



## Os estudos organizacionais e as práticas na precarização do trabalho no enquadramento como MEI

Alfredo Rodrigues Leite da Silva – alfredoufes@gmail.com  
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

### 1. Resumo expandido

Este artigo busca compreender as maneiras que os estudos organizacionais tratam as práticas relacionadas com a precarização do trabalho, a partir do enquadramento como Microempreendedor Individual (MEI) e as contribuições dos Estudos Baseados em Prática (EBP) para tratar dessa temática. Para alcançar esse objetivo discutimos o entendimento de que a economia e o mercado de trabalho brasileiros estão inseridos na lógica mundial do capitalismo flexível (ARNOLD; BONGIOVI, 2013). Segundo Antunes (2018), trata-se de uma nova fase das relações de trabalho. Para o autor as relações estáveis e previsíveis, baseadas na lógica industrial fordista, estão sendo substituídas pelas relações precárias, temporárias, flexíveis, baseadas na informalidade ou em diversas modalidades de trabalho nas quais o trabalhador se formaliza como pessoa jurídica para trabalhar em uma empresa, sem gerar custos trabalhistas, sendo contratado de acordo com as demandas variáveis das empresas.

Dentre essas modalidades, a atuação como pessoa jurídica, dentro das empresas, pela via do Microempreendedor Individual (MEI) surge como uma alternativa que alcança a grande massa dos trabalhadores posicionados nos níveis mais baixos do mercado de trabalho brasileiro. Isso ocorre pois não há custo financeiro inicial para se transformar em MEI, nem necessidade de estrutura, basta ter acesso à internet durante alguns minutos.

Essa disseminação da inserção como MEI se caracteriza como um fenômeno com implicações que tanto podem reduzir partes da precarização do trabalho no Brasil (COLBARI, 2015), quanto podem, ao mesmo tempo, ampliar essa precarização (ORBEM, 2016). Ao se reconhecer a relevância dessas implicações para as organizações e a sociedade como um todo, este estudo foi voltado para ampliar a compreensão sobre como os estudos organizacionais na área de Administração estão tratando o tema e como é possível contribuir para ampliar esses estudos.

No sentido da mencionada contribuição, este estudo também foi voltado para ampliar a compreensão sobre as potencialidades dos chamados Estudos Baseados em Prática (EBP), para lidar com aspectos específicos do fenômeno da inserção como MEI nas organizações e de suas relações com a precarização.

Os EBP têm se desenvolvido ao longo dos anos a partir de diversas abordagens, oferecendo múltiplos caminhos para tratar os fenômenos organizacionais (PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018). Uma das contribuições comuns a muitas dessas abordagens é assumir a epistemologia da prática, como um caminho para esclarecer o porquê das ações na prática (PASSOS; BULGACOV, 2019). Elas se inserem em uma ótica baseada em teorias da prática que sustentam adotar a prática como a unidade de análise básica de uma investigação (NICOLINI, 2013; KUHN, 2021). Por essa via elas permitem reconhecer a sociomaterialidade que envolvem as relações e tratar de aspectos específicos dessa sociomaterialidade, tais como o aprender (*learning*) e o conhecer (*knowing*) (GHERARDI, 2001; 2017), a estética

(THOMPSON, 2018), o tempo (HOLT; JOHNSEN, 2019), o afetos e corporificações (KATILA; KUISMIN; VALTONEN, 2020).

Dessa maneira os EBP têm o potencial para revelar o processo no qual ocorre a precarização do MEI, como esse empreendedor lida com esse processo e como se estabelecessem práticas capazes de vinculá-lo de tal maneira ao trabalho precário, que ele fica com pouco espaço para resistir à precarização (KATILA; KUISMIN; VALTONEN, 2020). Apesar de, comumente, as investigações dos EBP não se voltarem para a questão da repetição da dominação, do controle, da submissão ao poder ou da falta de resistência a partir da prática, há estudos que já discutem essa ótica (JANSSENS; STEYAERT, 2019; KUHN, 2021).

Ao reconhecer esse potencial este estudo permitiu evidenciar como os EBP podem contribuir para o atual estado das pesquisas no campo dos estudos organizacionais na área de Administração sobre o MEI, em suas relações com a precarização, ao problematizar a seguinte questão: como as práticas relacionadas com a precarização do trabalho, a partir do enquadramento como Microempreendedor Individual, são tratadas nos estudos organizacionais?

A partir dessa ótica foi possível reconhecer caminhos para tratar, com base na prática, das contribuições da criação do MEI para o trabalhador informal, aquele que atua fora do contrato social (SANTOS, 2002), e das possibilidades de precarização do trabalho que surgiram a partir dessa criação (SANTOS, 2019).

Esse processo ambíguo, no qual o MEI reduz e produz precarização, surgiu com a Lei Complementar nº 128/2008 (BRASIL, 2008), na qual a figura jurídica do MEI foi regulamentada. Na medida em que oferece vantagens fiscais, burocráticas e previdenciárias, dentre outras (SILVA *et al.* 2010; COSTANZI; BARBOSA; RIBEIRO, 2011), ela funciona como um incentivo para a formalização do trabalhador informal. Ao mesmo tempo, ela contribui para a precarização do mercado de trabalho, pois o trabalhador empregado, regido pela CLT, tem diversos direitos e gera obrigações por parte das empresas. Na medida em que as empresas visualizam a possibilidade de trocar esse trabalhador por um prestador de serviços registrado como MEI, sem custos trabalhistas, surge uma condição propícia para a precarização pela via da chamada pejetização (GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020).

A pejetização ocorre quando as empresas substituem o vínculo de empregados regidos pela CLT pela contratação como pessoa jurídica, sem que as relações de trabalho na prática efetivamente se alterem, muda apenas a relação jurídica (CARVALHO, 2019). Para muitos juristas essa mudança é considerada como uma ilegalidade, pois serviria apenas para ocultar o não pagamento de direitos trabalhistas por parte das empresas e fraudar a legislação trabalhista, entre outras exigências legais (ORBEM, 2016).

Essas implicações atingem algo valorizado na sociedade brasileira, que é o trabalho (IRIGARAY *et al.*, 2019). Portanto, tratar delas indica a justificativa e a relevância deste estudo, que aborda a capacidade do MEI em potencializá-las, de maneiras positivas e negativas em relação à precarização, e busca contribuir para que se preencha as lacunas deixadas pelos poucos estudos acadêmicos existentes sobre o MEI (COLBARI, 2015). A discussão aqui realizada tem implicações locais e nacionais, envolvendo a prática organizacional e posicionamentos do poder público, como alterações recentes na legislação (GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020; DRUCK, 2016) que contribuem para a pejetização via MEI.

O estudo foi realizado a partir de uma pesquisa bibliográfica desenvolvida em diferentes etapas. A pesquisa foi inicialmente delimitada às bases de dados Spell e Scielo, que incluem a quase totalidade dos periódicos da área de administração classificados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Foram realizadas buscas em todos os campos das bases por meio de palavras-chaves relacionadas com o foco do estudo, com exceção do termo MEI no Scielo, que nessa base foi buscado por meio do resumo, uma vez que no resultado da busca completa todos os textos com as letras mei em qualquer palavra eram incluídos nos resultados, gerando muitos retornos sem relevância para o estudo. Em seguida, a pesquisa foi expandida para o Google Acadêmico, com foco no tema da pejetização e com buscas apenas no campo dos títulos dos artigos, pois as outras opções ofereciam uma infinidade de resultados sem relevância para o foco do estudo.

Os resultados obtidos foram submetidos a uma triagem inicial por meio da leitura do resumo dos artigos, que definiu os artigos a serem lidos em sua totalidade. A pesquisa bibliográfica também incluiu publicações de autores que se destacam na discussão específica sobre os Estudos Baseados em Prática e sobre precarização do trabalho, independentemente de tratarem de MEI ou de outra modalidade de pessoa jurídica relacionada com a precarização, e estudos recentes que articulam esses autores de destaque.

O resultado desse esforço permitiu realizar uma discussão sobre o capitalismo, a flexibilização e a precarização do trabalho. Em seguida foram evidenciadas as relações entre essa precarização do trabalho e a criação do MEI, com foco na pejetização. Após essa discussão foram descritos os caminhos percorridos para realizar a pesquisa bibliográfica que norteou o estudo. Esses caminhos permitiram revelar o estado atual do campo dos estudos organizacionais na área de administração em relação às práticas de precarização do trabalho, a partir do enquadramento como MEI. Com base na caracterização do campo de estudo foi proposto o uso dos EBP para ampliá-lo, a partir da discussão de aspectos específicos do campo em tela com potencial de serem tratados de maneira aprofundada por meio das contribuições dos EBP.

Ao identificar as publicações da área de estudos organizacionais que tratam da precarização do trabalho, a partir do enquadramento como Microempreendedor Individual, delimitou-se a análise inicial a área de administração, delimitação adotada neste estudo. Essa análise inicial revelou como o campo dos estudos organizacionais na área de administração está pouco interessada nos temas relacionados ao MEI, como já indicava Colbari (2015), com apenas 27 artigos identificados. No tocante às relações desse tema com a precarização o interesse é menor ainda, com apenas três artigos identificados.

Essa atividade revelou como o MEI e, principalmente, a precarização relacionada a ela, têm sido colocados em segundo plano nos estudos organizacionais na área de administração. Esses temas podem estar sendo deixados de lado pois reúnem o que é rejeitado em dois mundos distintos: no mundo dos estudos funcionalistas o MEI não apresenta as características típicas de empresas ou organizações públicas estruturadas que atraem a atenção para o desenvolvimento desse tipo de estudo; no mundo dos estudos organizacionais alternativos, uma vez que se aproxima da condição de empresário ou de empresa, o MEI não é considerado um modo alternativo de organização e nem serve para ser criticado, pois não se aproxima o suficiente da condição de empresa capitalista tradicional para serem considerados como alvo de críticas ao capitalismo, à visão modernista sistêmica de gestão, entre outras críticas comuns em abordagens alternativas no campo de estudos organizacionais. Neste estudo buscamos oferecer contribuições para preencher essa lacuna, ao reconhecer o potencial dos EBP para realizar pesquisas sobre o empreendedorismo (MARINS; DAVEL, 2019), e ampliar a discussão para aspectos relacionados com o MEI e a precarização.

Para concretizar esse foco a análise se expandiu para além da área de administração, quando foram identificadas publicações das diversas áreas do conhecimento consideradas como as mais relevantes dentre os estudos sobre a precarização do trabalho, a partir do enquadramento como MEI ou em outras modalidades que conferem ao trabalhador a condição

de pessoa jurídica. Essa atividade permitiu produzir uma visão geral da discussão sobre a precarização do trabalho no Brasil e no mundo. A partir dessa produção foi possível identificar que dentre as modalidades existentes a pejetização no Brasil é a modalidade de precarização diretamente relacionada com a criação do MEI no mercado de trabalho (ORBEM, 2016), levando a um aprofundamento específico nessa temática.

Por fim, ao identificar as publicações da área de estudos organizacionais que se inserem dentre os chamados EBP e oferecem contribuições para tratar das relações com a precarização do trabalho, a partir do enquadramento como Microempreendedor Individual. Essas publicações foram confrontadas com diversos aspectos relacionados com a precarização do trabalho, a pejetização e o MEI para evidenciar as contribuições dos EBP para tratar dessa temática. A partir dessas articulações foi possível identificar três situações distintas que se configuram em oportunidades para pesquisas futuras.

A primeira situação é a dos trabalhadores empregados que, de maneira legítima, optaram por se demitir e atuar de maneira independente como MEI. Mesmo podendo se questionar a possibilidade desse grupo tomar essa decisão influenciado por um discurso que na prática o remete para a precarização, é necessário reconhecer a existência de momentos em que o praticante pode, de maneira legítima, buscar o caminho do empreendedorismo por uma infinidade de motivos a serem respeitados, tais como o sonho de construir seu próprio negócio, ou fazer algo de uma maneira diferente da que é dele exigida onde é empregado. Considerando os limites de faturamento para manter o enquadramento como MEI há uma tendência para que os inseridos nesse grupo ainda estejam em uma situação de pobreza ou no limiar disso, os mantendo na situação de precarização ou próximo dela. Isso independe da decisão em se transformar em MEI ter sido uma escolha legítima do praticante ou não. Por isso esse grupo se aproxima das condições da prática do MEI da próxima situação.

A segunda situação é a dos trabalhadores informais autônomos que se inseriram no MEI para obter algumas vantagens referentes à formalização de suas atividades. Eles fazem parte do grupo que se insere na prática no discurso que legitimou a mudança na legislação para a criação do MEI. Esse discurso defende o MEI como um caminho para ampliar a base da economia formal, ao incluir na formalidade os trabalhadores autônomos informais. Trata-se de um grupo comumente marginalizado pela sociedade e pelo Estado, que, com a criação do MEI, tem um caminho, mesmo que tortuoso, para receber algum apoio do Estado e um mínimo reconhecimento por parte da sociedade.

Tanto nessa segunda situação quanto na primeira a precarização não é simplesmente resolvida com a criação do MEI, mas, com o MEI surgem alguns caminhos adicionais que podem ser explorados para contribuir para a redução dessa precarização. Para isso são necessários estudos que permitam uma aproximação profunda a esses grupos, para conhecer as práticas nas quais se inserem e as redes de relações sociomateriais dessas práticas. A partir disso poderá ser possível estabelecer um diálogo com esses praticantes, para que eles indiquem elementos a serem inseridos nessas práticas para fomentar novas (re)produções nas práticas, com o potencial, mas nunca a certeza, de alterar as atuais condições de precarização enquanto MEI formalizado.

A terceira e última situação é a que se focou neste estudo, a dos trabalhadores que foram demitidos ou obrigados a se demitir para passarem a atuar como MEI precarizadas na lógica da pejetização. Aqui tratamos de uma ilegalidade. Há necessidade de ampliar essa discussão para toda a sociedade e questionar se é isso que queremos em nossas relações de trabalho. Uma sociedade, como outras tantas, nas quais mesmo as pessoas com trabalho são tão pobres que não têm uma condição mínima de dignidade. Aceitar a ilegalidade da pejetização dos mais pobres pela via do MEI, como sendo algo legal, é aceitar que tirem ainda mais daqueles

brasileiros que já não têm nada, pelo simples fato de serem os atores mais fracos dentro das práticas do trabalho.

Para evitar essa movimentação, presente na contemporaneidade, estudos futuros precisam se aprofundar, evidenciar, denunciar e divulgar as práticas envolvidas nessa movimentação pernicioso, confrontando a produção e a disseminação de práticas envolvendo trabalhadores, empresários, políticos, juristas e sociedade em geral nesse cenário no Brasil e suas nefastas consequências. E, também, mostrando as consequências dessas práticas em outros países periféricos, para que possamos confrontar a situação deles e refletir sobre o nosso futuro, que não será igual, mas pode ser muito pior. Dessa maneira poderemos questionar se é isso que queremos para a nossa sociedade e gerar pressões sobre aquelas práticas envolvendo trabalhadores, empresários, políticos e juristas.

Sem essa pressão, acreditar que os atores políticos vão reverter qualquer avanço da pejetização via MEI, contra os interesses empresariais, é uma grave inocência. Com essa pressão já será muito difícil. Um exemplo é o Projeto de Lei do Senado nº 270 de 2017. Ele revoga o art.442-B, incluído, em 2017, na CLT, que criou a figura do “trabalhador autônomo com dedicação exclusiva” (SENADO FEDERAL, 2021) e legitimou, em definitivo, a pejetização. Estamos em 2021, o projeto para revocar o artigo ainda está em tramitação, portanto, o art.442-B está em plena validade, sem as mencionadas pressões podemos esperar que os quatro anos que já se passaram serão eternos e ele nunca será revogado.

**Palavras-chave:** estudos organizacionais; precarização do trabalho; Microempreendedor Individual; Estudos Baseados em Prática; pejetização.

## 2. Referências

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

ARNOLD, D., & BONGIOVI, J. R. Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. **American Behavioral Scientist**, v. 57, n. 3, p. 289308, 2013.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 de dezembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm)>. Acesso em: 05 fev. 2021.

CARVALHO, A. L. de. **Pejetização:** a empresa individual como força de trabalho. Curitiba: CRV, 2019.

COLBARI, A. de L. Do Autoemprego ao Microempreendedorismo Individual: Desafios Conceituais e Empíricos. **RIGS**, v.4, n.1, p. 169-193, 2015.

COSTANZI, R. N.; BARBOSA, E. D.; Ribeiro, H. V. M. A experiência do microempreendedor individual na ampliação da cobertura previdenciária no Brasil. **Revista Do Serviço Público**, v. 62, n. 4, p. 387-406, 2011.

DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Cad. Saúde Pública**, v. 32, n. 6, e00146315, 2016.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M. Multiforiedade e Pejotização: (Re)Configurações do Trabalho Docente no Ensino Superior Privado sob o Capitalismo Flexível. **READ. Revista Eletrônica de Administração**, v. 26, n. 2, p. 409-438, 2020.

GHERARDI, S. From organizational learning to practice-based knowing. **Human Relations**, v. 54, n. 1, p. 131-139, 2001.

GHERARDI, S. One turn... and now another one: do the turn to practice and the turn to affect have something in common? **Management Learning**, v. 48, p. 345-358, 2017.

HOLT, R.; JOHNSEN, R. Time and Organization Studies. **Organization Studies**, v. 40, n. 10, p. 1557-1572, 2019.

IRIGARAY, H. A. R. et al. Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, p. 1-27, 2019.

JANSSENS, M.; STEYAERT, C. The site of diversalizing: the accomplishment of inclusion in intergenerational dance. **Journal of Management Studies**, v. 57, n. 6, p. 1143-1173, 2020.

KATILA S; KUISMIN A; VALTONEN A. Becoming upbeat: Learning the affecto-rhythmic order of organizational practices. **Human Relations**, v. 73, n. 9, p. 1308-1330, 2020.

KUHN, T. (Re)moving blinders: Communication-as-constitutive theorizing as provocation to practice-based organization scholarship. **Management Learning**, v. 52, n. 1, p. 109–121, 2021.

MARINS, S. R.; DAVEL, E. P. B. Empreendedorismo como Prática: Empreendedorismo Cultural na Prática Festiva do Pagode Baiano. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 2, p. 14-34, 2019.

NICOLINI, D. **Practice Theory, Work, & Organization**: an introduction. Oxford: Oxford University Press, 2013.

ORBEM, J. A (re)construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis**, v. 5, n. 1, p. 143-156, 2016.

PASSOS, J. S. L.; BULGACOV, Y. L. M. Da Filosofia para os Estudos Organizacionais: O Percurso Ontológico de Schatzki na Teoria da Prática Social. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 1, p. 1-15, 2019.

PIMENTEL, R.; NOGUEIRA, E. E. da S. Estudos baseados na prática: possibilidades metodológicas para pesquisas em estudos organizacionais. **Organizações & sociedade**, v. 25, n. 86, p. 350-370, 2018.

SANTOS, A. D. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista LTr**, v. 83, p. 213-214, 2019.

SANTOS, B. de S. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **A Globalização e as ciências sociais**. 2. ed., São Paulo: Cortez, 2002. p. p.31-106.

Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 270, de 2017. Revoga o art.442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que trata da contratação do trabalhador autônomo. **Agência Senado (Brasil)**. Brasília, 08 de abril de 2021. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130357> >. Acesso em: 17 abril 2021.

SILVA, A. B. et al. Um estudo sobre a percepção dos empreendedores individuais da cidade de Recife quanto à adesão a Lei do micro empreendedor individual (Lei MEI 128/08). **Revista da micro e pequena empresa**, v. 4, n. 3, p.121-137, 2010.

THOMPSON, N. A. Imagination and Creativity in Organizations. **Organization Studies**, v. 39, n. 2-3, p. 229-250, 2018.