aqui que a busca por tais indicadores não tinha como finalidade a produção de uma amostragem no sentido quantitativo, mas sim uma percepção do número absoluto que pudesse servir de ilustração à seleção de casos (Pires, 2019; Staller, 2021).

Para alçar tal intento, traçamos como ação inicial a aproximação com o SEBRAE, unidade DF, através das pessoas dos srs. Kennyston Costa Lago e Denis Pedro Nunes¹¹³, responsáveis pela confecção dos relatórios *Perfil dos Microempreendedores Individuais*. Enviamos-lhes e-mail de apresentação com solicitações de dados para a pesquisa em 21 de março de 2022. Após algum tempo de espera sem retorno, obtivemos, como resposta, que os dados que eles possuíam encontravam-se no site da instituição. Disseram, ainda, não ser possível ceder uma lista ou relação dos MEIs em atividade no DF – que havia sido demandada por nós – em função da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)¹¹⁴, e que, além disto, não tinham informações para a maior parte dos itens solicitados no contato, pois inexistiam fontes de dados estruturadas e completas para a maioria dos itens que foram listados. Diante disto tentamos ainda outras demandas via a Ouvidoria da instituição, mas sem sucesso.

Esse entrave impactou o planejamento inicial da pesquisa, pois havíamos planejado compor nossa amostra a partir do acesso a essa base do SEBRAE, por ela ser de confiabilidade, continuamente atualizada e conter, ainda, os MEIs ativos, mais atuantes e engajados em suas atividades.

Visando contornar essa situação, apresentei ao meu orientador essa questão, em uma reunião de orientação conjunta com outro colega de doutoramento. Enquanto discutíamos nossos desenhos de investigação, Lapa (2024) sugeriu-me verificar a plataforma de informações da Receita Federal, a *Dados Abertos – CNPJ*¹¹⁵, pois talvez neste site houvesse uma forma de se alcançar as informações pretendidas. Em seguida, com o apoio desse autor,

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo/38014-estatisticas-dos-cadastros-de-microempreendedores-individuais.html>. Acesso em 20 dez. 2025.

¹¹³ Citamos aqui os referidos nomes pois eles encontram-se publicizados nos próprios relatórios do SEBRAE, não incorrendo, assim, em uma falta ética.

¹¹⁴ A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, foi promulgada com o objetivo de estabelecer protocolos de uso sobre o tratamento de dados pessoais, dispostos em meio físico ou digital, feito por pessoa física ou jurídica de direito público ou privado. Para mais informações, ver <<https://www.gov.br/espote/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd>>. Acesso em 17 abr. 2024.

¹¹⁵ Plataforma de Dados Públicos – CNPJ, da Receita Federal. Disponível em: <<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos>>. Acesso em 17 abr. 2024.

fizemos uma solicitação na plataforma dos dados necessários, através da Lei de Acesso à Informação¹¹⁶. Após um período de análise, recebemos o deferimento.

De posse dos micro dados dessa plataforma, estruturamos um banco de dados (*dataset*), composto por todos os dados dos MEIs existentes no DF, constando todos aqueles que figuram como “ativos”. Esse banco é composto dos registros de informações como nome fantasia do empreendimento, CNPJ, data de início das atividades, CNAE, logradouro, contatos (telefones e e-mails) etc. (Lapa, 2024), e organizado a partir de “unidades de registro”, estas, por sua vez, compostas pelo agrupado das informações de um(a) dado(a) MEI, como pode ser observado na Figura 01:

Figura 01 – Banco de dados do universo de MEIs de Brasília – DF

Column1	cnpj	fantasia	situacao	data_situacao	motivo_situacao	data_inicio	cnae	cnae_sec
361	360	11318237 LI UTILIDADES	2	20091117	0	20091117	4744099	4742300,4744003,4741
362	361	11318304 CAFETERIA, RESTAURANTE E PIZZARIA MINEIRA	2	20091117	0	20091117	5611201	5620104,8230002,5620
363	362	11321851 DEUSA CONFECCOES	2	20100519	0	20100519	4781400	
364	363	11326494 VALDIR MENEZES	2	20091119	0	20091119	4930202	
365	364	11326833 G20 PELICULAS	2	20091119	0	20091119	4520007	4330405,4520005
366	365	11327187 ATELIE NEIDE	2	20091119	0	20091119	1412602	
367	366	11327304 ATELIE ROSADO	2	20091119	0	20091119	1412602	
368	367	11327815 CARLOS PINTO	2	20091119	0	20091119	4930202	
369	368	11328217 SONIA MODAS	2	20091119	0	20091119	4781400	
370	369	11329887 QUITANDA DA VAL	2	20091120	0	20091120	4724500	4755502,4721104,4772
371	370	11330914 PLETES E MUDANCAS	2	20091120	0	20091120	4930204	
372	371	11331779 SABOR DA TERRA	2	20091120	0	20091120	4729699	
373	372	11332235 EXCLUSIVA CRIACOES ARTESANAIS	2	20091120	0	20091120	3299099	
374	373	11332388 CALIANDRA BABY	2	20210610	0	20091120	1359600	
375	374	11332724 ZWY CLOTHING	2	20091120	0	20091120	1412602	1412601
376	375	11333862 DARKSIDE	2	20091123	0	20091123	4781400	
377	376	11333864 LARDS	2	20220217	0	20091123	4751201	4752100,9511800,4763
378	377	11334252 MERCADO E DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS EMPORIO DAGENTE	2	20091123	0	20091123	4712100	4723700
379	378	11335605 LANCHONETE PROGRESSO	2	20091123	0	20091123	5611208	
380	379	11338718 RUPAS GOMES	2	20091124	0	20091124	4781400	
381	380	11340422	2	20091124	0	20091124	4399103	
382	381	11343821 BRILHANTE JOIAS	2	20091125	0	20091125	4783101	
383	382	11344263 STUDIO SANDRA MONTEIRO	2	20091125	0	20091125	9602501	
384	383	11344585 FABRIVIDROS MANUTENCAO E INSTALACAO	2	20091125	0	20091125	4330499	
385	384	11347327 SKG INTELIGENCIA EMPRESARIAL	2	20091126	0	20091126	8599604	5812301
386	385	11352285 ANTONIA BARBOSA LEMOS CONFECCAO	2	20091127	0	20091127	4781400	

Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

A partir deste banco, identificamos que o Distrito Federal contava, em 2022, com 38.088 registros de microempreendedores (mês de referência: agosto) (Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Lapa, 2024). Outro ponto a destacar-se é que como esse banco contém os contatos dos microempreendedores registrados, houve o desvelar de um meio de “aproximação” das(os) MEIs, e, portanto, da “entrada no campo”.

De posse dessas informações, partimos da suposição de que um contato mais formal calharia melhor ao momento, *a priori*, pelas seguintes razões: por um lado, evitar um choque e um decorrente afastamento por causa de um contato direto, presencial e mais invasivo, e, do outro, devido a certo grau de incerteza e medo que ainda decorria da possibilidade de

¹¹⁶ A lei de acesso à informação (Lei nº 12.527/2011) visa cumprir o mandamento constitucional que assegura aos cidadãos o direito de receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular ou coletivo e geral. Ver mais em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em 17 abr. 2024.

contaminação por COVID-19. Nesta senda, organizamos nosso processo de aproximação dos interlocutores na seguinte ordem: contato por e-mail, SMS, *WhatsApp*, ligação por chamada e, por fim, restando a alternativa de um contato presencial por meio de visita ao endereço do microempreendedor como último recurso¹¹⁷.

De partida, passamos ao contato via e-mail, por supor que seria um modo mais formal, impessoal e crível de aproximação e contato. Pesaram em favor disso a aproximação sutil, de caráter formal, o custo da atividade e a rápida capacidade de resposta aos contatos. Em seguida, fizemos uma ampla pesquisa para entender como funcionava o processo de disparo de e-mails em massa, e dentre as opções possíveis, decidimos por contratar o serviço de uma empresa que realizasse os disparos, pois devido ao alto número de destinatários, seria mais produtivo fazermos uso de um processo/procedimento automatizado.

Dentre as opções levantadas com base na confiabilidade do serviço, preço e facilidade no uso do serviço, optamos pela plataforma *King Host* (<https://king.host/>). Para a utilização dos disparos em massa, tivemos que contratar três serviços, em conjunto: 1) um para o disparo de 50 mil e-mails em massa, tendo em vista nosso universo de pesquisa, de mais de 38 mil contatos; 2) outro para o registro do domínio que serviria de servidor para os disparos; e 3) um último, de um pacote de e-mail profissional, para vinculá-lo ao domínio citado. Assim o fizemos, e criamos o domínio “www.meisdf.com.br” e o e-mail “pesquisa@meisdf.com.br”, que serviram de base para os disparos.

Os disparos foram realizados no período entre 19 e 26 de setembro de 2022, em “etapas”: primeiro, realizamos uma espécie de “pré-teste”, com o envio de 5 mil mensagens. Identificamos que ocorriam erros no processo de disparo. Alguns deles envolviam os servidores dos e-mails dos destinatários, o que nos levou a uma segunda vaga de envios, subdividida em seis etapas, com disparos baseados no servidor de e-mail dos MEIs (*Gmail, Outlook, Yahoo, Bol* etc.), em blocos variados de quantidade de disparos: entre mil e 21 mil disparos por bloco. Ainda assim, percebemos que a taxa de entrega não atingiu a totalidade dos envios, por questões que comentaremos a seguir (Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Lapa, 2024). O e-mail disparado em massa em questão pode ser visualizado abaixo:

Figura 02 – E-mail de aproximação aos interlocutores da investigação
Convite para participação em pesquisa sobre Microempreendedores Individuais (MEIs) em Brasília - DF

¹¹⁷ Consideramos também que esta forma de contato seria o último recurso pois ela se apresentou de pronto como possivelmente muito contraproducente, tendo em vista o largo universo de nossa pesquisa e o desenho pretendido para nossa seleção de casos, conforme explicado alhures.

Olá, empreendedores(as), saudações!

Nos chamamos Cícero Muniz e Raphael Lapa, e somos doutorandos no Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade de Brasília (<https://ppgsol.unb.br/discentes/>), orientados pelo prof. Dr. Ricardo Festi (<https://ppgsol.unb.br/teams/ricardo-colturato-festi/>).

Entramos em contato com vocês para convidá-las e convidá-los a participar de nossa pesquisa, que trata das relações e condições de trabalho dos Microempreendedores Individuais (MEIs) em Brasília – DF. Nossa pesquisa encontra-se agora na etapa de composição das(os) interlocutores que participarão dos grupos focais e das entrevistas semiestruturadas, a serem realizadas em momento a definir. *Destacamos que nossa pesquisa não possui finalidade eleitoral, financeira, intuito comercial e/ou de ganho próprio nosso. Ela tem o intuito apenas científico-acadêmico, visando a produção de dados e interpretações sobre a categoria MEI.* Por isso, também destacamos que todas as informações que os participantes trouxerem serão resguardadas por sigilo e anonimato.

Desta forma, entramos em contato para saber se vocês teriam interesse e disponibilidade em participar de nossa pesquisa. Se vocês decidirem participar, por favor preencham o seguinte formulário: <https://forms.gle/t6c4Y8e69eNzmgb6>.

Desde já agradecemos a disponibilidade de vocês. Caso tenha alguma dúvida, por favor entrem em contato conosco:

Cícero Muniz – E-mail: cmunizbrito@gmail.com

Raphael Lapa – E-mail: raphaelsantoslapa@gmail.com

Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

Anexado aos e-mails disparados seguia um questionário exploratório, em *Google Forms* (Muniz, 2023b; 2023c; 2024; Lapa, 2024). Este questionário, contendo algumas questões sobre o perfil socioeconômico e demográfico dos interlocutores, tinha uma caráter exploratório deste público e, também como objetivo, difundir um convite para a participação nos grupos focais, que seriam realizados subsequentemente àquele momento¹¹⁸. O objetivo foi que o índice de respostas a esse questionário permitisse a) compor um perfil mais geral do universo do qual os interlocutores compunham; e b) servir de convite às(aos) interlocutoras(es) para as próximas etapas.

Todavia, a realidade foi adversa. Como pontuamos acima, os primeiros entraves advieram do próprio processo de envio, nomeadamente referente aos provedores e aos e-mails cadastrados junto à plataforma da Receita Federal. Ademais, houveram aqueles que cadastravam apenas um contato genérico, normalmente do escritório de contabilidade que o atendia, o que fazia com que um dado e-mail acabasse estando listado para múltiplos MEIs. Nesse sentido, também supusemos que o e-mail é um instrumento de contato um pouco ambíguo: se oriundo de um contato desconhecido, ele pode ensejar a desconfiança de quem o recebe; ressalta-se também que muitas vezes e-mails de remetentes fora da lista de contatos dos destinatários é filtrado pela plataforma e lançado na caixa de *SPAM*. Somado com o fato

¹¹⁸ Esse questionário possuiu dezenove (19) questões, sendo quatorze fechadas (com respostas de “sim” ou não” e/ou de múltipla escolha) e cinco abertas. Exploramos seus resultados em Muniz (2023b; 2023c).

de que ele trazia consigo um *hiperlink*, as suspeitas poderiam desembocar em uma tentativa de golpe criminoso, o que reforçava a não visualização da mensagem recebida¹¹⁹.

Diante dessas suposições e conjecturas, procedemos à finalização desse procedimento de envios e aguardamos alguns dias para verificar o retorno obtido, tendo, contudo, identificado que não alcançamos todo o universo presente em nosso banco de dados, devido aos elementos apontados. Como resultado desta empreitada, não alcançamos igualmente um bom retorno de respostas ao questionário exploratório. Ao final, obtivemos 32 respostas válidas¹²⁰. Devido ao baixo índice de retorno, partimos a seguir aos envios de SMS. Após um prazo para observação do retorno¹²¹, resolvemos logo abandonar esse instrumento, e acedemos para os disparos em massa por *WhatsApp* como terceira estratégia de aproximação e contato com as(os) MEIs.

Dessa forma, a partir de 26 de setembro de 2022 reunimos os equipamentos tecnológicos necessários, e acedemos à instalação do aplicativo *WhatsApp Business*. Vinculamos sua conta a um número de telefone móvel pré-pago e criamos um perfil comercial denominado “Pesquisa MEIs DF UnB”, no intuito de exprimir a certificação e a credibilidade de nosso contato através desse meio. A escolha por esse aplicativo, e não pela versão comum/*standard* deveu-se a necessidade de um alto número de disparos por dia e a necessidade de contornar uma possível classificação de *SPAM* ou, ainda, um bloqueio da linha, pois o planejamento de um alto volume de disparos por dia – em torno de mil –, poder-nos-ia trazer esses entraves. Assim, presumimos que essa estratégia contornaria essas dificuldades.

No entanto, apesar desses elementos, encontramos dificuldade em automatizar o processo, pois as empresas que ofereciam o serviço, dado o período de eleição brasileira¹²² e, por conseguinte, de demanda dos agentes políticos e partidos, cobraram valores inviáveis diante de nosso iníquo financiamento de pesquisa. Diante deste empecilho, buscamos então

¹¹⁹ Nas etapas subsequentes de contato para a composição dos grupos focais e entrevistas, ao entrar em contato para os convites ou ao perguntamos casualmente a respeito do recebimento dos e-mails, recebíamos a confirmação de nossas suposições. Inclusive, um interlocutor destacou que os microempreendedores não se comunicam com frequência por e-mail, pois preferem outras formas mais ágeis – nomeadamente, as redes sociais, como o *WhatsApp*.

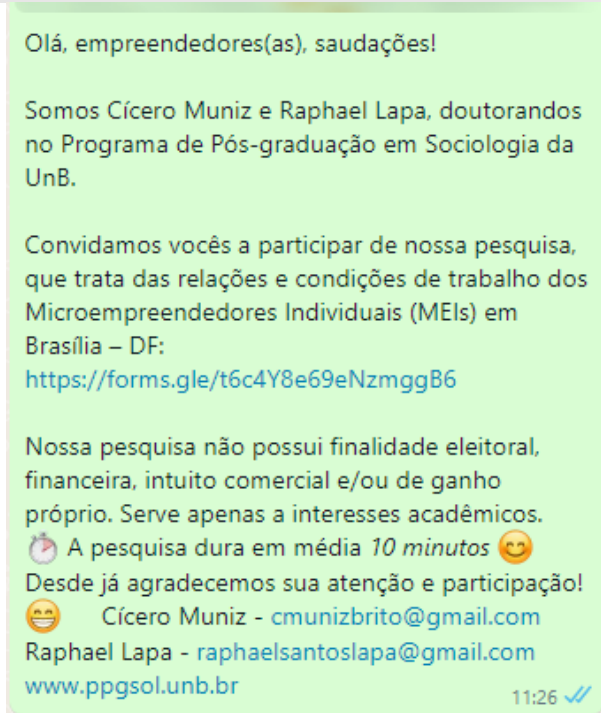
¹²⁰ Frisamos que esse quantitativo foi após as etapas de contato via e-mail e *WhatsApp*, como detalharemos adiante.

¹²¹ Conjuntamente aos entraves já identificados na vaga dos disparos de e-mails, percebemos que a utilização do SMS também encontraria o mesmo fim, pelos motivos já pontuados quanto ao e-mail, somado a percepção de que já não é habitual do brasileiro comunicar-se desta forma – depois da adoção das aplicações de mensagem instantânea, como o *WhatsApp*, essa modalidade de comunicação por SMS caiu em desuso.

¹²² Em 2022 ocorreram as eleições legislativas e executivas federais e estaduais no Brasil.

uma maneira de semi-automatizar o processo: através da versão web do aplicativo (*WhatsApp Web*), nós utilizamos uma linha de comando combinada aos números de telemóvel presentes em nosso banco de dados e disparamos manualmente a seguinte mensagem, contato por contato:

Figura 03 – Mensagem padrão de contato via *WhatsApp*



Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.

Os disparos por esse procedimento foram iniciados em 26 de setembro de 2022 e prosseguiram até outubro de 2022. Eles foram realizados ao longo do dia, preferencialmente em horário comercial (08h às 12h; 13h às 18h), respeitando o intervalo para almoço. Fizemos isso por entendermos que seguindo esses parâmetros de horários nós teríamos mais sucesso em termos as mensagens lidas pelos MEIs. Entretanto, nos deparamos com os mesmos entraves relativos ao que ocorrera com os e-mails. Ainda no aspecto deste período de disparos, reduzimos o nosso universo a um rol de contatos telefônicos que tivessem registrados números de telemóveis. Em média, os disparos variaram entre 200 a 500 por dia. A “taxa de erro” foi de cerca de 24%, ao passo que o índice de visualização foi de cerca de duas mensagens a cada cinco envios. Infelizmente, não conseguimos estimar a taxa de resposta ao questionário, pois as respostas não foram imediatas ao contato.

Por último, diante das novas dificuldades apresentadas pela execução dessa estratégia de envio, acedemos às ligações por chamadas de telefone móvel. Nesta etapa, procedemos

da seguinte forma: primeiro, adotamos a estrutura de quatro grupos de renda estabelecidos pelo Instituto de Pesquisa e Estatística do DF (IPEDF) – conforme sugerido em Lapa (2024), como pode ser visualizado a seguir:

Tabela 03 – Grupos de renda - Distrito Federal, segundo o IPEDF (2023)			
Grupos de Renda	RAs	Renda Domiciliar Média	Composição da população
Renda Alta	Águas Claras, Jardim Botânico, Lago Norte, Lago Sul, Park Way, Asa Norte, Asa Sul e Sudoeste/Octogonal	R\$ 14.753,85	18,1%
Renda Média-alta	Arniqueira, Candangolândia, Cruzeiro, Guará, Núcleo Bandeirante, SIA, Sobradinho, Taguatinga e Vicente Pires	R\$ 6.517,82	20,4%
Renda Média-baixa	Ceilândia, Gama, Riacho Fundo, Samambaia, Santa Maria e Sobradinho II	R\$ 4.066,48	32,9%
Renda Baixa	Brazlândia, Fercal, Itapoã, Paranoá, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo II, São Sebastião, SCIA-Estrutural, Sol Nascente/Pôr do Sol, Varjão	R\$ 2.644,96	28,3%

Fonte: Lapa (2024, p. 123)

Essa adoção fundamentou-se na percepção de que, com essa metodologia, conseguiríamos balancear de forma representativa o recrutamento das(os) interlocutores(as) e, subsequentemente, resguardar a análise por critérios de classe, raça e gênero. Em resumo, acompanhamos Lapa (2024) na justificativa para sua adoção, pois

Por esse recorte, o DF fica dividido em quatro grandes grupos que agregam Regiões Administrativas com renda domiciliar média assemelhada. Dada a composição territorial do DF, entende-se que essa abordagem é relevante na medida em que consegue alcançar todas as regiões e, conseqüentemente, os distintos modos de vida em que se organiza o território, incluindo a própria distribuição racial. [...] (p. 123)

Em seguida, retornamos ao nosso banco de dados, e procedemos às ligações por ordem de entrada dos MEIs por cada RA, por grupos de renda, na ordem do de Alta renda ao de Baixa renda. Esta etapa foi desafiadora e pôs a prova toda a flexibilidade do desenho metodológico, porque os fatores intervenientes foram inúmeros e sem possibilidade de controle algum por parte deste investigador. Por exemplo, a necessidade de sintetizar um discurso de abordagem claro, objetivo e confiável, a ser exposto em menos de cinco minutos se mostrou um desafio. Ou, ainda, conseguir performar segurança e idoneidade no tom de voz, capturar a atenção suficiente e, em seguida, convencer a(o) interlocutor(a) a participar da investigação mostrou-se igualmente desafiador.

Esse protocolo de contato foi estruturado da seguinte forma: um cumprimento seguido da minha identificação e filiação institucional; depois, um pedido de confirmação de que tratava-se da(o) responsável pelo micro empreendimento, e se ela(e) ainda mantinha-

se como ativa(o); uma brevíssima apresentação do escopo da investigação, seu objetivo e de qual modo seria a participação do(a) interlocutor(a); uma mensagem de reforço à participação, seguido da passagem da palavra ao(à) interlocutor(a), abrindo o diálogo às dúvidas e demais questionamentos.

Essa etapa iniciou-se em novembro de 2022 e seguiu até dezembro do mesmo ano, quando diante da dificuldade de conseguir ser atendido nas ligações, considerou-se a suspensão das atividades. De fato, observando-se em retrospecto, essa pausa foi salutar, pois evitou desgastes com as(os) interlocutoras(es), que estavam operando em função dos negócios de final de ano e do recesso ou férias. Retomou-se o protocolo de contato a partir de meados de janeiro de 2023, concluindo-o em junho de 2023, com a realização de cinco grupos focais, conforme apontado alhures. Não obstante, retomamos o procedimento entre julho e dezembro de 2023, quando foram realizadas as entrevistas semidiretivas.

Entrementes, é a partir deste banco que vamos compor nossa amostra. Compreendendo que nosso estudo figura no rol daqueles de caráter qualitativo, concebemos que nossa amostra não seria pautada por parâmetros estatísticos, conforme apontado anteriormente. Nesse sentido, tratamos de fato de uma “seleção dos entrevistados” (Gaskell, 2015) ou “descrição do processo de amostragem” (Pires, 2019). Nesta linha, nossa seleção pautou-se, primeiro, pela resposta positiva ao nosso contato e aceitação ao convite de participação¹²³, seguida do atendimento dos critérios de recrutamento e do atendimento da quota de participações, seja nos grupos focais ou nas entrevistas.

Nesta linha, pautamos nossa amostragem “por casos múltiplos” (Pires, 2019), ou seja, uma coleção de interlocutores escolhidos em função de sua relação com o nosso objeto e problema de investigação, tendo por intento alçar a amostragem à “capacidade de ultrapassar a si mesma” (Pires, 2019). Desta forma, compomos uma amostra de sessenta (60) casos¹²⁴, não probabilística, não representativa estatisticamente, visando a distribuição

¹²³ Gostaríamos de frisar que esta etapa foi uma das mais desafiadoras do trabalho de campo, pois o atendimento do contato e o diálogo não significaram de automático a participação das(os) interlocutoras(es). Influenciaram na aceitação à participação questões como a desconfiança em relação à pesquisa, a orientação político-ideológica, o humor/ânimo e a compreensão do papel da ciência e das universidades para a sociedade. Ao fim e ao cabo, percebemos que aquelas(es) interlocutoras(es) que foram mais receptivos aos contatos e que aceitaram o convite à participação tinham maior escolaridade – e, portanto, conheciam e reconheciam a importância de uma pesquisa acadêmica –, possuíam filhas(os) ou parentes a cursar o ensino superior ou a também desenvolver atividades científicas ou, ainda, reconheciam a importância da pesquisa em curso para a melhoria da política do MEI.

¹²⁴ Quanto ao número total de casos, a princípio havíamos estipulado um limite abaixo de 60 casos, a serem distribuídos entre grupos focais e entrevistas. Aqui, havíamos considerado o que usualmente os manuais de investigação qualitativa sugerem como um limite produtor em relação à saturação (Braun; Clark, 2021;

equitativa de ocupações das atividades MEI, gênero, raça/cor, faixas etárias etc. e, obviamente, visando a saturação dos dados (Braun; Clark, 2021; Gaskell, 2015; Lieberson, 2009; Pires, 2019; Staller, 2021). Nesta trilha, também destacamos que nossa amostra foi construída para se caracterizar como homogênea, tendo como parâmetro os MEIs em atividade; e diversificado internamente, a partir das RAs do DF (Ver Mapa 01), faixa etária, sexo/gênero, raça/cor, escolaridade etc. O objetivo desejado foi que, com a composição dada a partir desses elementos, se alcançasse a “saturação empírica” pretendida (Braun; Clark, 2021; Pires, 2019; Staller, 2021).

Importante sublinhar que nosso intento original era utilizar-nos dos grupos focais como uma forma de seleção dos casos para as nossas entrevistas (Pires, 2019), ou seja, dentre as(o) participantes de cada RA que apresentassem-se como mais relevantes no momento da aplicação do grupo focal referente ao seu grupo de renda, elegeríamos aquelas(es) que seriam convidado para, em seguida, participar da fase das entrevistas. Contudo, como já expressado, isto não foi possível devido a negativa das(os) participantes em retornar nessa fase, o que levou-nos a selecionar novas(os) participantes. Assim, acabamos por utilizar o grupo focal de maneira mais estanque, para explorar os perfis e servir, individualmente, enquanto umas das técnicas utilizadas, e como um contraste aos produzidos junto às entrevistas (Ferreira; Raimundo, 2017).

Assim, ao final, obtivemos a concordância de participação de vinte e dois (22) MEIs na seção de grupos focais e trinta e oito (38) para as entrevistas semidiretivas, das quais mobilizamos nesta pesquisa apenas trinta e seis (36), devido a duas entrevistas terem sido de RAs que já havíamos coberto anteriormente.

SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

De posse de todo material coletado e produzido, passamos então à fase de sistematização e análise dos dados. Primeiro, realizamos as transcrições dos registros de áudio e vídeo. No caso dos grupos focais, a transcrição do GF Piloto deu-se, primeiro, de forma semi-automatizada a partir da plataforma *SpeechNote* (<https://speechnotes.co/pt/>) combinada a uma revisão manual realizada por este investigador. A seguir, para os demais grupos focais, utilizamos do sistema de transcrição semi-automatizado por *bot* do aplicativo

Gaskell, 2015; Pires, 2019; Staller, 2021). Entretanto, com a consecução da investigação e com a consideração a respeito da representatividade geográfica de todas as regiões administrativas do Distrito Federal, acabamos por alcançar este número de 60 casos.

Telegram ou *WhatsApp*, com igual correção manual. E, no caso específico do Grupo Focal 2 (Média-alta renda), a transcrição foi realizada pela plataforma *Microsoft Teams*, que há época iniciava esse serviço, com também correção manual posterior. Ao final, as transcrições eram salvas em um editor de documentos e os registros em áudio e vídeo, excluídos.

Quanto às entrevistas, devido a seu maior número e volume de dados, optamos por fazer as transcrições através de plataformas específicas para tal intento, como a *Reshape* (<https://www.reshape.com.br/>) e a *AssemblyAI* (<https://www.assemblyai.com/>). A primeira era uma plataforma paga, mas, ao nosso ver, com a melhor qualidade de transcrição com acertos para o português¹²⁵, enquanto que a segunda era, à época, uma plataforma gratuita de transcrição com uso de inteligência artificial, mas multilíngue. Não obstante, apesar da tecnologia, também foram realizadas correções manuais. Igualmente, as transcrições foram salvas em um editor de documentos e os registros em áudio e vídeo excluídos após finalizado o procedimento.

Antes e após as transcrições, este pesquisador procedeu à anonimização de pessoas, lugares ou episódios muito íntimos de cada interlocutor(a), em cada transcrição/participantes. E, depois das transcrições, ele procedeu à codificação delas(es), atribuindo o rótulo “MEI” mais o número por ordem de participação na pesquisa – MEI 01, MEI 02, MEI 03 e assim sucessivamente. Por fim, as transcrições foram editadas em programa editores de texto e numeradas conforme a codificação das(os) participantes e a data de realização do registro original da entrevista.

Em seguida, fizemos a importação desses arquivos para o software MAXQDA, versão 2024, onde organizamos as transcrições por técnica de pesquisa. Foi a partir deste momento que iniciamos o processo de codificação dos grupos focais e das entrevistas. Nossa codificação partiu primeiro de categorias nativas de nossas(os) interlocutores e, depois, para uma segunda categorização, fizemos uma outra codificação com base na literatura estudada. Ao final, nosso processo resultou em um processo de codificação misto, no qual obtivemos tanto categorias nativas quanto oriundas da literatura, com caráter analítico. Nossa árvore – ou livro (*codebook*) – de códigos formou-se a partir de 13 códigos e 76 subcódigos¹²⁶, como podemos visualizar abaixo:

¹²⁵ Isso deveu-se a essa plataforma ser brasileira e utilizar uma inteligência artificial própria em seus processos de transcrição. Todavia, ela foi fechada para novos assinantes a partir de 2024, devido a sua aquisição pela *Hotmart*, e descontinuado seus serviços de transcrição a partir de 22 de junho desse mesmo ano.

¹²⁶ Em negrito encontra-se os códigos e os subcódigos são os demais. A numeração à direita dos códigos e subcódigos representa o número de vezes que eles foram catalogados no corpus. No caso daqueles com zero à

Quadro 33 – Árvore/Livro de Códigos (Codebook) desta pesquisa no MAXQDA

1 Ser Empreendedor e ser empresa	0
1.1 Empreendedor vs. empresa	8
1.2 Empreendedor como modo de vida	2
1.3 Empreendedor como trabalho viável	3
1.4 Empreendedor como formalização da(o) autônomo	3
2 Ser Microempreendedor Individual	0
2.1 MEI como prévia/antessala da empresa	10
2.2 MEI = Autônomo	6
2.3 MEI como Transicional	7
2.4 MEI como forma de precarização	24
2.5 MEI como trabalho familiar	4
2.6 Misto/híbrido MEI-CLT	2
3 Razões em ser MEI	0
3.1 Motivações	0
3.1.1 Benefícios da formalização (CNPJ, NF etc.)	27
3.1.2 Direitos Sociais e segurança na atividade	17
3.1.3 Simplicidade ou facilidade para trabalhar	10
4 Formalização como MEI	0
4.1 Aspectos e papel	0
4.2 Vantagens da formalização	17
4.3 Desvantagens da formalização	3
5 Atributos do MEI	0
5.1 MEI: pontos positivos x negativos	0
6 Trajetória sócio-ocupacional	0
6.1 Antes do MEI	0
6.1.1 Trajetória até o MEI	80
6.1.2 Qt locais de trabalho	18
6.1.3 Natureza dos vínculos	25
6.2 Depois do MEI	0
6.2.1 Entrada no MEI	60
6.2.2 Escolha MEI x Simples	34
6.2.3 Tempo como MEI	35
6.3 Influência para a formalização	0
6.4 Capacitações/qualificações para atuar MEI	45
6.5 Mudança de CNAEs	0
6.6 Reenquadramento MEI x SIMPLES	0
6.6.1 Migração Simples sem vantagem ou ganhos	2
7 Condições de trabalho	0
7.1 MEI vs. Trabalho Assalariado	46
7.2 Organização do empreendimento	53
7.3 Força de trabalho	0
7.3.1 MEI trabalha só	13
7.3.2 MEI trabalha com alguém	25
7.3.3 Vínculo trabalhadores com a(o) MEI	27
7.3.4 Relação com força de trabalho	15
7.4 Horas de trabalho	47
7.5 Ambientes de trabalho	57
8 Cotidiano e rotina de trabalho	0
8.1 Rotina de trabalho	55
8.2 Captação de clientes	7
8.3 Relação com clientes	39
8.4 Emissão de NF	38
8.5 Uso do digital	60
8.6 Situação de assédio ou discriminação	13

direita, tem-se o código estrutural (Silva *et al.*, 2021) em sua categoria mais geral, abstrata ou temática, pois as particularidades foram sendo distribuídas entre os subcódigos seguintes.

9 Renda e Sustento	0
9.1 Relação entre renda e trabalho	0
9.2 Fonte de renda	0
9.2.1 MEI principal fonte	19
9.2.2 Cônjuge ou familiar principal fonte	9
9.2.3 Paridade como fonte	9
9.3 Média de SM	36
9.4 Provimento da Renda	0
9.4.1 MEI supre	13
9.4.2 MEI não supre	17
9.4.3 Formas de complementação renda	15
9.5 Papel das alíquotas no MEI	44
9.6 Renda x funcionamento empreendimento	21
10 Relações de trabalho	0
10.1 Importância e satisfação com direitos MEI	38
10.2 Utilização de auxílios e/ou licenças	13
10.3 Independência ou estabilidade	0
10.4 Vínculo no mercado de trabalho	2
10.4.1 Preferência como Autônomo.	3
10.4.2 Preferência como misto/híbrido	3
10.5 Migraria MEI > CLT	0
10.6 Ser seu patrão vs. ter patrão	38
10.7 Riscos e dificuldades	0
10.8 Uso de crédito ou empréstimo	0
10.9 Aumento do Teto de Ganhos	0
11 Pandemia e atividades-MEI	88
12 MEI: emoções, sentimentos e afetos	66
13 Expectativa de futuro	13
13.1 Perspectiva de futuro	0
13.1.1 Futuro ainda como MEI	15
13.1.2 Futuro não como MEI	24
13.1.3 Preocupações com o futuro	3
13.2 Melhora e expansão do empreendimento	0
13.3 Dificuldades para continuar MEI	0
13.3.1 Dificuldade de manutenção/expansão do empreendimento	8
Fonte: Elaborado a partir de pesquisa de campo.	

Essa árvore/livro de códigos foi resultado de um processo de codificação e recodificação individual, realizado pelo autor ao longo de 2024. De início, o primeiro ciclo de codificação teve por objetivo gerar o máximo de códigos possíveis a partir do *corpus*, identificando-se primeiro aqueles nativos e, depois, os informados a partir da literatura sobre neoliberalismo, empreendedorismo e precarização do trabalho. A partir do momento em que esgotou-se a capacidade de geração de novos códigos, houve um intervalo para descanso e distanciamento do material. Em seguida, deu-se a fase de recodificação, realizada novamente por este pesquisador, na qual o intuito foi agrupar os códigos semelhantes – reduzindo assim a duplicidade e tornando-os códigos estruturais¹²⁷ (Silva *et al.*, 2021). Ainda nesta fase,

¹²⁷ Por códigos estruturais entendemos aqueles que “[...] nos permitiu rotular e indexar o conteúdo dos documentos para que pudéssemos acessar rapidamente e limitar a extração aos dados relevantes para uma análise específica. [...]” (Silva *et al.*, 2021).

procedemos à hierarquização deles, à redução otimizada do número de códigos principais e à gerar o agrupamento dos subcódigos a partir dos códigos principais. Sempre que possível, os mesmos códigos e subcódigos foram aplicados tanto ao material dos grupos focais quanto das entrevistas¹²⁸. A validação dos códigos também foi operada por este pesquisador, haja vista a impossibilidade de contar com auxiliares de pesquisa devido ao caráter e estrutura de investigações de nível de pós-graduação e a dilemas éticos, abordados mais à frente.

Depois de codificarmos nossos documentos no MAXQDA com os códigos estruturais, realizamos uma análise de conteúdo qualitativa (QCA) dos dados, com base nas orientações de Bardin (2009) e Kuckartz e Rädiker (2019; 2020). Nós utilizamos tanto das categorias nativas quanto daquelas informadas pela teoria para a codificação do que foi dito pelas(os) interlocutoras(es) desta pesquisa, assim como para sua análise, na qual tentamos encontrar o significado subjacente ao discurso das(os) participantes. Nossa unidade de análise pautou-se na unidade de significado, isto é “[...] uma ou mais frases consecutivas com um significado comum). [...]” (Silva *et al.*, 2021, p. 41). Por conseguinte, aplicamos as categorias e subcategorias a trechos de texto das transcrições que continham, em nossa avaliação, o mesmo significado, que podiam incluir várias frases ou várias interações das(os) participantes, seja nas entrevistas ou nos grupos focais (Silva *et al.*, 2021).

Ainda nesta trilha, nossos blocos de dados foram codificados simultaneamente, sempre que possível, por códigos e subcódigos de uma mesma categoria. Todavia, isto nem sempre foi possível, visto que alguns(algumas) interlocutores(as) acabaram por imiscuir assuntos distintos de nosso interesse em um mesmo bloco. Por último, codificamos apenas as unidades de significado que cremos terem sido relevantes para as nossas questões de pesquisa, o que implica pontuar que nem todas as partes das transcrições foram codificadas.

Por fim, a exploração e análise dos dados foi mediada pela relação entre as categorias de análise, a árvore de códigos e as questões abordadas em nossos instrumentos de pesquisa (ver Anexos B e C). Nesta linha, elegemos os excertos/passagens dos blocos de dados que estavam codificadas em acordo com as categorias de análise que mobilizamos para abordar cada um dos tópicos trabalhados nesta tese, sintetizando as evidências produzidas a partir de nossos casos.

¹²⁸ As exceções foram os blocos de dados que foram oriundos de questões específicas de um dos dois instrumentos, como o caso do código “Ser empreendedor e ser empresa”, por exemplo.

QUESTÕES ÉTICAS QUE ATRAVESSARAM O DECURSO DA PESQUISA¹²⁹

Conforme apresentamos *en passant* ao longo deste trabalho, algumas questões éticas manifestaram-se no decurso desta pesquisa, como a entrada no campo, o acesso à informações institucionais das(os) MEIs, o uso da inteligência artificial etc., e exigiram algumas reflexões e decisões por parte deste pesquisador. A seguir, vamos abordar algumas delas que acreditamos serem mais centrais e destacadas.

Primeiro, conforme apresentada anteriormente neste Apêndice metodológico, foi o método de aproximação de nossas(os) interlocutoras(es), e, portanto, a “entrada no campo”. Tendo em vista a situação de COVID-19, o desconhecimento deste pesquisador do campo do MEI em Brasília e a inexistência do auxílio de *gatekeepers* que informassem-lhe sobre as possibilidades de seleção ou, ainda, aduzir à própria seleção a pedido dos primeiros (Ferreira; Raimundo, 2017) é que direcionamo-nos à “abordagem indireta”, apontada alhures. Contudo, como expresso, a mudança na forma de entrada no campo também trouxe suas próprias dificuldades, entraves e questões éticas, no que disse respeito ao acesso aos dados e a forma de utilização deles para conseguir alcançar o recrutamento das(os) interlocutoras(es). Apesar desse quadro, avaliamos em retrospecto que fomos bem-sucedidos, apesar do delongamento gerado no cronograma e nos desgastes do alcance do número de participantes desejado por nós.

Segundo, aquelas que dizem respeito à integridade científica. Como apontado ao longo do texto, especialmente neste Apêndice, houve uma enorme preocupação com a produção, a seleção e a utilização dos dados textuais-discursivos produzidos através de nossas técnicas junto à nossos interlocutores. Desde o contato e convite à participação, que buscou ser o mais humanizado e transparente, nós buscamos guiar-nos a partir de uma comunicação clara, objetiva e detalhada sobre o por que, como, quando e onde de nossa investigação. Usualmente, após a apresentação e o aceite, liamos em conjunto o TCLE e explicávamos cada ponto dele, para que nossa(o) interlocutor(a) estivesse ciente dos procedimentos e variáveis que compunham nossa pesquisa e, inclusive, da aprovação e acompanhamento que o CEP/UnB fazia em relação ao nosso trabalho. A seguir, também sempre citávamos a liberdade de pensamento, para que elas(es) expressassem-se sem censura, e o direito à confidencialidade e privacidade, aplicada através do anonimato que

¹²⁹ Agradecemos à Profa. Dra. Ana Paula Marques pelas indagações e sugestões a respeito deste tópico quando da banca de defesa da Tese. Elas que nos motivaram a escrever a esse respeito nesta seção.

seria utilizado a partir das transcrições. Ademais, o direito à desistência de participação também era enfatizado.

Terceiro, abordaremos acerca da transcrição dos grupos focais e entrevistas. Como sabido, toda técnica e instrumento de pesquisa que centra-se ou resvala em informações pessoais traz consigo uma necessidade de precaução redobrada, especialmente na sua transcrição. E, em tempos de plataformas e transcritores automatizados por inteligência artificial, mais ainda. Neste sentido, findo a etapa de coleta e produção dos dados, deparei-me com essa questão ético-metodológica: *realizar todas as transcrições manualmente e sozinho ou fazer uso de um método de automatização do processo?* Considerando o período em que encontrava-me no meu planejamento e cronograma de pesquisa e os prazos do curso, a segunda opção impôs-se.

Não obstante, decidido por este caminho, uma outra indagação apresentou-se, relacionada ao uso das plataformas e transcritores pagou ou gratuitos. Após refletir profundamente a respeito, decidiu-se combinar ambos, tendo em vista o iníquo orçamento de pesquisa disponível. Todavia, antes de fazer uso dessas tecnologias, repassei os áudios e vídeos e identifiquei as passagens que considere mais pessoais e sensíveis. A seguir, busquei editar os arquivos de áudio e vídeo para recortar ou rasurar essas passagens, na expectativa de tentar evitar que as inteligências artificiais capturassem esses dados, e utilizei apenas uma vez cada plataforma/transcritor para cada registro, pois as correções foram feitas manualmente. Ao final do processo, descartou-se os registros e ficamos apenas com as transcrições em documentos, para a análise.

Quarto, outra questão que surgiu e demandou a nossa reflexão em termos éticos e metodológicos foi sobre a manipulação dos materiais e dados de pesquisa e publicação e/ou publicizações. Como já aludido, após as transcrições, nós compartilhamos aquelas referentes ao grupos focais com Lapa (2024), que também utilizou-as em sua pesquisa de doutorado. O compartilhamento deu-se antes do processo de anonimização, pois o autor preferiu utilizar de uma codificação/rotulação diferente da que empregamos. Quanto aquelas referentes às entrevistas, seu manuseio deu-se apenas por este pesquisador, que fez a anonimização e a codificação/rotulação desses dados. Foi também nesta linha que decidimos não recorrer a um(a) outra(o) pesquisador(a) para a validação dos códigos e subcódigos, visando restringir o acesso aos dados mais brutos por outrem distante da pesquisa. Ademais, em todas as

publicações que foram feitas a partir desses dados (Lapa, 2024; Muniz, 2023b; 2023c; 2024; 2025a; 2025b; 2025c), tivemos o cuidado redobrado com essas questões.

Quinto, sobre o risco de reprodução das categorias do discurso neoliberal neste trabalho. Em tratando-se de uma pesquisa sobre uma política de empreendedorismo para o mercado de trabalho e emprego e trabalhadoras(es) nela formalizadas(os), essa questão tornou-se transversal. De fato, não há uma garantia de contorno a essa situação sem algum tipo de prejuízo no uso dos dados, na composição das evidências e, portanto, nas conclusões. Por isso, seguimos o conselho do Prof. Dr. Emerson Rocha, quando em nossa qualificação aconselhou-nos a dar voz às(aos) interlocutoras(es) sem descaracterizar ou deturpar o conteúdo de suas falas, e tomamos como medidas a utilização dos trechos, passagens e excertos sem nenhum tipo de mediação ou edição, e, em contraparte, buscamos confrontar essa possibilidade de reprodução do discurso neoliberal através de nossas análises, da literatura empregada e, sobretudo, a partir da triangulação dos dados (Flick, 2009; 2010). Quanto ao logro do êxito nessa questão, deixamos o julgamento em mãos das(os) leitoras(es) deste trabalho.

Por último, sobre a utilização de inteligência artificial ao longo da pesquisa. Como é do conhecimento geral, a popularização das ferramentas de IA é uma realidade, tendo se desenrolado com força a partir do período da pandemia. Contudo, considerando os princípios éticos e a escolha pessoal de proceder com a pesquisa aos moldes “tradicional” das ciências sociais, isto é, uma pesquisa de caráter artesanal, focada na experiência das(os) participantes e do sujeito pesquisador, esta pesquisa foi apenas apoiada por uso de software¹³⁰ na seção de sistematização e análise de dados, como apontado anteriormente. Assim, não utilizamos de inteligência artificial generativa e, tampouco, de uma baseada em autonomia, seja nas etapas de levantamento e revisão de literatura, geração dos instrumentos de pesquisa, sistematização e análise dos dados ou seja na de redação desta tese. Como destacado, apenas a utilizamos, indiretamente, na seção de transcrição dos materiais de grupos focais e entrevistas semidiretivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

¹³⁰ Ressaltamos que o MAXQDA versão 2024 possui inteligência artificial integrada, através da funcionalidade *LA Assist*, mas a nossa versão de utilização do programa não dispunha deste mecanismo.

Em resumo, retomando as dimensões ética e metodológica sob uma lente de reflexividade, observo que a tensão entre planejamento e execução da pesquisa posicionou-se de forma mais proeminente do que o esperado (e desejado) quando do embrião desta investigação. Os ajustes a respeito do desenho de pesquisa foram sendo estruturados a partir das decisões possíveis, sobretudo depois da consolidação da pandemia de COVID-19 e da incerteza quanto a sua superação. Neste aspecto, a “aproximação” dos interlocutores e a “entrada no campo” contou com um caráter transicional entre o convencional (presencial) e o possível (virtual). Por isso, inúmeros entraves, arranjos e mudanças incidiram sobre o percurso, sobretudo no momento de seleção dos casos, sobredeterminando o que seria disposto em nível de métodos e técnicas para a produção de dados. Por isso, trouxemos o máximo possível sobre essas questões neste apêndice metodológico, que complementa a seção de procedimentos metodológicos, na Introdução, apresentando, assim, por completo, toda a dimensão ético-metodológica desta pesquisa.

ANEXOS

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Título da Pesquisa: Para onde vai o trabalho humano na era digital?

Orientação: Prof. Dr. Ricardo C. Festi (Dep. Sociologia/UnB)

Pesquisadores assistentes: Cícero Muniz Brito e Raphael Santos Lapa (Dep. Sociologia/UnB)

Convidamos o(a) Sr.(a) para participar desta pesquisa, que tem por finalidade investigar as condições e relações de trabalho dos Microempreendedores Individuais (MEIs) em Brasília – DF. Participarão dela MEIs que residam e atuem profissionalmente no Distrito Federal, entre 2009 e atualmente, e que ainda estejam como cadastro ativo no momento de realização da pesquisa. Pretendemos contar com a participação de cerca de 60 microempreendedores, sendo vinte e quatro (24) na etapa dos grupos focais e outros trinta e três (36) na etapa das entrevistas.

Sua participação é voluntária e dar-se-á por meio de Grupos Focais e/ou entrevistas semidiretivas. Os grupos focais serão realizados com seis (06) a dez (10) microempendedoras(es), em sessões únicas, de até duas (02) horas. As entrevistas serão realizadas com um(a) (01) MEI, em particular, em sessão única de até duas (02) horas. Ao participar deste estudo, a(o) sra. (sr.) permitirá que os pesquisadores realizem a gravação do conteúdo do grupo focal/entrevista para posterior transcrição e uso em suas pesquisas de pós-graduação. Os resultados serão divulgados após anonimização, em meios técnicos e acadêmicos, na forma de teses, artigos, capítulos de livros e/ou relatórios técnicos.

Sobre os riscos e desconfortos relacionados à pesquisa: são riscos possíveis decorrentes de sua participação na pesquisa aqueles de ordem psicológica, intelectual e/ou emocional, como desconforto, vergonha, estresse e/ou cansaço ao participar dos debates (nos grupos focais) e/ou ao responder as perguntas (no caso das entrevistas). Caso uma dessas vivências ocorra, buscaremos oferecer suporte humano, podendo acionar atendimento psicossocial em casos mais agudos. A participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade. Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, e somente os pesquisadores e o orientador terão conhecimento dos dados. As gravações serão registradas por áudio e/ou vídeos e mantidas apenas à título de transcrição, à qual será realizada de maneira anônima, a partir da seguinte codificação: “Grupo Focal 01. Data xx/xx/xxxx. Participantes: MEI 01, xx anos, Ocupação” ou “MEI n°”.

Dessa maneira, a sra. (o sr.) tem liberdade de recusar-se a participar ou a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a Sra. (Sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através dos contatos dos pesquisadores do projeto e, se necessário, através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Brasília.

Ao participar desta pesquisa a sra. (o sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre os Microempreendedores Individuais, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa contribuir para o debate sobre a política pública do MEI. Igualmente, a sra (o sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa. E para aquelas(es) que participarem dos grupos focais, ofereceremos uma retribuição simbólica ao final dele, como uma forma de contrapartida a participação nesta etapa da pesquisa, não significando, portanto, nenhum tipo de obrigação remuneratória posterior entre os pesquisadores e sua pessoa.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que seguem.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo. Este documento é emitido em duas vias originais, as quais serão assinadas por mim e pelo/a pesquisador/a, ficando uma via com cada um de nós.

Brasília – DF, ____ de _____ de ____.

Nome do Participante (por extenso) da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Orientador

Pesquisador Principal: Ricardo C. Festi – ricardo.festi@unb.br

Demais pesquisadores: Cícero Muniz Brito - cmunizbrito@gmail.com

Raphael Santos Lapa - raphaelsantoslapa@gmail.com

ANEXO B

GUIA PARA GRUPOS FOCAIS

Duração pretendida: entre 1h30 e 2h

Apresentação dos pesquisadores e objetivos da pesquisa (máx. 10 min)

Estabelecimento do contrato de funcionamento do Grupo Focal (5 min.)

Questões norteadoras do debate (1h-1h30)

1. Para iniciarmos o debate, gostaríamos que nos explicassem o que, para vocês, é ser Microempreendedor Individual? E “ser MEI” é sinônimo de “ser empresa”?
2. Considerando que vocês já estão formalizados, quais foram suas maiores motivações neste início, quando tornaram-se MEIs? Essas motivações continuam as mesmas ou mudaram ao longo do tempo? E na opinião de vocês, quais são os principais desafios e realizações como MEIs?
3. Em seus pontos de vista, vocês consideram que há um “propósito” e/ou “sentido” no empreendedorismo-MEI? Qual(is) seria(m)?
4. Por acaso, para tornarem-se MEIs, vocês migraram de outras atividades profissionais/ocupações anteriores? Se sim, por quais motivos isso ocorreu?
5. Por favor, comentem conosco um pouco a respeito sobre quais foram os elementos que influenciaram vocês em suas escolhas pelo MEI.
6. As vantagens de formalização como MEI (CNPJ, nota fiscal, direitos etc.) são suficientes e justificam a opção pelo MEI ao invés de em outros vínculos de trabalho?
7. Vocês acham que o trabalho e a renda como MEI são melhores do que em um emprego com carteira assinada? Em quais sentidos?
8. Dado o contexto atual, se vocês pudessem escolher uma forma de inserção no mercado de trabalho (MEI, CLT, informal, servidor público, empresário etc.), qual seria a escolha de vocês?
9. Comparando o período anterior à formalização como MEI e o período após, quais as diferenças que vocês notaram existir entre um período profissionais e o outro?
10. Atualmente nós atravessamos a pandemia de COVID-19, que trouxe vários efeitos para nossos trabalhos e vidas pessoais. No seus casos, como ela afetou suas atividades como MEI?
11. Vamos fazer uma pequena dinâmica agora. Direi uma palavra e peço que vocês comentem o significado e a relação delas com o MEI: rígido, flexível, precário/precariedade, horas trabalhadas/jornada de trabalho, salário/renda, segurança/insegurança, prazer/sofrimento. (Dizer uma palavra por vez)
12. Por favor, comentem um pouco sobre como as emoções e os sentimentos ligam-se às suas práticas como MEIs, e, se possível, ilustrem em quais momentos eles se manifestam.

13. Pensando em quais seriam os pontos positivos e negativos em ser MEI na experiência de vocês, digam-nos entre três e cinco deles, em ordem, do maior para o menor (isto é, do mais negativo/positivo para o menos).
14. Para encerrarmos, gostaríamos de tratar das suas expectativas e desejos para o futuro. O que vocês pensam e esperam dele?

Realizar síntese do debate (10 min.)

Agradecimentos e encerramento do debate (5 min.)

Pedir uma avaliação crítica da atividade e sugestões de temas a serem abordados

ANEXO C
ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIDIRETIVAS (MEIs)

Data: ____/____/____

Local: _____

Nome: _____ Idade: _____

Gênero: Feminino Masculino Não-binário Prefere não responder

Cor/raça/etnia: Preta(o) Parda(o) Indígena Branca(o) Amarela(o) NDA

Estado Civil: Solteira(o) Casada(o) Separada(o) Outra: _____

Escolaridade: Fund. Incomp. Fund. Comp. E.M. Incomp. E.M. Comp.

Superior Incomp. Super Comp. Pós-graduada(o)

R.A. de moradia: _____

Atividade desenvolvida: _____

Bloco I – Trajetória profissional

1. Para iniciarmos a nossa conversa, você poderia, por favor, nos contar como se deu a sua entrada no mercado de trabalho? Poderia também destacar quais foram suas principais atividades, ocupações e empregos até o registro como MEI?

- Pedir esclarecimento se essas atividades/ocupações/empregos eram informais, autônomos ou com carteira assinada. Buscar também saber em quantos locais ela(e) trabalhou e por quanto tempo em cada.

2. Você poderia nos recordar a partir de qual momento de sua vida você decidiu pela formalização como MEI, e por quais motivos?

- O que ele(a) faz como MEI é desenvolvido junto a última empresa/órgão/entidade que ele(a) trabalhava antes da formalização? Pedir esclarecimentos a respeito.

3. Considerando as diferentes formas de classificação de empresas, por que você não começou de outra forma, como Microempresa, por ex.?

4. Entre os benefícios da formalização (CNPJ, nota fiscal, dispensa de alvará), o acesso à direitos e benefícios ou o desejo de ser empresário(a), o que te motivou a aderir ao MEI?

- Pedir que aponte se for outra razão além das citadas aqui.

5. Por favor, comente conosco sobre a sua condição de trabalho atual. Como você a considera/avalia?

Bloco II – Atuação e trajetória como MEI (atividade/ocupação, renda, condições de trabalho)

a) Trajetória como MEI

6. Há quanto tempo atua como MEI formal e ativa(o)? Este período de tempo foi ininterrupto, sem abandono ou inatividade, ou houve idas e vindas?

7. Você poderia, por favor, nos dizer como é seu dia-a-dia em seu negócio/trabalho? Descreva-nos seus horários, principais atividades, tarefas e afins, para que possamos compreender um dia típico/médio de trabalho seu.

8. Para que você pudesse atuar como MEI, foi necessário algum curso ou formação? E, em seguida, você fez alguma capacitação/treinamento/qualificação para poder desenvolver a sua

atividade econômica/ocupação como MEI? Se sim, poderia dizer-me qual(is) foi(ram), seu(s) tempo(s) de duração e local(is)/instituição(ões) onde a(s) fez?

b) Renda e sustento (individual e familiar)

9. Agora vamos passar a algumas questões que envolvem renda e sustento, mas nada muito sensível. Por favor, você fique à vontade para respondê-las ou não. Primeiro, sobre os rendimentos familiares, nós gostaríamos de saber se você é a principal fonte de renda de sua família. E, se caso seja casada(o), seu/sua parceira(o) contribui com a renda familiar? Como é que se dá essa participação? Filhas(os) ou outros parentes que morem consigo, eles também contribuem com os rendimentos? De quais formas?

10. Ainda sobre o tema, você poderia dizer-nos quantos salários-mínimos, em média, você consegue com sua atividade como MEI? À título de referência, em 2023 1 SM = R\$ 1.320.

11. A sua atividade econômica/ocupação como MEI garante o sustento integral seu e de sua família? Caso negativo, de quais maneiras você utiliza-se para complementar seu sustento (“bicos”, vive de renda de aluguel etc.)?

c) Atuação e condições de trabalho

12. O MEI permite que você tenha uma atividade econômica/ocupação principal e mais outras onze como secundárias. Neste sentido, você já mudou de CNAE alguma vez? Se sim, quantas vezes e por quais motivos?

13. Em qual(is) local(is) você desenvolve suas atividades atuais? E por que nesse(s) local(is)? Se acaso você tiver um ponto fixo/loja/escritório etc., o que motivou-a(o) a tê-lo e qual a importância dele para seu empreendimento?

14. Uma questão importante para o desenvolvimento de um empreendimento são as pessoas envolvidas para seu funcionamento. Assim, diga-nos, quantas pessoas trabalham com você? Elas são empregadas com carteira assinada? Se não, qual o vínculo dela(s) com você?

15. Por favor, quais são seus horários em um dia de trabalho? Você poderia destacar quantas horas, em média, você trabalha, seja em um dia ou ao todo, na semana?

16. Considerando suas transações e/ou serviços como MEI, você emite nota fiscal para toda atividade realizada? Se não, em quais situações você o faz?

17. Atualmente o digital e suas tecnologias são elementos importantes para um negócio. Neste sentido, como a internet, as redes sociais e o comércio digital/on-line estão presentes no dia a dia do seu negócio? Você utiliza um *Instagram* ou *Facebook* de negócios, site ou outra rede social com este fim? Ainda a respeito, você faz uso de alguma estratégia de marketing digital, tráfego pago etc.?

18. A pandemia de COVID-19 foi um evento que trouxe um impacto a todos nós, especialmente aos empreendedores. Nesta linha, como ela afetou sua empreendimento? Ela trouxe alguma mudança no funcionamento de seu negócio? (pedir para descrever)

19. No cotidiano como MEI, há inúmeras situações e relações pessoais que afetam a forma como o(a) empreendedor(a) se sente. Nesse cotidiano, de quais formas as emoções, sentimentos e afetos se expressam? E como eles afetam/interferem na sua prática empreendedora?

Bloco III – Aspectos da formalização (subordinação, direitos sociais, endividamento)

20. Você considera que as alíquotas de INSS, ISS ou ICMS que o MEI exige representam “pouco”, “em parte” ou “muito” em relação a sua renda? Você crê que eles são atrativos para sua permanência como MEI?

21. Para você, qual a importância dos direitos sociais (aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-maternidade etc.)? Você concorda que o MEI oferece esses direitos de forma satisfatória ou não?
22. Sendo MEI, você prioriza a “independência” ou a “estabilidade”? E em sua opinião, o MEI representa qual dos dois, os dois ou nenhum deles?
23. Para você, há alguma forma (CLT, informal, servidor público, empresário etc.) que oferece mais/uma maior estabilidade do que o MEI? Por quê?
24. Façamos a seguinte reflexão: se você tivesse hoje a chance de obter um emprego com carteira assinada (CLT) para trabalhar com o que você faz hoje, você consideraria migrar para ele e encerrar seu MEI? Se sim, por quais motivos?
25. Quando tratamos de empreendedorismo, sempre vem à tona a questão do você ser seu(sua) “próprio(a) patrão/oa”. Na sua experiência e opinião, é melhor ser isso ou “ter um(a) patrão(oa)”?

Bloco IV – Perspectivas como MEI

26. Você poderia nos dizer, por favor, quais são os principais riscos e/ou dificuldades (sejam eles pessoais, econômicos, políticos etc.) que apresentam-se hoje na realização de sua(s) atividade(s) como MEI?
27. Pensando no que você espera ou deseja para o seu futuro, ser MEI e ganhar a vida assim é a sua expectativa? Se não, o que você espera, deseja, tem expectativa?
28. Está em seus planos algum tipo de melhoria ou expansão de seu empreendimento como MEI? De quais formas? Caso positivo, essa expansão/melhoria envolve uma migração/reenquadro para Microempresa ou outra classificação acima? Ainda a respeito, você crê que a sua renda atual como MEI colaboraria para isso?
29. Uma questão importante para o funcionamento do empreendimento é o capital necessário à atividade desenvolvida. A esse respeito, pensando em seu MEI, você precisou alguma vez de empréstimo ou crédito bancário para funcionar, continuar funcionando ou para lidar com um momento de dificuldade? Caso afirmativo, você poderia comentar conosco sobre essa experiência (onde conseguiu o crédito, em qual montante, para qual uso)? Ainda se positivo, esse empréstimo/credito foi positivo ou negativo e foi quitado sem ou com maiores dificuldades?
30. Um tópico importante quando falamos sobre MEI é o limite de faturamento. Ao longo dos anos ele foi sendo elevado, e hoje tem seu patamar em R\$ 81 mil (ou R\$ 6.750 mensais). O que você pensa a respeito deste limite de faturamento? Qual a importância dele e como ele afetaria você e seu empreendimento? (Pensar renda x custos da operação x ganhos individuais x expansão do negócio)
31. Chegando agora ao final de nossa entrevista, uma última questão. Voltando a falar sobre futuro, quais seriam as dificuldades, no tempo futuro, para você continuar como MEI? Por favor, nos descreva-as.