



8º Encontro Internacional de Política Social 15º Encontro Nacional de Política Social

Tema: Questão social, violência e segurança pública:
desafios e perspectivas

Vitória (ES, Brasil), 16 a 19 de novembro de 2020

Eixo Mundo do Trabalho

Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI)

Vinicius Tomaz Fernandes¹

Resumo: O presente artigo versa sobre o Microempreendedor Individual e seus impactos nas relações de trabalho no Brasil. Em primeiro momento, objetivamos destacar como essa forma jurídica se relaciona com movimentos mais gerais da dinâmica de reprodução do capital em escala global, para tanto, mobilizamos os conceitos de individualização das relações de trabalho e força de trabalho *just-in-time*. Em seguida, discorremos sobre os impactos do MEI no país dando ênfase ao seu caráter ambivalente: por um lado, formaliza trabalhadores autônomos informais, conferindo acesso previdenciário; por outro, contribui no processo de pejetização, mascarando vínculos empregatícios como relação entre entes jurídicos.

Palavras-chave: trabalho; precarização, microempreendedor individual.

Individualization of work relations and Individual Microentrepreneur (MEI)

Abstract: This article deals with the Individual Microentrepreneur and its impacts on labor relations in Brazil. Firstly, we aim to highlight how this legal form relates to more general movements in the dynamics of capital reproduction on a global scale, so we mobilize the concepts of individualization of labor relations and just-in-time workforce. Then, we discuss the impacts of MEI in the country, with emphasis on its ambivalent character: on one hand, it formalizes informal self-employed workers, granting social security access; on other hand, it contributes to the pejetization process, masking employment ties as a relationship between legal entities.

Keywords: work; precarization; individual microentrepreneur.

Introdução

A adoção do Microempreendedor Individual (doravante denominado como MEI), a partir de 2009, impactou significativamente o mercado de trabalho brasileiro e repercutiu na agenda de investigação científica do mundo do trabalho. Desde então, o tema vem sendo abordado por distintas áreas do saber acadêmico, em especial, sob ângulo do direito do trabalho, encontrando análises consolidadas sobre sua forma jurídica/legal. Já sob a perspectiva das relações de trabalho, o cenário é distinto. Por seu caráter incipiente como política pública de trabalho e renda – com um decênio recém-completo – e, também, pelas diversas alterações em sua trajetória, apenas recentemente foi possível para campo da sociologia do trabalho se debruçar de maneira mais detida

¹ Doutorando em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Mestre em Política Social pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharel e Licenciado em Ciências Sociais pela UFES. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Práxis (GPTP/UFES). Email: vinciustomazfernandes@gmail.com

sobre a repercussão do MEI em nível das relações de trabalho, do mercado de trabalho e nas trajetórias individuais dos trabalhadores.

O presente artigo consiste na sistematização de resultados parciais de pesquisa doutoral em andamento, com ênfase no aporte conceitual mobilizado para análise do fenômeno, bem como destacando os desafios inconclusos da agenda investigativa da sociologia do trabalho sobre o MEI. Para tanto, o artigo foi dividido em duas seções. Na primeira, discorremos sobre categorias em nível de abstração elevado, buscando decompor suas determinações mais gerais, derivadas da lógica de reprodução do capital em sua fase contemporânea. Nesse momento, os dois conceitos desenvolvidos são a *individualização das relações de trabalho* e a *força de trabalho just-in-time*. A segunda parte do artigo expõe as determinações de médio e curto alcance da análise sociológica, evidenciando o *caráter ambivalente* do MEI no mercado de trabalho brasileiro. É nesse ínterim que tocamos nos temas do trabalho autônomo, formalização, viração e pejotização das relações de trabalho.

Não se trata, por um lado, de compreender o MEI por ele mesmo, tal como um ente isolado. Por outro, também nos afastamos da perspectiva que o trataria apenas como decalque da lógica do capitalismo em escala global. Faz-se necessário compreender suas determinações em suas múltiplas dimensões, bem como observar o caráter contraditório que cerca o fenômeno.

Tendências do trabalho no capitalismo contemporâneo

O capitalismo contemporâneo estabeleceu novas tendências ao trabalho, que remontam a alterações no padrão de acumulação do capital observadas desde a década de 1970. Tais metamorfoses podem ser sintetizadas no tripé neoliberalismo, reestruturação produtiva e financeirização, impactando nas possibilidades de desenvolvimento econômico, especialmente nos países periféricos, na organização do trabalho, na estruturação do mercado de trabalho e em sua regulação. No âmbito da organização do trabalho, a transformação do modelo de acumulação rígido para a acumulação flexível (HARVEY, 2008), combinada ao padrão financeirizado de acumulação de capital (CHESNAIS, 1996), é um processo cuja análise é fundamental para a compreensão das transformações ocorridas a partir desse momento histórico.

Das características estruturantes da acumulação flexível, interessa destacar a alteração no padrão de consumo da força de trabalho, cada vez mais subordinada à

lógica *just-in-time*. Em outras palavras, trata-se da aposta de que o trabalhador exerça sua atividade apenas no momento em que, registrada a demanda de certo bem e iniciado o processo produtivo, haja verdadeiramente necessidade de seu trabalho (GALLINO, 2007). Esse fenômeno se combina, por outro lado, com modalidades de trabalho cada vez mais individualizadas, nas quais o trabalhador constitui uma mistura de “burguês-de-si-próprio” e “proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018). Ele não atuaria mais apenas como trabalhador, vendedor da força de trabalho, mas entendido como sujeito portador de “capital humano”, devendo atuar como uma empresa individual que se relaciona com outros agentes econômicos no mercado. Longe de ser fenômeno circunscrito ao território nacional, é possível mencionar uma série de exemplos no âmbito internacional, tais como os contratos de zero hora na Inglaterra, o trabalho a *voucher* na Itália e os recibos verdes de Portugal.

São novas modalidades de trabalho que articulam o léxico neoliberal, ensejando as perspectivas de “empreendedorismo”, “empregabilidade”, “flexibilidade”, “empoderamento”, entre outros, que atuam ideologicamente com o intuito de legitimação e autculpabilização sobre os trabalhadores. Trata-se, na ótica de Dardot e Laval (2016), de uma nova razão do mundo – a razão neoliberal – que impõe aos sujeitos uma forma de agir empresarial, tornam-se “empreendedores de si mesmos”. Buscamos enfatizar que o neoliberalismo também produz relações sociais determinadas, isto é, influi nas formas de comportamento dos indivíduos em sociedade e deles – os indivíduos – sobre si mesmos, produzindo também uma nova subjetividade. Nesse sentido, além de uma corrente de pensamento e um conjunto de políticas econômicas e sociais, o neoliberalismo se constitui como uma nova racionalidade – dos governantes e dos governados – baseada no modelo empresa.

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

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

A ideia de Dardot e Laval (2016) acerca da governamentalidade neoliberal, com a generalização do modelo empresa e a subjetivação contábil-financeira, conecta-se em grande medida com a noção de trabalhador *just-in-time* enunciada por Francisco de Oliveira (2000). No momento de sua menção, o autor utiliza o trabalhador *just-in-time* como sinônimo de trabalhador *online*, isto é, aquele que deveria estar disponível para ser, via celular ou *pager*, convocado ao trabalho. Remodelamos tal definição, introduzindo o que concebemos como força de trabalho *just-in-time* e demonstrando como ela se conecta com o mundo do trabalho toyotizado e com indivíduo-empresa propagado pela sociedade neoliberal.

A produção em série de mercadorias, homogeneizada e massificada, dá lugar a uma organização da produção responsiva às demandas do mercado, possibilitando que se atendam as demandas de forma cada vez mais individualizada, personalizada – trata-se de uma produção amplamente conhecida como *just-in-time*. Ela não produz o máximo de mercadorias que sua capacidade produtiva permite, já que o risco é de que, não encontrando consumo correspondente, se deteriorem. Nesse sentido – e apenas nele² – há uma determinação da produção a partir da demanda.

Outra característica que nos cabe retomar é no manejo do estoque. Se, para a produção em massa, exigia-se um grande nível de estoques de matérias-primas, a produção *just-in-time* reconfigura essa condição. Trata-se de operar com estoque mínimo, realizando a reposição por meio do sistema *kanban*. O estoque deve, portanto, responder à produção que, conforme explicado, tem um grau de flexibilidade conforme se comporta a demanda. Há, ainda pelo *kanban*, a vantagem de mobilizar menos capital que permanecerá cristalizado em forma de matéria-prima, permitindo maior mobilidade do capital particular.

² Do ponto de vista da totalidade, há uma sobredeterminação da produção *sobre* a demanda (MARX, 2011).

Observemos que a produção flexível submete parte significativa do capital constante – no caso, as matérias-primas, já que não é possível fazer o mesmo com o maquinário – à demanda do mercado. Por que o mesmo não poderia ocorrer com o capital variável, a força de trabalho? Tendo a produção, sob o signo da *lean production*, a capacidade de encolhimento e expansão, a mesma lógica invade o padrão de compra e consumo da força de trabalho, deslocando o antigo modelo de massificação do contrato indeterminado para contratos comumente denominados como atípicos. É nesse sentido que se encontram as pressões pela desregulamentação das legislações trabalhistas, que respondiam a um tipo de trabalho próprio do padrão de organização do trabalho vigente anteriormente, em prol de legislações que assegurem o máximo de liberdade para o capital absorver e repelir força de trabalho encontrando o mínimo de barreiras legais que limitem esses movimentos. Dessa forma, as terceirizações e a descentralização produtiva se constituíram como movimentos do capital que possibilitam o movimento anteriormente descrito de expansão e encolhimento de consumo da força de trabalho, mas podendo não corresponder à forma mais plena dessa mobilidade.

O ponto máximo do horizonte neoliberal, portanto, é da oferta de força de trabalho just-in-time, não necessariamente mediado por empresas, mas pelo indivíduo-empresa, dotado de sua subjetividade contábil-financeira, ávido por valorizar a si mesmo enquanto capital humano³. Trata-se de assegurar a livre mobilidade da força de trabalho, sem a regulação do Estado, naquilo que é concebido como o único capaz de assegurar a primazia do indivíduo: o mercado. Não se trataria da simples retirada do Estado da economia, como comumente o neoliberalismo é tratado na literatura sobre o tema. A oposição entre mercado e Estado atrapalha na exata compreensão do neoliberalismo enquanto tal, já que foi o próprio Estado um dos grandes responsáveis pela introdução, na economia e na sociedade, da lógica de modelo empresa e da concorrência.

Em suma, busca-se sintetizar com a força de trabalho *just-in-time* é a

³ Ainda que, sob essa perspectiva, a individualização das relações de trabalho seja elevada ao seu grau extremo, é importante considerar que existem limites a esse movimento, como aponta Gallino: “[...] estamos diante da força de trabalho que é definida pela literatura sobre os negócios modernos como o núcleo central dos recursos humanos, formado em média de menos de um terço da força de trabalho ocupada em uma empresa. É uma minoria sobre a qual as empresas investem, porque constitui sua própria memória técnica e organizativa, a capacidade de inovação, a lealdade aos valores e aos códigos de cultura corporativos. É importante que essas pessoas sejam fiéis à empresa, um propósito que pode ser traduzido do *managementspeak* com a expressão fidelização dos colaboradores” (GALLINO, 2007, p. 109).

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

Tais considerações tomam relevância na medida em que conferem uma interpretação unificada acerca do advento – e ampla difusão – de novas formas de trabalho e de contratos, não os considerando como fortuitos, em escala internacional⁴ e, é claro, nacional. No Brasil, são diversas as formas jurídicas, sejam as mais antigas ou as mais recentes, pelas quais se expressam esse fenômeno. Desde a terceirização, em franca expansão desde a década de 1990 (DIEESE, 2012; 2017), passando pelo MEI em 2009, até novas formas concebidas pela recente Reforma Trabalhista, como o trabalho intermitente e o autônomo exclusivo (CESIT, 2017).

Relações de trabalho no Brasil e o caráter ambivalente do MEI

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

Em que pese a aceleração da economia brasileira entre as décadas de 1930 e 1980 e, a existência de uma legislação de regulação do trabalho (materializada na CLT), o mercado de trabalho brasileiro é marcado pela assimetria na relação entre capital e trabalho, constituindo-se historicamente com um caráter flexível e precário. Ao longo

⁴ Na França, em 2009, foi criada uma nova modalidade de trabalhador autônomo, o chamado “auto-empresendedor” (*self-entrepreneur*). Na Espanha, além dos *trabajadores por cuenta propia*, foi introduzido o conceito de *parasubordinados* e no Reino Unido, em 1996, foi criada figura jurídica similar, conhecida como *worker* (FILGUEIRAS, LIMA, SOUZA, 2019).

do tempo, determinadas características estruturais se mantêm presentes, tais como: o excedente estrutural de força de trabalho, a informalidade, a alta taxa de rotatividade, alta informalidade, baixos salários e a distribuição desigual de renda (KREIN, 2013).

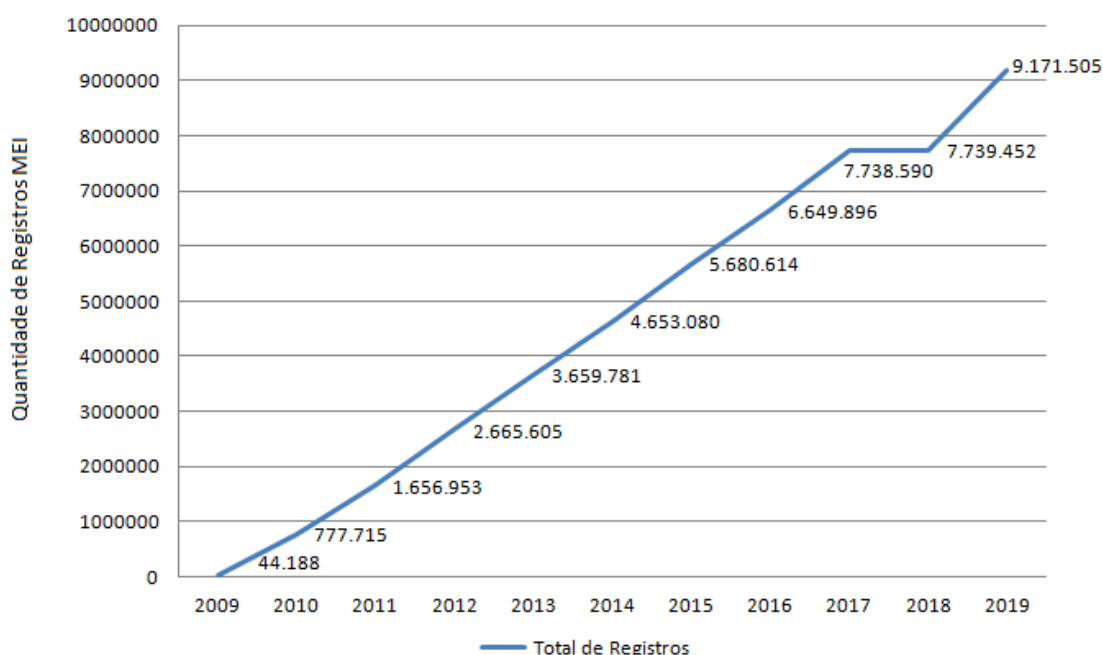
Em síntese, ao lado de empresas e segmentos estruturados, desenvolve-se um vasto leque de trabalho informal, pequenas empresas e trabalho por conta própria que passam ao largo das legislações e de qualquer proteção das instituições públicas ou do sindicalismo. Não se tratam de novidades recém introduzidas,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

Concebido no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES)⁵ e efetivado a partir do ano de 2009⁶, o Microempreendedor Individual (MEI) se expandiu e se consolidou enquanto forma jurídica de no mercado de trabalho brasileiro. Seu objetivo inicial consistia na formalização de trabalhadores autônomos de baixa renda (COSTANZI, ANSILIERO, 2017), com a finalidade de garantir o acesso previdenciário e a possibilitar a emissão de notas fiscais por serviços prestados. Desde então, o MEI encontrou ampla adesão, crescendo paulatinamente ano após ano e, então, atingindo o quantitativo de 9,1 milhões de trabalhadores em 2019, conforme o gráfico a seguir⁷:

⁵ Mais especificamente, no Grupo de Trabalho em Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade do CDES.

⁶ O Microempreendedor Individual foi instruído por meio da Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008, tendo se iniciado efetivamente no ano seguinte.

⁷ O movimento atípico do MEI em 2018 ocorreu devido ao cancelamento, por parte do Governo Federal, de mais de 1,3 milhão de CNPJ's que se encontravam inativos.

Gráfico 1. Registros Anuais do MEI (2009-2019⁸)

Fonte: Portal do Empreendedor. Elaboração própria.

Em paralelo ao referido processo de formalização dos pequenos negócios e do trabalho por conta própria, o MEI se associou, ao mesmo tempo, a pejetização das relações de trabalho. Isto é, trata-se da transformação do empregado ou “pessoa física” em pessoa jurídica prestadora de serviços, dissimulando as relações de emprego. Concomitantemente à eliminação do vínculo empregatício, o trabalhador se encontrará desprovido de uma série de direitos trabalhistas e proteções condicionadas por essa relação. Tal movimento também adquire expressão quando comparado com o de “Pessoa Jurídica sem empregados” (denominada, a seguir como “PJ zero⁹”), isto é, empresas de uma só pessoa, que em 2009, período de efetivação do MEI, somava um quantitativo de quase 4 milhões e 300 mil (KREIN *et al.*, 2018). Ainda que a “PJ zero” seja uma forma jurídica mais antiga no mercado de trabalho no Brasil, a figura do MEI a ultrapassa quantitativamente já no ano de 2014 e, desde então, ano após ano, vem mantendo sua tendência de acelerado crescimento¹⁰. Paralelamente, a RAIS negativa interrompe a sua trajetória de crescimento que vinha desde os anos 1990.

Na ocasião de sua criação, o faturamento máximo do MEI fora fixado em 36 mil reais anuais, com contribuição previdenciária de 11% do salário mínimo vigente (o que

⁸ Dezembro é o mês de referência utilizado para a coleta dos dados, exceto do ano de 2019, para o qual foram utilizados os dados do mês de outubro.

⁹ RAIS negativa.

¹⁰ “Em 2002, mais de 58% das empresas eram “PJ zero”; em uma curva descendente, verifica-se que em 2016 eram em torno de 52%, deixando de crescer em razão da implementação e difusão do MEI” (KREIN *et al.*, 2018).

correspondia a R\$ 46,65). Além disso, o MEI já estaria isento de uma série de impostos, como o Imposto de Renda (IR), Programa de Inclusão Social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Previdência (COFINS), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), e pagando valores reduzidos de Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) - R\$ 1,00 - e Imposto sobre Serviços (ISS) - R\$ 5,00. Alterações substantivas ocorreram nos anos seguintes, especificamente em 2011 e 2016, ampliando o escopo de faturamento e minimizando a contribuição previdenciária. Em 2011, a contribuição previdenciária – que, como dissemos, até então era de 11% do salário mínimo – é reduzida para 5%¹¹ e o teto de faturamento anual passa de 36 mil para 60 mil reais¹². O teto de faturamento seria novamente alterado nos anos seguintes, passando para os 81 mil reais¹³ (MARTINS, 2017).

Tais mudanças sugerem a possibilidade de que, desde sua criação, as alterações das normativas sobre o MEI vêm ocorrendo na direção de sua ampliação. Se, a princípio, o objetivo era de formalização e inclusão previdenciária de trabalhadores informais e autônomos pauperizados, paulatinamente suas mudanças possibilitam a adesão de um perfil socioeconômico mais elevado. Como fator de atração desse público pode-se elencar, em um primeiro momento, as vantagens em relação à contribuição previdenciária, que correspondia a 20% do salário mínimo para os autônomos e, como MEI, ela é reduzida para 5%.

Ainda, como indicado por Oliveira (2013), ao menos um quarto dos trabalhadores foram demitidos e, imediatamente, migraram para o MEI, indicando que pode ser relevante a massa de MEI's criados para a substituição de empregos, para contratos como prestadores de serviços. Outro fator a considerar é a eliminação de burocracias: com a não obrigatoriedade de contratação de um contador e de emissão de documentos fiscais. É importante salientar, ainda, que o processo de abertura do MEI é facilitado e totalmente realizado via Portal do Empreendedor, que possibilita o acesso ao CNPJ e início de operação de imediato.

Conforme Constanzi e Ansiliero (2017), o perfil identificado pelos cadastrados no MEI é o seguinte: 59% deles são homens, 57% são brancos, 60% tem ao menos o ensino médio completo¹⁴. Os dados sobre escolaridade entre os MEI's contrastam com o fato de que, no universo dos ocupados, essa porcentagem não ultrapassa os 50% e, entre os trabalhadores por conta própria, apenas 34% tem o ensino médio completo. Além disso, a maioria dos MEIs tem idade entre os 30 e 49 anos e seus rendimentos são superiores aos da população ocupada e dos

¹¹ Lei n° 12.470 de 31 de agosto de 2011.

¹² Lei Complementar n° 139 de 10 de novembro de 2011.

¹³ Lei Complementar n° 155 de 27 de outubro de 2016, que estabelece que o valor do teto de faturamento em 81 mil reais ao ano entraria em vigor a partir de 2018.

¹⁴ Os dados sobre escolaridade entre os MEI's contrastam com o fato de que, no universo dos ocupados, essa porcentagem não ultrapassa os 50% e, entre os trabalhadores por conta própria, apenas 34% tem o ensino médio completo (COSTANZI, ANSILIERO, 2017).

autônomos (39% dos MEI's recebem ao menos três salários mínimos mensais, enquanto essa porcentagem é de 17% no total da população ocupada e de 15% entre trabalhadores por conta própria).

Sobre os trabalhos desenvolvidos pelos MEI's, segundo dados do Portal do Empreendedor (2019), é possível encontrar 568 atividades da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), reforçando seu caráter polimorfo e multifacetado. Isto é, sob a mesma forma jurídica, encontram-se uma miríade de trabalhadores que atuam em distintas atividades econômicas: comerciantes, manicures, cabeleireiros, motoristas, professores, contadores, chaveiros, promotores de vendas, pedreiros, entre outros. Vale salientar que o comércio, em seu conjunto de atividades, é responsável por parte significativa das inscrições no MEI, alcançando um quantitativo de mais de 2,5 milhões, isto é, quase um terço do total de inscritos em 2018. Também se reforça a hipótese de mudança de focalização – que partiu dos autônomos de baixa renda e se ampliou para camadas de maior remuneração – evidenciando a heterogeneidade de perfil que compõe o MEI.

Tratando-se do atual mundo do trabalho brasileiro, também é possível estabelecer um paralelo entre a adoção do MEI e a Reforma Trabalhista. As mudanças na legislação trabalhista, realizada especialmente em 2017, reforçam as tendências de pejetização e de mascaramento dos vínculos empregatícios, especialmente a partir da adoção da figura do “autônomo exclusivo”, isto é, uma nova modalidade em que um trabalhador poderá prestar serviços, como autônomo, a uma única empresa sem que isso se configure como relação de emprego.

Os processos acima descritos, fortalecidos e expandidos através da consolidação e reformulação do MEI, associam-se a outros determinantes de maior generalidade, como a flexibilização e precarização das relações de trabalho, ajustadas às características do capitalismo contemporâneo, globalizado, sob o domínio das finanças e sob hegemonia do neoliberalismo. Destacamos, portanto, que o MEI se constitui sob o signo de uma ambivalência latente, que se dá 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 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.

Em menor nível de abstração – atingindo o plano individual – há distinções nas formas de adesão ao MEI por parte dos trabalhadores, que vão desde as mais ideológicas àquelas de caráter mais pragmático. Há, por um lado, adesão ao MEI sob o impulso ideológico de se tornar empreendedor, valorando-o positivamente como relação de trabalho imbuída de autonomia, autodeterminação, meritocracia e esforço individual, isto é, encarnando a figura do

self-made man. Por outro lado, é possível identificar outro tipo de adesão ao MEI, este de característica mais compulsória frente a um cenário de desemprego e subutilização no mercado de trabalho, em que se esgotam alternativas. O MEI se tornaria, assim, via única de saída para esses trabalhadores, associando-se à lógica da viração (TELLES, 2001).

Considerações finais

Ao longo deste breve artigo, discorreremos sobre o aporte conceitual para uma análise sociológica do MEI que o compreenda no âmbito do movimento do capital, das metamorfoses do mundo do trabalho e, também, que capte seus processos internos de conformação nas relações de trabalho. Acentuamos que há elementos de novidade e há elementos pretéritos (ainda que renovados). Sob essa perspectiva, o dado é que o MEI pode ser observado de forma frutífera no bojo das interpretações que mobilizam conceitos em voga na teoria sociológica: empreendedorismo, flexibilização, capital humano, subjetividade contábil-financeira, empresa de si mesmo. Por outro lado, o fenômeno do MEI se associa a elementos anteriores estruturantes das relações de trabalho no Brasil, sendo sua compreensão impossível sem considerarmos o trabalho autônomo, a informalidade, a viração e a histórica assimetria da relação entre capital e trabalho no país.

Persistem desafios e lacunas de uma agenda investigativa sobre o MEI, abrangendo tanto as questões que tocamos no texto, quanto questões a serem desenvolvidas. Em primeiro lugar, compreender o MEI para além da chave analítica da precarização, considerando o seu efeito ambivalente nas relações de trabalho e nas trajetórias individuais dos trabalhadores. Outro relevante fator a ser explorado é a maneira pela qual esses trabalhadores aderem ao MEI, oscilando entre formas mais ideológicas (aderindo ao ideário de empreendedorismo) e formas mais pragmáticas (associando-se de maneira mais direta à viração). Por fim, compreender os nexos causais, no âmbito da regulação das relações de trabalho, entre o MEI e a Reforma Trabalhista de 2017, destacando a maneira pela qual se influenciam e se potencializam nas tendências recentes do mercado de trabalho brasileiro.

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

CASTEL, Robert. **El Ascenso de las incertidumbres**: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.

Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT). **Dossiê Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COSTANZI, Rogério; ANSILIERO, Graziela. Análise da focalização do microempreendedor individual (MEI): notas preliminares a partir do suplemento especial da PNAD 2014. **Nota Técnica**, n. 37. Brasília: IPEA, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil na primeira década de 2000. São Paulo: Dieese, 2012.

_____. **Nota técnica**: terceirização e precarização das condições de trabalho. n 172, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, 2019.

GALLINO, Luciano. **Il lavoro non è una merce**: contro la flessibilità. Roma: Editori Laterza, 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho**, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, José Dari; ABILIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas SP: Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINS, Andrea Cristina. **A inserção no mundo do trabalho e a proteção jurídica do microempreendedor individual**: um estudo no município de Curitiba/PR. Tese de doutorado em Ciências Sociais Aplicadas. Ponta Grossa, 2017.

MARX, Karl. **Grundrisse**. São Paulo: Boitempo, 2011.

OLIVEIRA, Francisco. Passagem na neblina. In: Stédile, J.; Genoíno, J. (orgs.) **Classes sociais em mudança e luta pelo socialismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

OLIVEIRA, João Maria. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? **Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior**, n. 25. Brasília: IPEA, 2013.

TELLES, Vera. **Pobreza e cidadania**. São Paulo: Editora 34, 2001.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.