

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ESTADO, DIREITOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

ANDREA CRISTINA MARTINS

A INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO JURÍDICA DO
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE
CURITIBA/PR.

PONTA GROSSA
2017

ANDREA CRISTINA MARTINS

A INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO JURÍDICA DO
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE
CURITIBA/PR.

Tese apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de Doutor no Programa de
Pós-Graduação em Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Estadual de
Ponta Grossa.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lúcia Cortes da
Costa

Co-orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvana Souza
Netto Mandalozzo

PONTA GROSSA
2017

Ficha Catalográfica
Elaborada pelo Setor de Tratamento da Informação BICEN/UEPG

M386 Martins, Andrea Cristina
A inserção no mundo do trabalho e a
proteção jurídica do microempreendedor
individual: um estudo no Município de
Curitiba/PR/ Andrea Cristina Martins.
Ponta Grossa, 2017.
325f.

Tese (Doutorado em Ciências Sociais
Aplicadas - Área de Concentração:
Cidadania e Políticas Públicas),
Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Orientadora: Prof^a Dr^a Lúcia Cortes da
Costa.

1. Microempreendedor individual.
2. Direito do Trabalho. 3. Novas formas de
trabalho. 4. Precarização.
5. Flexibilização. I. Costa, Lúcia Cortes
da. II. Universidade Estadual de Ponta
Grossa. Doutorado em Ciências Sociais
Aplicadas. III. T.

CDD: 341.6

TERMO DE APROVAÇÃO

Andrea Cristina Martins

A INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO JURÍDICA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA/PR

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 30 de maio de 2017,

Assinatura pelos Membros da Banca:



Prof.ª Dra. Lucila Cortes da Costa – UEPG – Presidente



Prof. Dr. Marcelo Bochimann – UNICAMP – Partic. Externo



Prof.ª Dra. Aldacy Rachid Coutinho – UFPR – Partic. Externo



Prof.ª Dra. Lenir Aparecida Maitundes da Silva – UEPG – Partic. Interno

Prof. Dr. Luiz Alexandre Gonçalves Cunha – UEPG – Partic. Interno

Prof. Dr. Luis Mauricio Martins de Resende – UTPPR – Suplente Externo

Prof.ª Dra. Dirceia Moreira – UEPG – Suplente Interno

Aos meus amados filhos, Kalel e Isabella.

AGRADECIMENTOS

A realização dessa pesquisa de doutoramento foi o resultado de um longo processo de reflexão em que a contribuição de pessoas com suas análises, críticas e ponderações, foi de relevada importância.

Destaco, para a construção e realização dessa tese, a fundamental orientação da Professora Doutora Lúcia Cortes da Costa, que, ao longo desses quatro anos de estudos, sempre esteve presente contribuindo com sua profunda e perspicaz análise sobre o mundo do trabalho e que, generosamente, compartilhou seu conhecimento para que a presente pesquisa de doutoramento pudesse ser concluída.

Agradeço à Universidade Estadual de Ponta Grossa, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas e a todos os professores do Programa que contribuíram com importantes reflexões sobre a complexidade da sociedade contemporânea.

À Universidade de Coimbra e ao Centro de Estudos Sociais – CES, pelo acolhimento em seu secular e profícuo ambiente acadêmico, oportunizando-me muitos momentos de estudo e reflexão crítica. Aos professores, pesquisadores, alunos, bibliotecários, funcionários que, nesse espaço formidável de estudo, contribuíram para aprofundar os conceitos as relações sociais. Às amigas que se formaram ao longo desse período de estágio doutoral.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes, pela concessão da bolsa de estudos que possibilitou a realização do estágio doutoral na Universidade de Coimbra.

Meu reconhecimento ao Professor Doutor Elísio Estanque, que foi meu orientador no estágio doutoral na Universidade de Coimbra, com o qual tive a oportunidade de conviver e absorver conhecimentos em suas aulas, contribuindo com novas ideias e análises, e na constante disponibilização de material bibliográfico para a pesquisa.

Agradeço às Professoras Doutoras Benilde Maria Lenzi Motim e Maria Aparecida Bridi com as quais tive a oportunidade de refletir sobre a sociedade

de classes e o trabalho, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia na Universidade Federal do Paraná.

Agradeço ao Professor Doutor Marco Antônio Villatore que possibilitou um estudo aprofundado sobre as transformações e atualizações no Direito do Trabalho, no Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Agradeço ao Professor Doutor José Henrique Faria pelas preciosas contribuições sobre a formação do conhecimento, em suas brilhantes aulas de Epistemologia, no Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Federal do Paraná.

Agradeço à Professora Doutora Lis Andrea Soboll que me acolheu em suas aulas de Psicologia do Trabalho, na Universidade Federal do Paraná, e em produtivas conversas que, sempre de forma atenciosa e generosa contribuíram para o amadurecimento das reflexões do objeto dessa pesquisa.

Minha gratidão aos Professores Doutores Márcio Pochmann, Aldacy Rachid Coutinho, Lenir Aparecida Mainardes da Silva e Alexandre Gonçalves Cunha pelas imprescindíveis contribuições na etapa de qualificação, fornecendo um contributo especial para o refinamento e avanço dessa pesquisa.

Meus sinceros agradecimentos aos colegas de turma, que se tornaram amigos ao longo desse processo, pela verdadeira compreensão sobre a interdisciplinaridade e a colaboração.

Minha gratidão à amiga Lucimar Aparecida Garcia Coneglian, pela sua generosidade em partilhar comigo momentos de alegria e de reflexão sobre a vida e pelo acolhimento carinhoso nos momentos de inquietação e tristeza.

Ao amigo Michel Jorge Samaha, meu sincero agradecimento, pela sabedoria, paciência e pela contribuição com ideias inovadoras ao longo dessa pesquisa.

À parceria com a Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A que possibilitou a coleta de dados para a presente pesquisa. Em especial, ao Diretor Técnico Armando Moreira Filho e à Letícia Wolf Moura Justus que gentilmente operacionalizou essa parceria.

Aos colegas de profissão na Universidade Positivo. Em especial, aos amigos Maximiliano Ribeiro, Carla Ribeiro, Maria Emília Dionísio da Costa, Karine Francisconi, Janaína Maria Bueno e Carlos Roberto Domingues que, gentil e generosamente, prestaram apoio e incentivo durante o período de doutoramento.

Agradeço aos entrevistados que, com seus conhecimentos e experiências, contribuíram para a realização desta pesquisa; e, a todos os respondentes dos formulários que, mesmo anonimamente, forneceram os valiosos dados através dos quais essa pesquisa pôde ser realizada. Muito obrigada por partilharem seus conhecimentos e informações e pelo verdadeiro reconhecimento da importância de uma pesquisa científica.

Minha mais profunda e verdadeira gratidão àqueles que compartilham a vida comigo, minha família. Agradeço o esteio seguro que se tornaram durante essa árdua e feliz trajetória. À minha mãe, meu pai (*in memoriam*), irmão, irmãs, cunhados e sobrinhas.

Em especial aos meus filhos Kalel e Isabella, pela felicidade que me proporcionam. Expresso minha gratidão pela compreensão, incentivo, paciência e amor.

Por fim, a todos que direta ou indiretamente iluminaram-me com suas ideias, apoio e companheirismo nessa trajetória, em especial aos amados amigos Luís Mauricio e Luís Fernando.

À Deus, pela vida e saúde.

O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso, existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis.

Fernando Pessoa

RESUMO

Esta tese trata sobre a inserção no mundo do trabalho e a proteção jurídica do microempreendedor individual. Como objetivo central analisou a figura jurídica do microempreendedor individual em um contexto de alterações no mundo do trabalho no país, marcado pela informalidade, desemprego e desassalariamento, entendendo o mundo do trabalho para além do assalariamento e para além do mercado de trabalho. A pesquisa investigou o microempreendedor individual e sua natureza jurídica, buscando compreender a existência, ou não, de proteção legal a esses trabalhadores. Partiu-se do pressuposto que a legislação ao equiparar o microempreendedor individual ao empresário individual desloca a proteção do trabalhador do direito laboral para o direito comum, mudando o paradigma da proteção ao trabalhador para a racionalidade do mercado. Em virtude das especificidades do objeto da pesquisa, como a crise do assalariamento e expansão do discurso empreendedor, foi feita uma escolha pela perspectiva teórica, que entende como conflituosa a relação entre capital e trabalho. Para a investigação, utilizou-se o método dialético, a partir das categorias trabalho, totalidade e contradição, sob o prisma da interdisciplinaridade. Como perspectiva epistemológica, foi utilizado o materialismo histórico. A coleta de dados se deu no município de Curitiba/PR, em virtude de pertencer a uma grande região metropolitana, que passou por um processo de industrialização e posterior processo de realocação da indústria. Teve como amostra 248 microempreendedores individuais. Como resultados do processo se destacam quatro constatações principais: a) a alta escolaridade não se refletiu no aumento do rendimento; b) a maioria dos microempreendedores individuais exercem suas atividades no setor de serviços, o que expressa uma tendência mundial; c) a presença do discurso empreendedor e da ideia de flexibilidade das relações de trabalho nas causas apontadas pelos microempreendedores individuais para a escolha dessa modalidade de formalização; e, d) a existência da precarização do trabalho para a maior parte da amostra pesquisada que declarou ter a condição de empregado antes da formalização como microempreendedor individual. Conclui-se, então, que a inclusão social e previdenciária proposta pela política do microempreendedor individual tem sido alcançada por apenas uma pequena parcela dos trabalhadores, sendo que para a maior parte dos trabalhadores pesquisados, a formalização como microempreendedor individual tem sido utilizada como uma forma de precarização do trabalho, configurando um deslocamento na proteção a esse trabalhador do campo do direito laboral para o direito comum. Pode-se, assim, inferir que o microempreendedor individual constitui mais um mecanismo de flexibilização e de precarização do trabalho em favor da acumulação do capital para os detentores dos meios de produção.

Palavras-chave: Microempreendedor individual. Direito do Trabalho. Novas formas de trabalho. Precarização. Flexibilização.

SUMMARY

This thesis is about the insertion on the labor market and the legal protection of the Individual Microentrepreneur (MEI, in Portuguese). The main goal was to analyze the legal figure of the MEI in the context of the changes happening in Brazil's world of work, characterized by informality, unemployment and decrease in wage earnings and, thus, to understand the labor world beyond wages and the labor market. The research investigated the individual microentrepreneurship and its legal nature, seeking to understand the existence, or not, of legal protection to MEI workers. An assumption was made that the legislation, by equating the individual microentrepreneur to the businessman, shifts the worker protection from the labor law to the common law, changing the paradigm from protection of the worker to the rationality of the market. Due to the specificities of the object of research, such as the crisis of wage earning and the expansion of the entrepreneur speech, a choice was made for a theoretical framework that understands the relationship between capital and work as conflicting. For the research, the dialectical method was used, with the categories of work, totality and contradiction, under the prism of interdisciplinarity. The historical materialism was chosen for the methodological perspective. The data collection was made in the city of Curitiba/PR, due to the fact that it belongs to a great metropolitan area, which passed through an industrialization process, followed by a later relocation of the industry. The sample consisted of 248 individual microentrepreneurs. From the analysis of the results, four findings stand out: a) scholarship did not reflect on higher income; b) the majority of the subjects exercise their activities in the service sector, following a global tendency; c) the reasons for choosing individual entrepreneurship as a modality of formalization included the presence of the entrepreneur speech and of the idea of flexibility in the labor relationships; d) the existence of labor devaluation for the majority of the sample, which declared being employed before its formalization as MEI. It can be concluded, therefore, that the social and social security inclusion, proposed by the policy of individual microentrepreneurship has been achieved by a small fraction of workers. For the majority of the interviewed workers, the formalization as MEI has been used as another way of devaluation of wage labor, characterizing a shift in this worker's protection from the field of labor law to the field of common law. Thus, it can be inferred that the individual microentrepreneurship consists of another mechanism for flexibilization and devaluation of labor in favor of the accumulation of capital for the owners of the means of production.

Keywords: Individual Microentrepreneur, Labor law, New ways of work, Devaluation of wage labor, Flexibility

RÉSUMÉ

Cette thèse traite de l'insertion dans le monde du travail et de la protection juridique du microentrepreneur individuel. En tant qu'objectif central, il a analysé la figure juridique du microentrepreneur individuel dans un contexte de changements dans le monde du travail dans le pays, marqué par l'informalité, le chômage et le dessalement, en comprenant le monde du travail au-delà des salaires et au-delà du marché du travail. La recherche a enquêté sur le microentrepreneur individuel et sa nature juridique, visant à comprendre l'existence ou non, de la protection juridique de ces travailleurs. On a supposé que la législation, en comparant le microentrepreneur individuel avec l'entrepreneur individuel, déplace la protection du travailleur du droit du travail à la loi commune, changeant le paradigme de la protection des travailleurs à la rationalité du marché. En raison des spécificités de l'objet de la recherche, comme la crise des salaires et l'expansion du discours entrepreneurial, un choix a été fait par la perspective théorique, qui comprend la relation entre le capital et le travail comme contradictoire. Pour l'enquête, la méthode dialectique a été utilisée, à partir des catégories de travail, de totalité et de contradiction, sous le prisme de l'interdisciplinarité. À titre de perspective épistémologique, le matérialisme historique a été utilisé. La collecte de données a eu lieu dans la ville de Curitiba / PR, en raison de l'appartenance à une grande région métropolitaine, qui a subi un processus d'industrialisation et un processus de déménagement ultérieur de l'industrie. 248 microentrepreneurs individuels ont été échantillonnés. À la suite du processus, quatre résultats principaux se distinguent: a) les études secondaires ne se reflètent pas dans l'augmentation du revenu; b) la majorité des microentrepreneurs individuels sont actifs dans le secteur des services, ce qui exprime une tendance mondiale; c) la présence du discours entrepreneurial et l'idée de flexibilité des relations de travail dans les causes soulignées par les microentrepreneurs individuels pour le choix de cette modalité de formalisation; et d) l'existence d'une précarité de travail pour la majorité de l'échantillon interrogé, qui ont déclaré qu'ils avaient le statut d'employé avant d'être formalisés en tant que microentrepreneur individuel. Il est donc conclu que l'inclusion sociale et de la sécurité sociale proposée par la politique du microentrepreneur individuel n'a été réalisée que par une faible partie des travailleurs et, pour la plupart des travailleurs interrogés, la formalisation en tant que microentrepreneur individuel a été utilisée comme forme de la précarité du travail, en configurant un déplacement dans la protection de ce travailleur du domaine du droit du travail à la loi commune. On peut donc déduire que le microentrepreneur individuel est un autre mécanisme de flexibilisation et de précarité du travail en faveur de l'accumulation de capital pour les propriétaires des moyens de production.

Mots-clés: individuel Micro-entrepreneur. Le droit du travail. De nouvelles façons de travailler. Précarité. Alléger.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1– VARIAÇÃO MENSAL DA TAXA DE DESEMPREGO BRASIL - 2014	93
Gráfico 2 - VARIAÇÃO MENSAL DA TAXA DE DESEMPREGO BRASIL (PNAD %)	103
Gráfico 3 - EVOLUÇÃO DOS OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL (2009-2016) (em milhões)	113
Gráfico 4- EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MEIs – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (normalizado)	221
Gráfico 5 - COMPARAÇÃO ENTRE AS FAIXAS ETÁRIAS EM PERCENTUAL – BRASIL E CURITIBA (%)	223
Gráfico 6 - FAIXAS ETÁRIAS DOS EMPREENDEDORES INICIAIS SEGUNDO SÉRIE DE PESQUISAS GEM – BRASIL (%)	226
Gráfico 7 – COMPARAÇÃO SEXO DO MEI – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (%)	228
Gráfico 8 – SEXO DO MEI– BRASIL (%)	228
Gráfico 9 – COMPARAÇÃO ESCOLARIDADE MEI (%)	231
Gráfico 10 – RENDA MENSAL NA REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI - CURITIBA (%)	235
Gráfico 11 – CLASSE SOCIAL DO MEI – BRASIL (%)	239
Gráfico 12 – OUTRO RENDIMENTO DO MEI – BRASIL (%)	240
Gráfico 13 – CAUSAS QUE LEVARAM A SE TORNAR MEI - CURITIBA	242
Gráfico 14 – MOTIVOS QUE CONTRIBUÍRAM A SE TORNAR MEI – CURITIBA	251
Gráfico 15 – COMPARAÇÃO SOBRE AS CAUSAS PARA FORMALIZAÇÃO COMO MEI – BRASIL (%)	252
Gráfico 16 – COMPARAÇÃO CONDIÇÃO ANTES DA FORMALIZAÇÃO COMO MEI – BRASIL E CURITIBA (%)	257
Gráfico 17 – TEMPO NA INFORMALIDADE ANTES DE SER MEI - BRASIL (%)	263
Gráfico 18 – COMPARAÇÃO ATIVIDADE DO MEI POR SETOR ECONÔMICO – BRASIL E CURITIBA (%)	266
Gráfico 19 – PROFISSÃO E ATIVIDADE DESENVOLVIDA ANTES E DEPOIS DE SER MEI - CURITIBA (números absolutos)	268

Gráfico 20 – CONTINUIDADE DA ATIVIDADE ANTES DA OPÇÃO COMO MEI – CURITIBA (números absolutos)	270
Gráfico 21 – OBRIGAÇÕES EM DIA NA ATIVIDADE COMO MEI – CURITIBA	271
Gráfico 22 – MEIs COM EMPREGADOS, PARCERIAS, COM COLABORAÇÃO DE ALGUÉM NA ATIVIDADE – CURITIBA (%)	276
Gráfico 23 – DESVANTAGENS DE SER MEI – CURITIBA (%).....	277
Gráfico 24 – COMPARAÇÃO BUSCA POR CRÉDITO PELO MEI – BRASIL (%)	278
Gráfico 25 – LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI - CURITIBA	280
Gráfico 26 – COMPARAÇÃO DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI (%)	281
Gráfico 27 – COMPARAÇÃO DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI (%)	282

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – BRASIL: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, DA CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO E DO DESEMPREGO ENTRE 1940 E 1980	51
Tabela 2 – BRASIL: EVOLUÇÃO DAS OCUPAÇÕES NÃO AGRÍCOLAS POR SEGMENTO ORGANIZADOS E NÃO ORGANIZADOS ENTRE 1940 E 1980	53
Tabela 3 – BRASIL: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, DA CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO E DO DESEMPREGO ENTRE 1980 E 2000	64
Tabela 4 – BRASIL: EVOLUÇÃO DAS OCUPAÇÕES NÃO AGRÍCOLAS POR SEGMENTO ORGANIZADOS E NÃO ORGANIZADOS ENTRE 1980 E 2000	65
Tabela 5 - POPULAÇÃO DE 10 ANOS E MAIS OCUPADA, TOTAL E TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA- BRASIL – 1940/2011	73
Tabela 6 - NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA E DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA NÃO CONTRIBUINTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, SEGUNDO RENDIMENTOS – BRASIL – 2005	74
Tabela 7 – INDICADORES SELECIONADOS DO MERCADO DE TRABALHO, BRASIL (2003-2012).....	88
Tabela 8 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO, DO DESEMPREGO, DA INFORMALIDADE E DO RENDIMENTO MÉDIO NO BRASIL (2004-2014)	92
Tabela 9 - EVOLUÇÃO DO EMPREGO POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA BRASIL -2015	99
Tabela 10 - PARTICIPAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO BRASIL – 2009-2011	112
Tabela 11 – PERCENTUAL DE MEIS QUE CONTRATAM EMPREGADOS - BRASIL.....	175
Tabela 12 - COMPARAÇÃO DOS DADOS PARANÁ E CURITIBA	215
Tabela 13 - NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS E EMPREGO (RAIS) SEGUNDO A ATIVIDADE ECONÔMICA - 2015 (em números absolutos).....	219
Tabela 14- EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MEIS – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (em números absolutos)	220

Tabela 16 - ACUMULADO FAIXA ETÁRIA MEI – BRASIL, PARANÁ, CURITIBA (números absolutos)	222
Tabela 17 - ACUMULADO NACIONALIDADE MEI – BRASIL, PARANÁ, CURITIBA (números absolutos)	229
Tabela 18 – NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA (%).....	232
Tabela 19 – COMPARAÇÃO NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA (%).....	233
Tabela 20 – TEMPO NA CONDIÇÃO DE EMPREGADO COM CARTEIRA ASSINADA ANTES DE SER MEI – CURITIBA (números absolutos).....	258
Tabela 21 – TEMPO FORMALIZADO COMO MEI – CURITIBA (números absolutos).....	258
Tabela 22 - ACUMULADO CNAE MEI – BRASIL (números absolutos)	266
Tabela 23 - ACUMULADO CNAE MEI – PARANÁ (números absolutos)	267
Tabela 24 - ACUMULADO CNAE MEI – CURITIBA (números absolutos).....	267
Tabela 25 – PERCENTUAL DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE – REGIÕES METROPOLITANAS – FEVEREIRO/2016	269
Tabela 25 – PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA DOS MEIS – BRASIL	273

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO MEI	155
Quadro 2 – OBRIGAÇÕES LEGAIS DO MEI.....	161
Quadro 3 – DISPENSAS LEGAIS AO MEI.....	161

LISTA DE FIGURA

Figura 1 – AGLOMERADO METROPOLITANO DE CURITIBA: ÁREAS COM MAIOR INTENSIDADE DE ESTABELECIMENTOS INDÚSTRIAS – 1955 A 2008	218
---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDF	Autorização para Impressão de Documentos Fiscais
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
BCE	Banco Central Europeu
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BPC	Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social
BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CC	Código Civil
CE	Comissão Europeia
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CGSN	Comitê Gestor do Simples Nacional
CGSIM	Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios
CIC	Cidade Industrial de Curitiba
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
COMEC	Coordenação da Região Metropolitana de Curitiba
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
DAS	Documento de Arrecadação Simplificada
DASN	Declaração Anual do Simples Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DIRPF	Declaração do imposto de renda de pessoa física
DNRC	Departamento Nacional do Registro do Comércio

DREI	Departamento de Registro Empresarial e Integração
ECINF	Economia informal urbana
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
EUA	Estados Unidos da América
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIEP	Federação das Indústrias do Estado do Paraná
FMI	Fundo Monetário Internacional
FUNRURAL	Contribuição Social Rural
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBQP	Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IRPF	Imposto da Renda da Pessoa Física
IRPJ	Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas
LCP	Lei Complementar
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social
MEI	Microempreendedor Individual
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MPE	Micro e Pequenas Empresas

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PEA	População Economicamente Ativa
PI	Piauí
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADc	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PO	População Ocupada
PR	Paraná
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RMC	Região Metropolitana de Curitiba
S/A	Sociedade Anônima
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SELIC	Sistema Especial de Liquidação e de Custódia
SIMEI	Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos Abrangidos pelo Simples Nacional
SINEPE	Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná
SMF	Secretaria Municipal de Planejamento, Finanças e Orçamento
SUS	Sistema Único de Saúde

UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UF	Unidade Federativa
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	25
CAPÍTULO 1 – A CONFIGURAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL	40
1.1 O MUNDO DO TRABALHO CENTRADO NA ESCRAVIDÃO	40
1.2 A ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	47
1.2.1 A consolidação da legislação trabalhista.....	56
1.3 A ESTAGNAÇÃO DO PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	60
1.3.1 Os impactos na legislação nacional	77
1.4 FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA NOVA ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO?	84
1.5 UM RETORNO AO NEOLIBERALISMO: SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	100
1.6 AFINAL HÁ UMA NOVA CLASSE MÉDIA NO BRASIL?	104
1.7 AS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	110
CAPÍTULO 2 – OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO A PARTIR DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA MUNDIAL.....	115
2.1. AS CONTRADIÇÕES DO CAPITALISMO ATUAL.....	122
2.2 O DISCURSO EMPREENDEDOR	138

CAPÍTULO 3 – A CRIAÇÃO JURÍDICA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)	146
3.1 A POLÍTICA PÚBLICA DO MEI.....	146
3.2 A FIGURA JURÍDICA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	154
3.2.1 Obrigações e dispensas do MEI.....	160
3.2.2 Desenquadramento do microempreendedor individual	163
3.3 O MEI NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA	167
3.3.1 O microempreendedor individual sob a tutela do Direito Empresarial ...	167
3.3.2 O prestador de serviços e a tutela do Direito Civil.....	182
3.3.3 Autonomia ou mascaramento da subordinação?	190
CAPÍTULO 4 - O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO.....	211
4.1 UMA ANÁLISE REGIONAL DO MUNDO DO TRABALHO	211
4.1.1 O mundo do trabalho no Estado do Paraná	212
4.1.2 O trabalho no município de Curitiba	216
4.2 EVOLUÇÃO QUANTITATIVA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	220
4.3 CARACTERIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	222
4.3.1 Idade, gênero, estado civil e nacionalidade.....	222
4.3.2 Escolaridade.....	230
4.3.3 Rendimento e classe social.....	235

4.3.4 Formalização como microempreendedor individual	241
4.3.5 Atividades desenvolvidas pelos microempreendedores individuais	265
4.3.6 Desenvolvimento da atividade do microempreendedor individual	271
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	285
5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	294
5.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	295
REFERÊNCIAS.....	296
APÊNDICE 1 – ROTEIRO ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	320
APÊNDICE 2 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS	321

INTRODUÇÃO

“Existem momentos na vida onde a questão do saber se podemos pensar diferentemente do que pensamos, e perceber diferentemente do que vemos, é indispensável para continuar olhando e refletindo.” (FOUCAULT, 1984, p. 14).

Produzir uma tese em um programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas foi um grande desafio, pois olhar a realidade e abstrair os elementos necessários para a construção de modelos explicativos, foi uma tarefa árdua e complexa. A relação dialética entre o pesquisador e seu objeto de pesquisa ao longo desses quatro anos, exigiu difíceis escolhas e muita reflexão para poder alcançar os objetivos propostos.

Pesquisar o mundo do trabalho atual foi muito instigante, pois as profundas alterações na sociedade contemporânea afetaram diretamente as relações laborais e a ordem jurídica. E, como a presente tese tem por objeto a análise da emergência de uma nova figura jurídica no Brasil, exigiu a investigação das diversas determinações que incidem sobre essa novidade legislativa. O microempreendedor individual (MEI) é uma possibilidade legal de formalização simplificada do trabalhador, com equiparação à figura jurídica do empresário individual, com redução da contribuição previdenciária e isenções fiscais.

Para o estudo do microempreendedor individual foram estudadas as determinações sociais que envolvem o mundo do trabalho brasileiro, exigindo a compreensão da dinâmica das transformações na sociedade capitalista atual, e, também, o exame dessa nova figura jurídica no ordenamento legal brasileiro, em que o microempreendedor individual é marcado por um tensionamento entre o Direito Empresarial, o Direito Civil e o Direito do Trabalho. Mas, quais são as implicações concretas dessa novidade legislativa?

O total do contingente da força de trabalho no Brasil, entre os meses de outubro e dezembro de 2016, de acordo com o IBGE/PNADc (2016) foi de

102.600.000. Ao comparar com os dados sobre a quantidade de microempreendedores individuais para o mês de dezembro de 2016: 6.649.896, de acordo com o Portal do Empreendedor (2016), percebe-se que 6,4% do total das pessoas ocupadas e desocupadas são MEIs. Ao comparar o total dos microempreendedores individuais e as pessoas ocupadas: 90,3 milhões, de acordo com o IBGE/PNADc (2016) para o mesmo período, chega-se ao resultado de que 7,3% das pessoas ocupadas no país são microempreendedores individuais. Esses dados demonstram, que desde a criação dessa nova figura jurídica no ano de 2008 (com vigência em 2009), houve uma expressiva expansão quantitativa do uso dessa possibilidade de formalização do trabalho. O que indica a importância sociológica do estudo sobre o microempreendedor individual.

No que tange aos estudos jurídicos sobre o tema, isto é, na doutrina do Direito Empresarial, a figura jurídica do microempreendedor individual é exposta como uma novidade jurídica, sem aprofundamento das implicações no ordenamento jurídico nacional. Em virtude da equiparação ao empresário individual, os autores do Direito Civil¹ e do Direito do Trabalho², pouco abordam o tema, fazendo breves citações sobre a existência dessa figura jurídica. Desta forma, indica-se a necessidade de investigação sobre o microempreendedor individual, sob a ótica jurídica, para aprofundamento do estudo sobre o enquadramento legal e a proteção a esse trabalhador.

Mesmo representando uma parcela significativa da população economicamente ativa do país e tendo reflexos em diversos ramos do direito, há poucos estudos científicos realizados até o presente momento. De acordo com o Banco de Teses e Dissertações da Capes, há cinquenta e sete pesquisas utilizando-se a palavra-chave microempreendedor, dentre essas, há vinte e cinco que abordam a temática do microempreendedor individual. Dessas, onze são na

¹ Coelho (2012b), Coelho (2012c), Lobo (2014).

² Nascimento (2012), Martins (2012), Romar (2015).

área da Administração (somando-se os programas de Administração, Administração Pública, Administração em pequenas empresas e Gestão empresarial); três pesquisas na área do Direito (sendo uma em Direito Constitucional, uma em Sociologia e Direito e uma em Direito); duas pesquisas são da área de Planejamento (programas de Planejamento e Políticas Públicas e Planejamento Urbano e Regional); duas pesquisas são em programas de Desenvolvimento (Regional e Urbano e Regional), duas pesquisas são em programas de Contabilidade (sendo uma em Controladoria e Contabilidade); uma pesquisa na área de Economia; uma pesquisa em Comunicação, uma em Serviço Social, uma em Política Pública e uma em Política Social. Cabe destacar que, dentre todas essas pesquisas, apenas duas são pesquisas de doutoramento, uma tese na área da Administração que estudou sobre gestão e sustentabilidade dos empreendimentos dos microempreendedores individuais e uma tese na área de Políticas Públicas que investigou sobre a relação entre a política de emprego e renda e o microempreendedor individual no município de Teresina/PI.

Pesquisar sobre o microempreendedor individual foi levantar o véu sobre as novas formas de trabalho, discutindo a tensão entre essa possibilidade de formalização e a inclusão social e proteção previdenciária com a criação de novas formas de trabalho precário, discutindo a forma de uma proteção (ou desproteção) jurídica a esse trabalhador.

Para a análise dessas tensões, dentre outras, a presente pesquisa de doutoramento foi realizada a partir de uma perspectiva teórica entendendo como conflituosa a relação entre capital e trabalho e entendendo esse novo universo das relações laborais, cada vez mais diversificado e fragmentado, compondo um mundo do trabalho para além do assalariamento.

Desta forma, a presente pesquisa teve como objetivo geral compreender o microempreendedor individual no contexto das transformações do mundo do trabalho brasileiro atual e a sua proteção jurídica.

Como objetivos específicos, a pesquisa analisou as relações existentes entre o microempreendedor individual e o processo de desassalariamento no

país, estudou as conexões entre o microempreendedor individual e a informalidade, investigou a existência de vínculo entre o microempreendedor individual e o desemprego. Para tanto, analisou o mundo do trabalho brasileiro, seus elementos estruturais e caracterizadores. Estudou as transformações globais do trabalho, buscando compreender os impactos dessas mudanças no mundo do trabalho brasileiro. Investigou e discutiu a natureza jurídica do microempreendedor individual no ordenamento jurídico nacional. Também analisou como o microempreendedor individual se insere em um contexto concreto, tendo por base o município de Curitiba/PR, em virtude de sua inserção em uma grande região metropolitana do país que passou durante a década de 1990 por um processo de industrialização e posteriormente, no final da década de 1990 e início da década de 2000, passou por um movimento de relocação da indústria.

Da análise jurídica sobre o microempreendedor individual, surgiram ao longo da pesquisa, diversos questionamentos: todos os microempreendedores individuais se enquadram nos elementos caracterizadores do empresário individual? É o microempreendedor individual um prestador de serviços, e assim estaria sob a tutela do Direito Civil? Estaria sendo utilizada a figura do microempreendedor individual como uma forma de mascaramento de relações de emprego e assim, havendo uma fuga da legislação laboral? Quais as implicações previdenciárias a partir da criação do microempreendedor individual? Quais os impactos da diminuição dos percentuais de recolhimento previdenciário?

As especificidades da pesquisa exigiram uma definição teórica e metodológica para abordar esses objetivos. No que tange à perspectiva

epistemológica a pesquisa utilizou-se do Materialismo Histórico³ e do Método Dialético⁴.

Cabe esclarecer que por epistemologia, será entendido “[...] como o estudo crítico do conhecimento científico, técnico e filosófico.” Buscando “responder como o conhecimento é produzido (construído, obtido, desenvolvido), organizado, sistematizado e transmitido (explicitado, divulgado, exposto).” (FARIA, 2015, p. 60). E, por método, entende-se “[...] procedimento epistemológico, na medida em que ele define como o conhecimento é produzido.” (FARIA, 2015, p. 58). Faz-se necessário tomar o devido cuidado para não confundir o método com formas de coleta de dados.

A escolha de um método para a realização de uma pesquisa não é algo simples, pois o método será fundamental para a construção do conhecimento. “Assim, a teoria é o movimento real do objeto transposto para o cérebro do pesquisador – é o real reproduzido e interpretado no plano ideal (do pensamento).” (PAULO NETTO, 2011, p.21).

Para Marx (1982, p. 14):

O concreto é concreto por ser a síntese de múltiplas determinações, logo, unidade da diversidade. É por isso que ele é para o pensamento um processo de síntese, um resultado, e não um ponto de partida, apesar de ser o verdadeiro ponto de partida da observação imediata e da representação. O primeiro passo reduziu a plenitude da representação a uma determinação abstrata; pelo segundo, as determinações conduzem à reprodução do concreto pela via do pensamento.

O método dialético propicia ao pesquisador ir além da aparência e buscar a essência do objeto pesquisado através da captura da estrutura e sua dinâmica,

³ De acordo com Faria (2015) existem sete dimensões epistemológicas, sendo o Materialismo Histórico uma delas, as demais dimensões são: Positivismo, Pragmatismo, Funcionalismo, Estruturalismo e Fenomenologia. Nessa pesquisa, utilizaremos o termo Materialismo Histórico, com suas iniciais maiúsculas, como forma de identificar a dimensão epistemológica.

⁴ Distinção realizada por Faria (2015) e que foi adotada nessa pesquisa.

realizando uma síntese, o pesquisador reproduz no plano ideal a essência do objeto pesquisado. (PAULO NETTO, 2011, p.22).

No Materialismo Histórico a realidade deve ser analisada dentro de seu processo de formação histórica que, na verdade, não é estática, mas um movimento no qual devem ser encadeadas as relações.

Na análise a partir do método Dialético no Materialismo Histórico, três categorias foram centrais: trabalho, totalidade e contradição, que perpassaram a análise de todos os capítulos dessa tese.

A categoria trabalho foi compreendida a partir de uma perspectiva teórica compreendendo o trabalho como fundante na sociedade capitalista e na relação com o capital, formando um nexos conflituoso⁵.

A natureza das contradições, seus ritmos e limites, dependem da estrutura de cada totalidade e apresenta-se conforme o objeto que está sendo estudado. Foi preciso descobrir as relações, os processos dentro das totalidades porque as relações são mediadas pelas estruturas e os níveis dentro das totalidades.

Para utilização da categoria totalidade foi preciso compreender o objeto de estudo como uma máxima complexidade, constituída por totalidades de menores complexidades. A totalidade é dinâmica, estruturada e articulada e o seu movimento decorre do caráter contraditório de todas as totalidades (PAULO NETTO, 2011). Para a compreensão da totalidade, a pesquisa utilizará uma perspectiva interdisciplinar.

A interdisciplinaridade se apresenta, então, como um modo de organização e articulação de saberes disciplinares na prática da pesquisa, nutrindo-se delas sem dissolvê-las, especialmente quando a solução de um problema de pesquisa é invisível no âmbito de uma única disciplina. (FARIA, 2014, p. 144).

⁵ Partindo da análise da categoria trabalho, sob a perspectiva marxista, que tem o fundamento de sua análise a partir do sentido ontológico do trabalho como práxis humana, compreendendo a ontologia do ser social, para então poder analisar de forma crítica o trabalho assalariado na sociedade capitalista.

A interdisciplinaridade decorre da complexidade e da dinâmica do problema da pesquisa e, para poder alcançar respostas, se faz necessária a utilização de diálogos entre saberes disciplinares de áreas diferentes, pois um objeto não possui uma disciplina, apesar de cada disciplina possuir uma disciplina. (FARIA, 2014).

Considerando essas perspectivas, epistemológica, teórica e metodológica, a coleta dos dados para a análise da realidade concreta se deu com base em dados oficiais e em dados primários, buscando compreender o trabalho na modalidade de microempreendedor individual.

Em virtude da novidade jurídica que se constitui o microempreendedor individual, há poucas fontes de dados oficiais sobre o tema. As duas principais fontes de dados oficiais utilizadas nessa pesquisa, foram: o Portal do Empreendedor, mantido pela Secretaria Especial da Micro e Pequena Empresa que constitui a única fonte de dados compilados oficiais, abrangendo a esfera federal, estadual e municipal, disponíveis sobre o MEI e, a segunda fonte de dados secundários, a série de pesquisas realizadas pelo SEBRAE sobre o microempreendedor individual, com dados de abrangência nacional.⁶

A página eletrônica do Portal do Empreendedor possibilita o acesso aos relatórios estatísticos que se subdividem em três grupos:

- I) Microempreendedores individuais formalizados no Portal do Empreendedor. Este grupo de relatórios traz apenas resultados baseados nos MEIs que se formalizaram por meio do Portal do Empreendedor e formam a grande maioria dos registros;

⁶ Em virtude da pouca quantidade de pesquisas de abrangência nacional sobre o microempreendedor individual, optou-se por utilizar a série de pesquisas do SEBRAE, no entanto, reconhecendo que essa instituição tem como um de seus focos de atuação, a divulgação do empreendedorismo. De acordo com Dias (2012, p. 158) “Hoje, o SEBRAE é reconhecido como a maior agência promotora do “empreendedorismo”, isto é, de aspectos relacionados tanto à abertura de novos negócios, do trabalho autônomo e do “autoemprego”, quanto à ideologia que vem a reboque, baseada na revitalização do individualismo.”

- II) Empresários individuais microempresas que optaram pelo SIMEI no início do exercício fiscal. Todo mês de janeiro é permitido aos empresários individuais microempresas (ME) optarem, no Portal do Simples Nacional, por converter seus registros em microempreendedores individuais. Este grupo de relatórios é baseado apenas neste conjunto restrito de registros de MEIs;
- III) Total geral de microempreendedores individuais. Esse grupo de relatórios apresenta a soma dos registros do primeiro e do segundo grupo. (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2015). Para a presente pesquisa os dados utilizados referem-se ao terceiro grupo de dados estatísticos, posto que representa a soma dos outros dois grupos de dados.

Os relatórios disponíveis na página eletrônica do Portal do Empreendedor são:

Acumulado Mês/Dia - permite selecionar ano e mês e traz o número de MEIs por dia do ano/mês selecionado.

Acumulado Município - informa o número de MEIs para um ou mais municípios de um mesmo Estado, na data selecionada.

Acumulado UF - traz o total de MEIs formalizados por Estado, na data selecionada.

Acumulado Brasil por código CNAE - informa o número total de MEIs organizado pelo código da atividade principal (CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas).

Acumulado UF por código CNAE - informa o número de MEIs de uma determinada UF, organizado pelo código da atividade principal (CNAE).

Acumulado Município por código CNAE. Informa o número de MEIs de um ou mais municípios de um mesmo Estado, organizado pelo código da atividade principal (CNAE).

Acumulado UF/Município por código CNAE, descrição CNAE e Sexo - traz o total de MEIs de um município ou de um determinado Estado, organizado por CNAE e gênero (masculino, feminino e total).

Acumulado Forma de Atuação Brasil/UF/Município - apresenta quadro comparativo da forma de atuação do total de MEIs, com percentuais em relação ao Brasil, UF, informando também o número de MEIs. Permite selecionar resultados para Brasil, UF ou município. As formas

de atuação possíveis são: estabelecimento fixo, porta a porta, postos móveis ou por ambulantes, em local fixo, fora da loja, internet, televendas, correios ou máquinas automáticas.

Acumulado Faixa Etária Brasil/UF/Município - informa o total de MEIs organizado por faixas etárias. Permite selecionar resultados para Brasil, UF ou município.

Acumulado Nacionalidade Brasil/UF/Município/Nacionalidade - Traz como resultado tabela contendo todas as nacionalidades do MEI e o número de formalizados. Permite selecionar resultados para Brasil, UF ou município (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2015).

A série de pesquisas do SEBRAE denominada “Perfil do microempreendedor individual” foi realizada em quatro anos: 2011, 2012, 2013 e 2015⁷. O SEBRAE constitui uma entidade importante na implementação da política pública do microempreendedor individual, devido à parceria com Ministério do Desenvolvimento Social (MDS)⁸ para assistência técnica e disseminação da implementação da política pública, como também para formação e capacitação dos microempreendedores. (FONSECA; JACCOUD; KARAN, 2013).

A série de pesquisas do SEBRAE configura-se como quantitativa, sendo realizadas as coletas de dados via telefone, através da utilização de questionário com questões objetivas, sendo realizadas por empresas licitadas para esse fim. As pesquisas utilizaram amostragem aleatória estratificada por Estado-Membro, conforme o Cadastro de Empreendedores Individuais da Receita Federal do Brasil. No ano de 2011, foram utilizadas amostras por Estado de 390 MEIs. No ano de 2012 e 2013, foram utilizadas amostras de 430 MEIs por Estado. No ano de 2015, foi utilizada a amostra de 360 MEIs por Estado, abrangendo em todos os anos, todos os Estados-Membros mais o Distrito Federal. Os resultados nacionais foram ponderados de acordo com a participação de cada UF no universo total de MEI. No que tange ao intervalo de confiança, a pesquisa tem

⁷ Com publicação em 2016.

⁸ Atualmente, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome foram fundidos com o Ministério do Desenvolvimento Agrário, sendo designado pelo nome de Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário.

95% com aproximadamente 2% de margem de erro para os resultados nacionais. Nos resultados estaduais, o intervalo de confiança é de 95% com margem de erro de no máximo 5%. (SEBRAE, 2011, 2012, 2013 e 2016).

A coleta dos dados primários aconteceu no município de Curitiba/PR, em virtude de sua inserção em uma importante região metropolitana que, a partir da década de 1990, passou por um processo de intensificação da industrialização (inclusive com grande aporte de capital estrangeiro) e, a partir da segunda metade da década de 1990 e início dos anos 2000, passou por um processo de realocação da indústria do município de Curitiba para a Região Metropolitana. Esse movimento alterou o mundo do trabalho da região, em especial o de Curitiba. Em virtude dessa dinâmica, o município de Curitiba, torna-se um município propício para a pesquisa e a análise sobre o mundo do trabalho.

A primeira aproximação para compreensão do objeto da pesquisa e para a coleta de dados primários sobre o microempreendedor individual no município de Curitiba/PR, consistiu em uma pesquisa do tipo exploratória. Nessa fase, a escolha dos sujeitos foi aleatória para permitir uma visão mais ampla dos sujeitos da pesquisa. Como local de coleta de dados foi utilizado o Espaço Empreendedor da Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A⁹ que presta assessoria a esses trabalhadores nas Ruas da Cidadania no Município de Curitiba. Os dados foram coletados em duas Ruas da Cidadania nos bairros: Capão Raso e Pinheirinho. As Ruas da Cidadania são um símbolo de descentralização da Administração Pública Municipal (sendo no total 10 espaços distintos no município) e funcionam como um local onde o usuário pode usufruir diversos serviços públicos atendendo os direitos do cidadão. Nas Ruas da Cidadania os serviços públicos ofertados compreendem as três esferas da administração pública: municipal, estadual e federal. Pela configuração das Ruas da Cidadania, compreende-se o perfil dos sujeitos da pesquisa na primeira etapa

⁹ A Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A, fundada em 14 de dezembro de 2007, tem a finalidade de fomentar a atividade econômica de Curitiba, através do desenvolvimento da infraestrutura, da base empresarial, da ciência e da tecnologia, com ênfase nas parcerias público-privadas. (AGÊNCIA Curitiba, 2014).

de coleta de dados primários. A escolha do local da pesquisa se deu em virtude da existência dessa agência municipal prestar apoio a esses trabalhadores e, desta forma, tornar viável a coleta de dados primários, posto que não haja uma organização coletiva de microempreendedores individuais que possibilitaria reunir esses trabalhadores para a realização das entrevistas.

Os sujeitos da pesquisa consistiram em microempreendedores individuais já formalizados e a forma da coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas (Apêndice 1) com o objetivo de conhecer a dinâmica de trabalho do microempreendedor individual e colher dados que subsidiassem a segunda etapa da pesquisa.

A entrevista foi escolhida nessa primeira aproximação, pois como forma de coleta de dados é uma das principais ferramentas que podem ser utilizadas pelo pesquisador para a compreensão dos valores, crenças, modo de vida, motivações e comportamento dos entrevistados. De acordo com Poupart (2008, p. 215), “[...] a entrevista constitui uma porta de acesso às realidades sociais”, permitindo compreender de forma mais ampla a realidade pesquisada.

A abordagem das entrevistas foi qualitativa¹⁰ para permitir um aprofundamento “[...] no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas.” (MINAYO, 1994 p. 22).

Para a análise das entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que possibilitou extrair das falas dos sujeitos, conteúdos para uma categorização dos elementos e compreensão desse universo laboral e, também, para posterior construção do formulário da segunda etapa da pesquisa.

Para a utilização da técnica da análise de conteúdo, foi necessário percorrer três etapas: a pré-análise que consiste na organização do texto, podendo utilizar-se de técnicas como hipóteses, objetivos e indicadores. A segunda etapa é a exploração do material que consiste na codificação a partir

¹⁰ Conforme Poupart et al. (2008), Denzin e Lincoln (2006) e Haguette (2000).

das unidades de registro e, a terceira etapa que trata dos resultados e da interpretação, é nessa etapa que ocorre a categorização dos elementos por semelhança ou por diferenciação. (CARACGNATO; MUTTI, 2006).

As entrevistas foram realizadas no período compreendido entre os dias 15 de abril de 2015 e o dia 09 de maio de 2015. No total, foram realizadas oito entrevistas, sendo: sete realizadas de forma aleatória, nas Ruas da Cidadania do Capão Raso e Pinheirinho e uma realizada na residência do entrevistado em Curitiba/PR. Também foram coletados dados através do envio das questões por correio eletrônico, em virtude de o respondente residir no município de Maringá/PR.

A segunda aproximação com o objeto de pesquisa se deu após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética, através do parecer nº 1.693.360.

A coleta de dados aconteceu no município de Curitiba, em duas modalidades, uma virtual e uma presencial, ambas no período compreendido entre 05 de setembro de 2016 a 23 de outubro de 2016.

A primeira fase da segunda etapa de coleta de dados consistiu no envio de um questionário com 33 perguntas, sendo 27 fechadas e 6 abertas (Apêndice 2) via correio eletrônico. O convite para a participação na pesquisa, juntamente com o endereço eletrônico para acesso ao questionário e acesso ao Termo de Consentimento Esclarecido, foi enviado através da lista de correio eletrônico dos microempreendedores individuais cadastrados através da Agência de Desenvolvimento de Curitiba S/A. Tal entidade é vinculada ao Poder Público Municipal de Curitiba e tem por missão fomentar o desenvolvimento econômico e tecnológico de Curitiba com foco na inovação e na sustentabilidade. Dentre os programas desenvolvidos pela Agência Curitiba, há o Programa Curitiba Empreendedora que tem por objetivo apoiar o empreendedorismo e o desenvolvimento de novos negócios no município. Esse programa abrange diversas atividades, dentre elas o Espaço do Empreendedor que consiste em um ambiente empresarial para atendimento aos microempreendedores individuais, com prestação de serviços gratuitos desde a orientação, formalização,

capacitação empresarial, assessoria e consultoria. O Espaço do Empreendedor fica localizado nas Ruas da Cidadania do Pinheirinho, Fazendinha, Boa Vista, Santa Felicidade, Cidade Industrial de Curitiba (CIC), Tatuquara, Boqueirão e Cajuru. (AGÊNCIA CURITIBA, 2016a).

A escolha pelo envio dos formulários por correio eletrônico se deu pelos seguintes motivos: primeiro pela possibilidade de alcançar uma amostra maior do universo pesquisado, já que esse é formado por 73.476¹¹ e a base de correios eletrônicos cadastrados pela Agência Curitiba é de 43.233; a segunda razão foi motivada pelas pesquisas SEBRAE (2013 e 2016) em que os microempreendedores individuais afirmaram que o contato por correio eletrônico é a melhor forma de receber informações; e, a terceira razão, se deu pelo fato do uso da base do “Google Docs” permitir maior facilidade para o preenchimento do formulário e posterior envio à pesquisadora.

Também foi utilizada a técnica da bola de neve para envio dos endereços eletrônicos com os formulários, para MEIs que não estavam cadastrados na base de correios eletrônicos da Agência Curitiba. Essa técnica se caracteriza pela indicação de um sujeito da pesquisa por outro sujeito da pesquisa. Na presente pesquisa, em virtude do formulário de coleta de dados ser eletrônico, alguns sujeitos da pesquisa que eram cadastrados na base de dados da Agência Curitiba que conheciam outros microempreendedores individuais não cadastrados nessa mesma base de dados, repassaram o endereço eletrônico para acesso ao formulário e assim possibilitando que outros sujeitos participassem da presente pesquisa, além dos cadastrados na base de dados da Agência Curitiba.

A segunda etapa da segunda fase de coleta de dados se deu de forma concomitante à primeira fase, sendo realizada a aplicação dos formulários impressos, sendo preenchidos pelos próprios microempreendedores individuais.

¹¹ Dado fornecido pelo Portal do Empreendedor para a data de 31/10/2016 para o município de Curitiba.

Essa coleta de dados se deu em três oportunidades diferentes, sendo todas, nas Ruas da Cidadania em um momento anterior à realização de cursos promovidos pela Agência Curitiba, em parceria com o SEBRAE, para capacitação dos microempreendedores individuais, conforme programação realizada semestralmente. A primeira aplicação dos questionários se deu na Rua da Cidadania Fazendinha, no dia 30/08/2016, tendo 10 respondentes no total. A segunda aplicação dos questionários se deu na Rua da Cidadania Fazendinha no dia 13/09/2016, tendo seis respondentes no total. Já, a terceira aplicação dos questionários aconteceu na Rua da Cidadania do CIC no dia 14/09/2016, tendo quatro respondentes no total. A escolha dos locais e datas se deu pela disponibilidade da programação dos cursos pela Agência Curitiba e a disponibilidade da pesquisadora.

A pesquisa totalizou 248 questionários, incluindo as duas modalidades de coletas de dados, sendo a análise dos dados realizada conjuntamente.

Os formulários permitiram coletar dados quantitativos sobre o objeto da pesquisa, no entanto, a análise desses dados teve a natureza qualitativa, sendo realizada com base no referencial teórico exposto nos capítulos dessa tese.

A tese foi estruturada em quatro capítulos. O primeiro capítulo analisou o mundo do trabalho brasileiro, partindo do regime escravocrata, analisando o surgimento do assalariamento, sua expansão e a crise no Brasil. O segundo capítulo analisou a crise na sociedade capitalista, buscando compreender as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir da década de 1970, quando houve o início do processo de reestruturação produtiva do capital. A partir da análise da crise internacional do trabalho, a pesquisa investigou suas consequências no mundo do trabalho brasileiro. O terceiro capítulo tratou da análise da figura jurídica do microempreendedor, investigando a existência de um debate nacional sobre a natureza jurídica e a existência (ou não) de um deslocamento na proteção jurídica a esse trabalhador. O quarto capítulo analisou os dados coletados sobre o microempreendedor individual no município de Curitiba/PR, verificando algumas especificidades na comparação com os dados nacionais, em especial no que tange ao setor com maior predomínio dos

microempreendedores individuais e a escolaridade, mas também, apresentando dados coerentes com os dados oficiais de abrangência nacional, podendo citar os indicadores de renda, sexo, idade, causas que contribuíram para a escolha da formalização como microempreendedor individual. Os dados apresentaram, também, tendências trazidas por outras pesquisas no que tange à utilização dessa figura jurídica para além dos objetivos legais, como uma forma de trabalho precário em um contexto de flexibilização das relações de trabalho.

Por fim, serão apresentadas as considerações decorrentes da realização dessa tese, de forma sistematizada entre os argumentos trazidos ao longo do texto e os dados coletados na pesquisa de campo, discutindo os resultados gerais e trazendo as principais constatações dessa tese de doutoramento.

CAPÍTULO 1 – A CONFIGURAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL

“O modo de produção da vida material condiciona o desenvolvimento da vida social, política e intelectual em geral”. (MARX, 1977, p. 23).

O presente capítulo tem por objetivo analisar a constituição e a dinâmica do mundo do trabalho brasileiro, do regime escravocrata ao assalariamento, analisando as causas do surgimento e expansão do assalariamento até sua crise e buscando compreender essa dinâmica social com o surgimento do microempreendedor individual. A nova figura jurídica do microempreendedor individual tem por propósitos a inclusão previdenciária e social e, a formalização através de pequenos empreendimentos. Para compreender o surgimento desse conjunto de medidas que propõem a diminuição da informalidade, além de promover a inclusão social e previdenciária de uma parcela de trabalhadores com foco no estímulo ao empreendedorismo, se faz necessário questionar: Como é configurado o mundo de trabalho brasileiro? Quais as relações entre as características estruturais do mundo do trabalho brasileiro com o surgimento do microempreendedor individual?

1.1 O MUNDO DO TRABALHO CENTRADO NA ESCRAVIDÃO

A economia brasileira desde 1530 (início da ocupação das terras brasileiras) até 1930, teve como uma de suas características centrais, a dependência da dinâmica da demanda externa. O desenvolvimento econômico durante esse longo período de quatro séculos consistiu essencialmente em ocupação de novas terras e exploração de recursos naturais, por um lado, e por outro, a importação de mão de obra da África e da Europa, até a sua proibição em 1850, não havendo a formação estruturada de um mercado de trabalho. (PEREIRA, 1967). O mundo do trabalho, ao longo de grande parte desse período histórico, teve como centralidade o regime escravocrata no setor primário da

economia. No entanto, cabe destacar que, junto com a escravidão, havia uma estrutura social diversificada. Escravos e donos de terra eram os principais grupos sociais que conviviam com uma série de outros grupos como: artesãos e artífices nos ofícios urbanos, comerciantes, tropeiros, criadores de animais, mercadores de escravos, financistas e construtores, dentre outros. (CARDOSO, 2010). Segundo Pochmann (2016), em 1808, com a vinda da família Real ao Brasil, as primeiras indústrias foram instaladas no país.

Após a Independência do Brasil, ocorrida em 1822, a escravidão passa a gerar um incômodo na construção do Estado Nacional, pois contrastava com o ideal de emancipação dificultando as relações internacionais e a política externa do país. Gradativamente, a partir de 1870, setores ligados às classes dominantes começam a combater a escravidão, visando à mão de obra imigrante como forma de repor os trabalhadores nacionais. (NOGUEIRA, 2010).

Com a crise do sistema escravocrata, inicia-se a imigração europeia que trouxe trabalhadores ao Brasil que passam a se inserir no trabalho urbano e rural. No mundo do trabalho urbano, assumem a posição de assalariados na incipiente indústria paulista (VILLAÇA, 1967) e, no mundo do trabalho rural, alguns assumem essa forma de trabalho e outros, inserem-se, em especial, na cafeicultura paulista através de várias formas de trabalho, como os contratos de parceria e o colonato. (LAMOUNIER, 1988).

Com a abolição da escravatura em 1888, se reconhece formalmente o direito à liberdade dos escravos. No entanto, no plano material não houve mudança estrutural que possibilitasse a melhoria das condições de vida dessa parcela significativa da população brasileira. (LAMOUNIER, 1988)¹². De acordo com Coutinho (2015), não se pode estabelecer como marco da regulamentação do mercado de trabalho livre no Brasil, a abolição da escravatura, pois houve uma transição lenta e gradual da incorporação de trabalhadores livres no

¹² Para dimensionar o tamanho da população escrava no Brasil, na segunda metade do século XIX, havia 2.500.000 escravos africanos de um total de 8.000.000 de habitantes (NOGUEIRA, 2010).

mercado de trabalho (não somente libertos), mas também imigrantes provenientes especialmente da Europa. Essa transição precisava ser lenta e gradual, pois a escravidão garantiu uma força de trabalho marcada pela estabilidade, regularidade e obediência. Assim, com o fim do modelo escravocrata, a substituição da força de trabalho precisava ser gradativa sob pena de desorganizar o sistema produtivo.

Para Cardoso (2010), a ausência de um padrão de inserção no mundo de trabalho livre, se deu também pelo fato de que a escravidão no Brasil, não teve um padrão uniforme. Houve várias “escravidões”, diferentes formas de sujeição dos escravos a seus proprietários, como por exemplo, no Nordeste o escravo convivia com o trabalho livre nos momentos de maior demanda de trabalho nas colheitas de cana. No Rio de Janeiro, os escravos tinham maior liberdade de locomoção, pois parte importante dos senhores de escravos eram comerciantes. Em São Paulo, nas lavouras de café, a condição da escravidão era mais severa, a lida nos campos de plantio de café era mais extenuante. De acordo com Villaça (1967, p. 67), em 1889, com a Proclamação da República e após o fim da escravidão, “surge o café cultivado em moldes capitalistas: grandes plantas de empresa, utilização de capital técnico e financeiro e trabalho realizado por colonos estrangeiros, livres e assalariados.” Essa diversidade das relações sociais escravocratas ocasionou variadas transições para o trabalho livre.

Os trabalhadores libertos com o fim da escravidão ficaram submetidos a condições sociais perversas e reféns de seus antigos proprietários. Não houve processos de mobilidade social para esses trabalhadores com o fim do regime escravocrata, pois o Estado não implementou nenhuma política compensatória para dar suporte e assistência social a essa camada de cidadãos, nem promoveu alteração na estrutura fundiária do país. (COSTA, 2006, p. 116).

Esses trabalhadores encontravam-se em condições precárias de existência, precisando articular meios de sobrevivência, nos quais incluíam a gravitação em torno das grandes propriedades de terra, em busca de trabalho, estando sujeitos a outras formas de exploração. Mesmo não fazendo parte

diretamente do setor dinâmico da economia, os libertos, eram parte importante da dinâmica social mais ampla. (CARDOSO, 2010).

Desta forma, no final do século XIX havia uma diversidade de trabalhadores que compunham o mundo do trabalho brasileiro, ao lado dos libertos, brancos pobres e trabalhadores por conta própria que ficavam em torno das classes mais favorecidas, prestando serviços de baixa qualificação, de demanda intermitente e de rendimentos baixos e irregulares. (HOLZMANN, 2013). Também nesse mundo do trabalho, havia os profissionais liberais, como médicos, advogados e engenheiros com maior qualificação que desempenhavam atividades mais valorizadas econômica e culturalmente. No entanto, compunham um pequeno universo. A educação, nesse período, continuava (e continuará por muito tempo) a ser orientada no sentido de assegurar posição social. (VILLAÇA, 1967).

Note-se, para além da diversidade das condições materiais e culturais de existência, que igualmente a regulamentação jurídica era diferenciada, em se tratando de escravos, (libertos, mas não tão livres), trabalhadores livres brasileiros e imigrantes estrangeiros (não menos servis). Comungavam, porém, de uma mesma perspectiva: eram todos destinatários da “disciplina para o trabalho”, da docilização para a submissão ao poder e da normalização para o convívio social [...]. (COUTINHO, 2015, p. 26).

Coutinho (2015) chama a atenção para uma questão estrutural na sociedade brasileira, as relações de poder fortemente marcadas pelas relações de classe e raça. Mas, segundo a autora “a classe trabalhadora se preparava para uma sociedade salarial” (COUTINHO, 2015, p. 27). No ano de 1870, no Rio de Janeiro, havia a Liga Operária e, em 1880, a União Operária dos Trabalhadores do Arsenal de Marinha.

A primeira lei de “prestação de serviços” foi promulgada em 1830 e regia os contratos mantidos por brasileiros e estrangeiros, esse contrato precisava ser necessariamente escrito. O não cumprimento do contrato pelo prestador de serviços, sujeitava-o a penalidades como a prisão. Em 1837, Dom Pedro II com o intuito de incentivar a vinda de mão de obra estrangeira promulga a nova lei de

“prestação de serviços” que se aplicaria apenas aos estrangeiros. No ano de 1879, a nova lei de “prestação de serviços” regula as anteriores para estipular regras à locação de serviços em geral, incluindo as parcerias agrícolas e pecuárias, aplicando-se a estrangeiros e brasileiros. (COUTINHO, 2015).

No que tange ao processo que culminou na abolição da escravidão, várias leis foram promulgadas no Brasil. Em 1831, houve a proibição da importação de escravos. Em 1850, a Lei nº 581, conhecida como Lei Eusébio de Queiroz, manteve a proibição da importação de escravos, tipificando como crime de pirataria, também criou novas medidas para a repressão da importação de escravos. A Lei nº 2040 de 1871, conhecida como Lei do Ventre Livre declarava livre os filhos das mulheres escravas. No entanto, haviam várias restrições a essa liberdade. Em 1885, a Lei nº 3270, Lei dos Sexagenários, “regulou a extinção gradual do ‘elemento servil’, mantendo a perspectiva de uma transição que fosse adequada à disciplina [...]”, pois mantinha a obrigação de manter o domicílio por cinco anos no local onde foi alforriado e permanecer na companhia dos ex-senhores por mais 3 anos a título de indenização e como forma de combate à vadiagem. (COUTINHO, 2015, p. 31).

O lento processo de transição do sistema escravocrata para o trabalho livre no Brasil, contou com mais um componente significativo que foi a forma como os trabalhadores libertos eram vistos pela elite nacional, como preguiçosos, com tendências à vadiagem, não confiáveis e sem a mentalidade moderna, entendendo que esses trabalhadores não eram suscetíveis à adesão voluntária ao trabalho livre. De acordo com Cardoso (2010, p. 63), essa visão discriminatória, em especial, pela elite paulista, entendia que o indivíduo nacional negro, só se submetia ao trabalho pelo uso da força, assim, a fome seria o corretivo para as propensões à preguiça. Utilizavam essa visão discriminatória da população nacional como forma de manter relações de trabalho precárias e com baixas remunerações.

Cabe destacar que essa visão racista permaneceu no Brasil por muito tempo, aparecendo de forma explícita na Constituição Federal de 1934, em seu artigo 138 que dispunha: “Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos

termos das leis respectivas: b) estimular a educação eugênica.”¹³ Afirma Viana (2005, p. 176) que no período colonial brasileiro “o desejo de enriquecer, de ascender, de melhorar, de gozar os finos prazeres da civilização só pode realmente existir no homem de raça branca.” Entende o autor que os negros, índios e os mestiços “padecem” de uma assimetria moral, sendo que na estrutura do caráter, essas diferentes mentalidades das raças, não se misturam, não se integram, por isso lhes falta o “senso de continuidade”, “senso do querer”, “pertinácia da vontade”.

Esses degradados da mestiçagem não têm o mais leve desejo de ascender, de sair da sua triste existência de párias. Centro de tendências étnicas opostas, que se neutralizam a sua vontade como que se dissolve. Por fim, desfecham na abulia. E ficam eternamente no plano da raça inferior. (VIANA, 2005, p. 175-176).

Essa abjeta ideologia racista e desqualificadora dos nacionais contribuiu de forma brutal na criação de uma mentalidade da superioridade dos homens brancos, incentivando a imigração, em especial a europeia. De acordo com Carvalho (2003) o estrangeiro era bem-vindo e subsidiado pelo governo, alterando o mundo de trabalho interno.

Alerta também Coutinho (2015) para o uso do Direito Penal como ferramenta coparticipativa do Direito do Trabalho como forma de punição e repressão àqueles que não se enquadravam na estrutura de disciplina e comando vinda dos empregadores. Destaca a autora que não houve um preciso instante de introdução do Direito do Trabalho no Brasil, mas houve um processo contínuo de construção.

No início do século XX, o Brasil inicia um processo de industrialização e da expansão do assalariamento, fatores que acarretaram a alteração na estrutura econômica e no padrão de acumulação do capital. (COSTA, 2006). De

¹³ O termo eugenia foi criado pelo antropólogo inglês Francis Galton. A eugenia seria a ciência que trata das influências que melhoram as qualidades inatas de uma raça em favor da evolução da humanidade. (AGUILAR FILHO, 2012).

acordo com Pochmann (2016), entre os anos de 1880 e 1920, a economia capitalista exportadora transita para a industrialização de forma concomitante com a crise da hegemonia inglesa.

Segundo Villaça (1967), já a partir de 1905 acelerou-se o ritmo de evolução industrial.

A indústria brasileira nasceu a partir da acumulação do setor cafeeiro e, especialmente motivada pela existência de um mercado interno que sofria com as dificuldades de importação devido à guerra mundial que envolveu toda a Europa (1914-1918). (COSTA, 2005, p. 186).

Para Villaça (1967, p. 68), “é fato inegável de que ao café se deve a criação de recursos para o progresso material e cultural brasileiros, levando o país à fase da industrialização.” Ainda, segundo a autora, a partir de 1850, consideráveis parcelas de recursos provenientes da exportação foram mobilizadas como capitais para empreendimentos na indústria e no comércio.

Graças ao estímulo provocado pela Primeira Guerra Mundial (1914-1918), a indústria brasileira começa a se desenvolver, devido às dificuldades do Brasil de atender seu consumo interno através das importações, já que sua estrutura econômica era baseada na agricultura e dependente das importações. (VILLAÇA, 1967).

De acordo com Barbosa (2003), na década de 1920, a indústria estava circunscrita à produção com base em matérias-primas locais, como algodão, açúcar, couro, dentre outros produtos e até 1930, pode-se falar que houve surtos de industrialização, pois nesse momento. o setor industrial era heterogêneo, formado por grandes indústrias que conviviam com pequenas fábricas e oficinas artesanais que competiam com preços baixos, obtendo apenas “lucros de subsistência”.

Entre os anos de 1889 e 1920, cresceu em 21,3 vezes a quantidade de indústrias e de 442,1% o número de operários. No entanto, a passagem para uma sociedade urbana e industrial, não significou o rompimento com o “velho agrarismo”. (POCHMANN, 2016).

A permanência das velhas alianças políticas não permitiu a realização de reformas estruturais no país, como a reforma fundiária, a tributária e social, possibilitando uma singular integração entre o moderno e o atrasado. (POCHMANN, 2016).

Também é nessa fase inaugural da industrialização do país que começam a surgir as primeiras leis voltadas ao trabalhador. Em 1906, surge a primeira lei sobre sindicalização que incentivava a solução pacífica entre as partes. Essas primeiras leis sindicais favoreceram a organização dos trabalhadores que passaram a buscar a expansão de seus direitos. Essa situação de maior liberdade sindical permaneceu até a década de 1930, quando então com a legislação de 1931, o Estado passou a controlar os sindicatos. (NASCIMENTO, 2011).

Percebe-se assim, que essa primeira fase do trabalho no Brasil, foi marcada pela centralidade da escravidão e, no campo econômico, pela agricultura. No entanto, havia também outras formas de trabalho, como os autônomos, comerciantes, trabalhadores por conta própria, os profissionais liberais que exerciam suas atividades voltadas para o trabalho urbano. Havendo desta forma, uma dualidade entre o trabalho urbano e rural. A inserção dos imigrantes trouxe um novo elemento na composição do mundo do trabalho, contribuindo para o início do assalariamento. A indústria iniciou suas atividades marcada pela crise internacional decorrente da Primeira Guerra Mundial e da crise interna do setor agrícola.

1.2 A ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO¹⁴

A crise de 1929, nos Estados Unidos da América, trouxe reflexos na sociedade brasileira, em especial, na exportação do café, com consequente

¹⁴ Entende-se por estruturação do mercado de trabalho a predominância do segmento organizado no mercado de trabalho urbano, em ocupações representadas em emprego assalariado regular e regulamentado. (POCHMANN, 2008).

enfraquecimento político da oligarquia cafeeira. Assim, os empresários deslocam parte de seus recursos financeiros para a indústria para dar continuidade ao movimento de acumulação do capital. Em virtude do processo de industrialização, deu-se o início da formação do mercado de trabalho no Brasil e do assalariamento como padrão no mundo do trabalho urbano.

Pochmann (2016, p. 68) afirma que no período entre 1930 e 1980 o Brasil perseguiu um modelo de industrialização tardia. Entende o autor que durante o ciclo de industrialização brasileira houve dois movimentos: o primeiro entre os anos de 1930 e 1955, em que a industrialização aconteceu sem a plena constituição dos meios de produção “o que concedeu primazia ao saldo do comércio externo enquanto mecanismo de financiamento das importações de máquinas e equipamentos industriais.” Nessa primeira fase, ocorreu também o primeiro grande bloco de investimentos estatais na construção de indústrias de base como a Companhia Siderúrgica Nacional, a Vale do Rio Doce, dentre outras. No segundo movimento de industrialização, entre os anos de 1956 e 1980, deu-se a implantação do segundo bloco de investimentos do Estado, através do Plano de Metas (1956-1960) e do segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (1976-1980). Nesse período, destaca-se no plano internacional a hegemonia dos Estados Unidos da América (EUA) na economia mundial, o cumprimento do acordo de Bretton Woods e o predomínio da Guerra Fria.

A industrialização foi um elemento central de transformação do mundo do trabalho brasileiro. Para Pochmann (2006, p. 18), a industrialização resulta da transformação no interior das forças produtivas “que passam a estar submetidas à dinâmica da dominação do capital industrial.” Desta forma, no Brasil, a industrialização representou um movimento da economia rural para a economia urbana afetando diretamente o mundo do trabalho, que exigiu um padrão diferenciado de trabalhadores com melhores qualificações e melhores salários. No entanto, no Brasil, apesar do processo de industrialização, o setor primário exportador permaneceu sendo um setor dinâmico e forte. (PEREIRA, 1967).

O aparecimento da indústria brasileira estava condicionado a vários fatores: a) não faltavam matérias-primas industriais, b) no que tange a mão de obra, havia uma reserva que não tinha sido absorvida pelo mercado, desde a abolição da escravidão; a força de trabalho qualificada foi composta pela imigração estrangeira, c) o espírito empreendedor já estava treinado, principalmente no setor cafeeiro, d) o capital tinha procedência especialmente da cultura do café, e) a criação da infraestrutura contou com uma forte presença do Estado, f) o mercado foi sendo formado pelas rendas dos produtores de café, dos imigrantes, dos industriais e do próprio crescimento da economia. (BUESCU, 1974).

Desta forma, a indústria brasileira inicia um processo de constituição de um setor econômico urbano, no qual o assalariamento passou a ser a principal forma de contratação de mão de obra, não esquecendo que as outras formas de trabalho permaneciam existindo na sociedade brasileira.

Buescu (1974, p. 178) demonstra através do censo industrial de 1940, na comparação com o censo industrial de 1920, a variação no número de empresas e empregados. Em 1920, havia 13.569 empresas com um total de 293.673 empregados; no ano de 1940 havia 49.418 empresas (configurando uma variação positiva de 264,2%) e o número de empregados era de 781.185 (configurando uma variação positiva de 166%)¹⁵. Apesar da grande variação na quantidade de trabalhadores nas indústrias, na comparação com o total da população percebe-se que o universo de trabalhadores industriais era muito restrito.

A industrialização no Brasil ganhou força com a formação do Estado Novo, pois Vargas tinha como projeto nacional de criação de um país com bases capitalistas em um modelo urbano-industrial. Assim, o governo Vargas passou a agir de forma intervencionista na criação de uma infraestrutura necessária para

¹⁵ A população brasileira em 1920 era de 30.635.605 e em 1940 era de 41.236.315. (IBGE, 2017).

o crescimento econômico, através de uma política desenvolvimentista¹⁶. (COSTA, 2006; KERSTENETZKY, 2012).

Ao colocar-se a tarefa do desenvolvimento, a questão da soberania nacional era vista por meio da capacidade de implementar políticas públicas capazes de gerar dinamismo econômico interno, atrair investimentos externos e alterar a inserção do país no mercado mundial, modificando a pauta de importações/exportações. (COSTA, 2006, p. 132).

Dessa forma, o Estado impulsionou o processo de industrialização e implementou um conjunto de normas jurídicas visando iniciar um processo de regulamentação do mercado de trabalho assalariado, tendo também a função de constituição de uma força de trabalho estável e disponível para o capital.

Posteriormente, o presidente Kubitschek (1955-1960) desenvolveu um programa de industrialização, em especial, com o Plano de Metas e o setor industrial cresceu rapidamente. O Estado investiu fortemente em infraestrutura e tentou atrair recursos para a promoção da industrialização do país, tendo como principal êxito a indústria automobilística. (CARVALHO, 2003).

Assim, no período entre 1940 e 1980 ocorreu a incorporação no mercado de trabalho, do registro formal dos segmentos organizados, a redução do desemprego, das ocupações sem registro e sem remuneração, a diminuição dos trabalhadores por conta própria. (POCHMANN, 2008).

¹⁶ De acordo com Costa (2006), por desenvolvimento se concebia industrialização. Esse debate ganha destaque na América Latina com a Cepal ao trabalhar a ideia de alterar a posição subalterna de parte do continente americano através da industrialização, com forte intervenção estatal na criação da infraestrutura necessária ao desenvolvimento.

Tabela 1 – BRASIL: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, DA CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO E DO DESEMPREGO ENTRE 1940 E 1980

Itens	1940	1980	Variação absoluta anual **	Variação relativa anual
População total	41.165,3	119.002,3	1.945,9	2,7%
PEA	15.751,0 (100%)	42.235,7 (100%)	687,1	2,6%
PEA ocupada	93,7%	97,2%	681,6	2,6%
Empregador	2,3%	3,1%	24,4	3,3%
Conta própria	29,8%	22,1%	121,5	1,8%
Sem remuneração	19,6%	9,2%	22,3	0,6%
Assalariado	42,0%	62,8%	513,4	3,6%
- com registro	12,1%	49,2%	484,2	6,2%
- sem registro	29,9%	13,6%	29,3	0,6%
Desempregado	6,3%	2,8%	5,5	0,5%
Taxa de precarização*	55,7%	34,1%	149,3	1,1%

FONTE: FIBGE, censos demográficos e estatísticas históricas do Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) (elaborado pelo autor), POCHMANN (2008, p. 63).

*Soma de conta própria, sem remuneração, desempregado.

**Em mil

Os dados acima demonstram que a variação anual de crescimento da população total esteve muito próxima da variação anual da população economicamente ativa, o que indica que o mercado de trabalho estava conseguindo integrar trabalhadores proporcionalmente ao aumento da população total. O que é possível identificar nos percentuais de PEA ocupada no ano de 1940, com 93,7% e, em 1980, com 97,2%. No entanto, ao verificar os demais dados, constata-se que em 1940 havia um percentual de 42% de trabalho assalariado, composto por 12,1% com registro e 29,9% sem registro; no ano de 1980 houve um aumento do percentual de trabalhadores assalariados para 62,8%, composto por 49,2% com registro e 13,6% sem registro, todos os percentuais são relativos à PEA do respectivo ano. Esses percentuais apontam para um aumento do assalariamento no período, pois além dos percentuais de assalariamento que aumentaram, também houve o aumento da PEA em cada um desses anos. No que tange à taxa de precarização, verifica-se que em 1940 havia um percentual de 55,7% em relação a uma PEA composta aproximadamente por 15 milhões de trabalhadores; enquanto que, em 1980, a

taxa de precarização era de 34,1% em relação a uma PEA composta por aproximadamente 43 milhões de trabalhadores, o que sinaliza que, mesmo com o aumento do assalariamento, permaneceu a existência de uma quantidade alta de trabalhadores em condições precárias de trabalho.

O mercado de trabalho nesse período conseguiu incorporar uma massa significativa de trabalhadores, em um período longo e contínuo, o que possibilitou uma mudança na configuração da sociedade brasileira. De acordo com Pochmann (2008), a expansão dos empregos regulares, a consolidação da indústria nacional, a regulamentação das relações de trabalho, tornou possível a estruturação (ainda que incompleta) do mercado de trabalho.

Sobre a situação do trabalho por setor econômico nesse período, a tabela abaixo traz dados que demonstram o crescimento do setor secundário no Brasil. Cabe esclarecer que por segmento organizado, entende-se “aquele que responde pelos empregos assalariados regulares e relativamente homogêneos, gerados por empresas tipicamente capitalistas.” E, por segmento não organizado, indica “não apenas e tão-somente o desenvolvimento de atividades de sobrevivência, de produção popular e até de ilegalidade (prostituição, tráfico humano e de drogas, crime, jogos de azar)¹⁷.” (POCHMANN, 2004a, p. 23).

¹⁷ Esclarece o autor que “tradicionalmente, o segmento não organizado vinha sendo relacionado às circunstâncias mais arcaicas das economias subdesenvolvidas, na medida em que compreendia um espaço econômico limitado e intersticial de absorção precária da força de trabalho excedente ao modo de produção capitalista” (POCHMANN, 2004, p.23).

Tabela 2 – BRASIL: EVOLUÇÃO DAS OCUPAÇÕES NÃO AGRÍCOLAS POR SEGMENTO ORGANIZADOS E NÃO ORGANIZADOS ENTRE 1940 E 1980

Itens	1940	1980	Variação absoluta anual **	Variação relativa anual
Total não agrícola	4.914,3 (100%)	29.526,3 (100%)	615,3	4,4%
- organizado	61,6%	70,5%	444,7	4,9%
- não organizado	38,4%	29,5%	170,6	3,9%
<i>Secundário</i>	30,2%	36,2%	230,1	5,1%
- organizado	20,8%	25,7%	164,1	5,1%
- não organizado	9,4%	10,5%	66,0	4,9%
<i>Terciário</i>	69,8%	63,8%	385,2	4,3%
- organizado	40,8%	44,8%	280,6	4,8%
- não organizado	29,0%	19,0%	104,6	3,4%

FONTE: FIBGE (elaborado pelo autor), POCHMANN (2008, p. 64).

**Em mil

Os dados acima demonstram que houve uma variação positiva de 4,4% das atividades não agrícolas, sendo que a taxa de variação relativa anual no setor secundário foi de 3,9% e no terciário de 4,9%. Verifica-se que o setor secundário cresceu e que o segmento organizado teve um crescimento superior ao segmento não organizado. Sobre o setor terciário, percebe-se que houve uma diminuição no percentual total, com uma diminuição de 10% para o segmento não organizado e um pequeno aumento de 4% no segmento organizado.

Apesar de a industrialização contribuir para a estruturação do mercado de trabalho com base no assalariamento, continuou a existir no Brasil o trabalho sob outras formas, além do assalariamento. Os dados da tabela acima demonstram a diminuição do segmento não organizado, mas ele permanece em percentuais significativos, sendo que o total desse segmento em 1980 é de aproximadamente 30% da PEA, o que confirma os dados da Tabela 1 que demonstra uma taxa de precarização em 1980 de 34,1% do PEA.

A formação do mercado de trabalho brasileiro se deu através de dois movimentos concomitantes: o primeiro, marcado pelo processo de industrialização a partir da década de 1930, que viabilizará a estruturação do mercado de trabalho e a incorporação, cada vez maior, de trabalhadores no assalariamento, com acesso aos direitos trabalhistas e sociais. O segundo

movimento, marcado pelo excedente estrutural da força de trabalho e pela concorrência predatória, pelos baixos salários e pelo alto fluxo de desligamento e contratação, combinados “com um elevado grau de heterogeneidade, especialmente expressa na informalidade, no significativo número de empregos presentes nas micro e pequenas empresas e no trabalho por conta própria.” (KREIN, 2007, p. 22).

De acordo com Krein (2007) a estruturação do mercado de trabalho brasileiro não foi completa e nem homogênea. No mundo do trabalho brasileiro permaneceu a informalidade, o subemprego, os baixos salários e a desigualdade de rendimento. As melhores condições de trabalho e remuneração concentravam-se no emprego assalariado formal nos segmentos organizados.

A heterogeneidade e a desigualdade no mundo do trabalho brasileiro, decorreu também da rápida expansão da industrialização, sem planejamento. O êxodo rural nesse período foi grande e essa massa de trabalhadores não qualificados, em sua maioria analfabeta, tornou abundante a mão-de-obra no mercado de trabalho, ocupando a base social do mercado geral de trabalho, em ocupações subalternas e rotineiras. (GUERRA et al., 2007).

Diante da presença de uma abundante oferta de mão de obra não qualificada, a imposição de um intensivo ritmo industrial de trabalho submetido à alienação, simplificação e fragmentação de tarefas, não deixou de representar, muitas vezes, uma espécie de sedução no acesso a vagas com salários comparativamente maiores aos praticados à época. (GUERRA et al., 2007, p. 40).

Segundo Guerra et al. (2007), no mercado geral de trabalho o rendimento e os adicionais de proteção social variavam em conformidade com o tamanho das empresas, sendo que nas micro e pequenas empresas, os trabalhadores tinham maiores dificuldades de alcançar melhores rendimentos e maior proteção social. Nas grandes empresas, além dos benefícios advindos do trabalho formal, ainda eram ofertados benefícios adicionais como plano de saúde, transporte, alimentação, dentre outros. Assim, verifica-se que o porte da empresa era um

dos elementos que também contribuía para a desigualdade entre os trabalhadores.

É também nas grandes empresas que surgem novas possibilidades de especialização da mão de obra, estabelecendo oportunidade de ascensão profissional aos filhos dos trabalhadores que se encontravam no mercado geral de trabalho. (GUERRA et al., 2007). Nesse período, também se verificou maior mobilidade social ascendente, decorrente da geração de empregos (KREIN, 2007) e do valor mercantil de cada profissão (GUERRA et al., 2007).

Com a instauração do regime militar no Brasil, houve uma forte repressão à classe trabalhadora. Também nesse período houve a concentração de renda das classes dominantes e a formação de um novo ciclo de acumulação do capital, denominado “milagre econômico”. A concentração de renda nas classes dominantes pode ser verificada a partir de alguns fatores, tais como: proibição de reajustes salariais acima dos índices oficiais, universalização dos métodos tayloristas e fayolistas dentro da indústria que levará a um aumento da produtividade e dos lucros, repressão aos movimentos operários e sindicais. Com o uso da força estatal, a classe empresarial não precisou se preocupar com a legitimação através das contrapartidas e compensações pela aceitação do modo de produção capitalista. (RAMOS FILHO, 2012).

Entre os anos de 1974 e 1978, ocorre uma segunda grande onda de industrialização através do Segundo Plano Nacional de Desenvolvimento proposto no governo Geisel, que pretendia imprimir uma nova fase de desenvolvimento para o país. (COSTA, 2006).

De forma a sintetizar, esse período foi marcado pela expansão da indústria e da centralidade do assalariamento como forma de trabalho, podendo-se afirmar que houve a estruturação do mercado de trabalho, mesmo que de forma incompleta, pois mesmo havendo a expansão do assalariamento, com diminuição do desemprego e dos trabalhos informais, permaneceu na sociedade outras formas de trabalho, como o trabalho por conta própria, havendo uma grande desigualdade entre os vários tipos de trabalhadores.

1.2.1 A consolidação da legislação trabalhista

No período entre 1930 e 1970 a sociedade brasileira foi marcada pela industrialização e pela estruturação do mercado de trabalho, que se tornou nacional, regulamentado, com base no trabalho assalariado. Cabe aqui destacar que o assalariamento nesse momento se dá no espaço urbano.

Vargas tinha exata noção da estrutura do país para o desenvolvimento de seu projeto nacional. O Brasil era um país rural onde 70% da população vivia no campo, sendo “um terço dos quais eram assalariados e dois terços compondo diferentes regimes de colonato, parceria, posse ou pequena propriedade da terra” as elites rurais ainda mantinham um poder político e econômico importante. (CARDOSO, 2010, p. 213). A regulação do Estado deveria acontecer no setor urbano. Segundo Carvalho (2003), o trabalhador rural que ficou de fora da nova legislação criada para os trabalhadores urbanos, tinha uma explicação: o peso das oligarquias rurais ainda era grande¹⁸.

No plano jurídico, muitas foram as normas dirigidas à formação do mercado de trabalho, normas voltadas à estruturação institucional e à criação de direitos aos trabalhadores que faziam parte de uma concepção de estruturação da sociedade, do Estado e do desenvolvimento socioeconômico nacional. (KREIN, 2007).

Algumas legislações merecem destaque pela importância das consequências que acarretaram ao mundo do trabalho. O Decreto nº 19.443/1930 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que tinha por objetivo o controle sobre a força de trabalho, através da regulamentação das

¹⁸ Apenas em 1971, a Contribuição Social Rural (FUNRURA) vai absorver os trabalhadores rurais, rompendo com o conceito de cidadania regulada e com a noção contratual de direitos sociais. (SANTOS, 1987).

“categorias profissionais”. Esse Ministério atuou em conjunto com os sindicatos que concediam o reconhecimento das profissões e o acesso ao exercício da profissão através da carteira de trabalho (que será criada em 1932). (KERSTENETZKY, 2012). No mesmo ano, foi publicado o Decreto nº 19.482/1930 que cria a “lei dos dois terços” exigindo que todas as empresas devem ter no máximo, um terço de trabalhadores estrangeiros, visando com essa medida, criar barreiras aos estrangeiros, posto que esses operários mais politizados, com forte influência das ideias anarquistas, criaram movimentos reivindicatórios e passaram a ser vistos como revolucionários. (RAMOS FILHO, 2012).

Em 1931 foi publicada uma nova norma de sindicalização que trouxe uma profunda alteração na estrutura sindical do país, o Decreto nº 19.770/1931 tinha por objetivo a incorporação do sindicalismo na estrutura estatal. O Estado apenas reconhecia o sindicato que representasse dois terços de sua classe de trabalhadores. (RAMOS FILHO, 2012). Essa alteração no sistema sindical foi uma forma de controle dos sindicatos pelo Estado, pois nesse momento, estavam organizados buscando a conquista de novos direitos.

Em 1932, é instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social que inicialmente serviu aos trabalhadores do comércio e da indústria e que, posteriormente, se estendeu às categorias das profissões regulamentadas pelo Estado.

Desde logo, estão excluídas as categorias profissionais não regulamentadas, como os trabalhadores rurais e os trabalhadores urbanos sem contratos formais de trabalho – então a esmagadora maioria da população (em 1940, cerca de 70% da população se encontra no campo) -, limitando o alcance da legislação social. (KERSTENETZKY, 2012, p.194).

De acordo com Santos (1987), essas legislações acarretaram uma separação entre os cidadãos brasileiros, propiciando as condições institucionais que, posteriormente, se refletiram em conceitos como os de marginalidade e de mercado informal de trabalho. Na análise do autor, há a criação de “cidadania regulada” na qual, os cidadãos eram aqueles que se localizavam em ocupações

reconhecidas por lei. Em contrapartida, os pré-cidadãos, eram os que ocupavam atividades não reguladas por lei. No entanto, cabe destacar que a maioria dos trabalhadores, nesse período, estava em situação de pré-cidadãos, queriam obter os direitos de cidadania, mas para isso precisavam se inserir nas atividades regulamentadas pelo Estado. Cabendo questionar: se não realizam atividades regulamentadas, o que faziam esses trabalhadores? Como geravam renda para a própria sobrevivência?

Outra importante legislação, foi a criação do salário mínimo previsto na Constituição de 1934 e mantido com a mesma redação na Constituição de 1937. No entanto, em virtude da resistência do empresariado foi regulamentado apenas através do Decreto-lei nº 2.162/1940 que definiu o primeiro valor do salário mínimo a partir de estudos regionais realizados nos dois anos anteriores. (RAMOS FILHO, 2012). Entretanto, o valor do salário mínimo foi definido em patamar muito baixo, e o valor nominal permaneceu congelado entre julho de 1940 e maio de 1943, o que, segundo Cardoso (2010) “[...] representou perda real do poder de compra de aproximadamente 40%, inflação acumulada no período.” Para Cardoso (2010), com o passar dos anos o valor do salário mínimo passou de um valor de referência para a um *teto* para grande parte das ocupações assalariadas urbanas, essa ideia é corroborada por Krein (2007, p. 34) que entende que especialmente a partir da ditadura militar houve a prevalência de baixos salários¹⁹ “mesmo com a queda do seu valor real, ao longo dos anos 60 ele continuou tendo forte representatividade na formação dos pisos salariais da indústria. Por exemplo, em 1965, cerca de 49,5% dos assalariados paulistanos ganhavam até 1,2 salário mínimo.”

¹⁹ A partir de 1966, com a introdução de uma política estatal que permitiu o rebaixamento dos valores do salário mínimo e obrigou os convênios coletivos e a Justiça do Trabalho a conterem os reajustamentos de salários das categorias profissionais, ocorreram dois fenômenos simultâneos com os salários: 1) não acompanhamento dos fantásticos ganhos de produtividade num período de forte crescimento do produto; e, 2) aumento da diferenciação entre os rendimentos do trabalho, abrindo o leque salarial. (KREIN, 2007).

As legislações trabalhistas e previdenciárias, que haviam sido instituídas de forma esparsa, foram reunidas na mais conhecida legislação do período: a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT universalizou os direitos para um dos tipos de trabalhadores assalariados urbanos: os empregados. No entanto, excluiu os trabalhadores rurais, domésticos e demais trabalhadores que não tinham vínculo de subordinação.

A CLT, dado o passado escravocrata e a prevalência da regulação liberal do trabalho antes de 1930, causa profundos impactos em uma sociedade que estava assistindo o desenvolvimento de um capitalismo em que os empregadores tinham absoluta liberdade para determinar as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. A partir de então, há um respaldo legal que define as condições mínimas para a exploração do trabalho. (KREIN, 2007, p. 39).

Após a publicação da CLT, houve uma tensão entre os trabalhadores que buscavam a efetivação dos seus direitos e os empregadores que tinham grande resistência à positivação dos mesmos. (KREIN, 2007).

Posteriormente, a Lei nº 5.107/1966, criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com vistas à extinção da estabilidade no emprego e o financiamento de políticas sociais como a habitação, saneamento e infraestrutura urbana. (KERSTENETZKY, 2012). No entanto, o FGTS não foi um substituto eficaz para a segurança de renda no lugar da estabilidade, inclusive o fundo respondeu por parte da responsabilidade da alta taxa de rotatividade da mão de obra. (SANTOS, 1987).

A implementação do FGTS viabilizou a flexibilidade de contratação e demissão, bem como gerou o descompromisso do empregador na formação de mão de obra. (GUERRA et al., 2007; KREIN, 2007).

Outro fator que merece destaque é a questão sindical, que durante muito tempo permaneceu sob controle do Estado. No entanto, nas décadas de 1950 e 1960, em virtude do processo de democratização e da estruturação do mercado de trabalho, há um avanço do movimento sindical que será, posteriormente, esvaziado e reprimido com o regime militar. No entanto, a legislação permitiu a pulverização sindical que aliado ao mundo do trabalho heterogêneo, à alta

rotatividade, à estrutura empresarial autoritária (que entendia a empresa como espaço privado não admitindo discussões em seu interior) e ao movimento sindical que não estimulava novas lideranças com receio de competição em seu interior, trouxe grandes dificuldades para a democratização da relação de trabalho e até para a garantia da efetividade da legislação ou das normas coletivas em vigor. (KREIN, 2007).

Outro aspecto na questão sindical é destaca por Guerra et al. (2007): os trabalhadores vindos do campo não tinham tradição associativa e estavam adaptados a relações paternalistas. Os sindicatos ao se desenvolverem, tornaram-se policlassistas, com pouca estruturação, sem programas e ideologias definidas, fatores que dificultaram o crescimento e o fortalecimento do movimento sindical.

1.3 A ESTAGNAÇÃO DO PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Na década de 1980, inicia-se um novo ciclo para a economia brasileira, devido ao impacto da crise da dívida externa, que tornou insustentável o modelo de desenvolvimento que vinha sendo adotado no país, “o início dos anos 1980 marcou o fim de um padrão de acumulação baseado no tripé Estado/capital privado nacional/ capital estrangeiro.” O Estado perdeu a capacidade de conduzir o crescimento econômico e de planejar os movimentos da economia nacional, e os demais capitais, em virtude da queda da demanda efetiva, passaram a aguardar num novo momento para sua expansão. (GUERRA et al., 2007, p. 48)

Dentro desse contexto, iniciou-se um processo de desaceleração da atividade industrial²⁰, que foi perdendo sua centralidade na economia para o setor de serviços. (POCHMANN, 2008; DUPAS, 1999). De acordo com Pochmann (2016), o segundo Plano Nacional de Desenvolvimento na segunda metade da década de 1970 foi financiado com recursos internacionais. Este fato acarretou consequências para o sistema econômico nacional, uma vez que com o governo Reagan (1981-1989) nos EUA, houve a elevação das taxas de juros e, assim, o estrangulamento do padrão de financiamentos dos investimentos produtivos.

O Estado passou a atuar através de políticas públicas de curto prazo para conter problemas graves como a “[...] hiperinflação, o endividamento interno e externo, os desequilíbrios nos balanços de pagamento e o desajuste nas contas públicas.” (POCHMANN, 2008, p. 55).

A economia nacional, nesse momento, passou por um período de turbulência e semiestagnação em termos de crescimento econômico, somado à alta inflação interna e a uma paralisação do Estado na transição do regime militar para o regime democrático. (GUERRA et al., 2007).

Ao aceitar subordinadamente a proposição de ‘reformas estruturais’ estabelecidas pelo Fundo Monetário Internacional, a economia nacional se afastou da necessária transformação tecnológica, distanciando-se da condição de soberania para se integrar à nova reconfiguração capitalista demarcada pela globalização financeira. (POCHMANN, 2016, p. 119).

Todo esse movimento na economia nacional trouxe reflexos no mundo do trabalho que passou a registrar sinais de desestruturação, com a crescente elevação do desemprego, do desassalariamento da mão de obra e do aumento das atividades no setor informal. (POCHMANN, 2008; KREIN, 2007).

²⁰ Cabe destacar a natureza do processo de industrialização no Brasil, como um país do capitalismo periférico, jamais foi totalmente inclusivo porque dependente de tecnologia externa. (FURTADO, 2001).

Pochmann (2016, p. 20) destaca que o processo de industrialização é caracterizado pela perda da centralidade do capital industrial na economia “o simples esvaziamento relativo da indústria de transformação no emprego total ou no valor da produção nacional não terminaria por expressar precisamente a desindustrialização.”

Com a eleição de Collor de Mello (1990-1992), há uma radical abertura comercial que afetou diretamente a indústria nacional, acarretando um processo de reestruturação produtiva com impactos no mundo do trabalho. O processo de globalização também é um fator que impactou no mundo do trabalho brasileiro, pois nos anos 1990, o mundo do trabalho global já vinha apresentando profundas alterações, o que será analisado no próximo capítulo.

A necessidade imperiosa de competir obrigou a produção local a uma profunda e contínua reestruturação preventiva, com automação radical, terceirizações, redução de níveis hierárquicos e estruturas administrativas, e técnicas de *learn production*, tudo se orientando para maior flexibilidade, de acordo com o novo paradigma. (DUPAS, 1999, p. 122-123).

Inicia-se assim, um longo processo que perdurará nas décadas de 1980 e 1990, com profundas alterações no mundo do trabalho e na legislação trabalhista, com base na ideia de flexibilização e desregulamentação dos direitos e das relações de trabalho²¹.

Na economia interna, foi no governo Itamar Franco (1992-1995) que o país conseguiu o controle da inflação e inicia um período de estabilidade econômica, após a implementação do Plano Real.

No governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) há a continuidade e a consolidação do período de estabilidade econômica e política.

²¹ De acordo com Nascimento (2011, p. 278), “desregulamentação é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho para que se desenvolva segundo o princípio da liberdade sindical e da ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade.” Diferindo do termo flexibilização que se aplica aos direitos individuais do trabalhador.

Em se referindo aos gastos sociais, foi um período em que houve uma modesta evolução nos gastos, devido ao forte ajuste fiscal que foi implementado. Como efeito negativo do ajuste fiscal, com respeito ao emprego e renda do trabalho foi o aumento da taxa de desemprego, tendo um comportamento semelhante à taxa de informalidade. No período como um todo, houve diminuição do salário médio. (KERSTENETZKY, 2012).

Para Pochmann (2016, p. 111), “o aprofundamento da desconstituição do Estado desenvolvimentista por políticas liberalizantes, ao longo da década de 1990, inseriu passiva e subordinadamente o país à globalização financeira e desindustrializante.”

O governo Fernando Henrique Cardoso caracterizou-se pela incorporação, no campo político, do ideário neoliberal. Foi na década de 1990 que ocorreram mudanças importantes: a) a alteração do paradigma tecnológico com base na microeletrônica, acarretando profundas alterações no processo produtivo; b) a liberalização dos mercados e os processos de privatização com predomínio do econômico sobre o social e político, com a desregulamentação do mercado que passa a ser o regulador da vida econômica com predomínio do capital financeiro em detrimento do capital produtivo; c) a ampliação do livre comércio e da globalização financeira que acirra a concorrência e a necessidade de permanência das organizações no mercado, através de alterações, através da reestruturação organizacional e produtiva, e pelo enxugamento dos quadros de pessoal. (SILVA, 2005). Assim, as alterações que estavam ocorrendo no processo de reestruturação do capital no plano internacional, afetaram o Brasil “esta desastrosa experiência da desindustrialização brasileira transcorreu, simultaneamente, à nova configuração do capitalismo mundial.” (POCHMANN, 2016, p. 91).

Destaca o autor, alguns elementos internacionais que contribuíram para essas mudanças no Brasil: o abandono do cumprimento do acordo de Bretton Woods, o fim da Guerra Fria, a desestruturação da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas. Esse último fator permitiu a expansão capitalista, por não

ter mais a concorrência de outro modelo alternativo de produção. (POCHMANN, 2016).

No plano empresarial, especialmente, em virtude do processo de globalização e da crise econômica interna, inicia-se a reestruturação produtiva que afetou diretamente o trabalhador, com a diminuição dos postos de trabalho, posto que, as empresas passaram a adotar medidas internas de reengenharia e reorganização do trabalho, além de optar por diferentes formas de contratação de pessoal em se referindo ao assalariamento tradicional, como a terceirização e a subcontratação, gerando também maior intensificação e precarização do trabalho. (POCHMANN, 2004b; ANTUNES, 2009; ALVES, 2011).

É possível identificar esse processo de desestruturação do mercado de trabalho e de desassalariamento, a partir de alguns dados apresentados na tabela abaixo.

Tabela 3 – BRASIL: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, DA CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO E DO DESEMPREGO ENTRE 1980 E 2000

Itens	1980	2000	Variação absoluta anual **	Variação relativa anual
População total	119.002,3	169.799	2.539,8	1,8%
PEA	42.235,7 (100%)	76.158,5 (100%)	1.646,1	2,9%
PEA ocupada	97,2%	85,0%	1.135,4	2,2%
Empregador	3,1%	2,4%	24,4	1,6%
Conta própria	22,1%	19,1%	249,6	2,1%
Sem remuneração	9,2%	6,3%	41,0	0,9%
Assalariado	62,8%	57,2%	820,5	2,4%
- com registro	49,2%	36,3%	318,7	1,3%
- sem registro	13,6%	20,9%	501,8	5,1%
Desempregado	2,8%	15,0%	510,7	11,9%
Taxa de precarização*	34,1%	40,4%	801,3	3,7%

FONTE: FIBGE, censos demográficos (elaborado pelo autor), POCHMANN (2008, p. 67).

*Soma de conta própria, sem remuneração, desempregado.

**Em mil

Verifica-se, observando os dados acima, que houve uma diminuição do percentual da PEA ocupada na comparação com a PEA dos anos de 1980 e 2000, cabendo destacar que houve um aumento significativo no total da

população da PEA nesses anos. Enquanto em 1980, havia 42.235,7 trabalhadores que compunham a PEA, no ano 2000 havia 76.158,50 trabalhadores compondo a PEA. Também nos anos de 1980 e 2000, houve uma diminuição do percentual do trabalho assalariado com registro e um aumento do trabalho assalariado sem registro proporcionalmente à PEA de cada ano. Constatou-se, também, houve um expressivo aumento no percentual do desemprego com consequente aumento na taxa de precarização na comparação entre os percentuais e o total da PEA de cada ano. Cabe destacar, no que tange ao desemprego, que os dados demonstram um aumento significativo, pois se em 1980 havia um percentual de 20,8% em relação a uma PEA composta por aproximadamente 43 milhões de trabalhadores, no ano 2000 houve um percentual de 18% em relação a uma PEA composta por aproximadamente 76 milhões de trabalhadores. Pochmann (2008, p. 67) destaca que a soma dos percentuais do trabalho por conta própria, do trabalho sem remuneração e dos empregadores representava 30% do total das vagas geradas no mercado de trabalho no período, “essa ampliação evitou o crescimento ainda maior do desemprego, não deixando de contribuir, por outro lado, para a elevação da precarização do mercado de trabalho.”

Outra marca dessa década no que se refere ao mundo do trabalho, diz respeito à diminuição do setor industrial e aumento do setor de serviços.

Alguns dados sobre esse fenômeno podem ser verificados na tabela abaixo:

Tabela 4 – BRASIL: EVOLUÇÃO DAS OCUPAÇÕES NÃO AGRÍCOLAS POR SEGMENTO ORGANIZADOS E NÃO ORGANIZADOS ENTRE 1980 E 2000

Itens	1980	2000	Variação absoluta anual **	Variação relativa anual
Total não agrícola	29.526,3 (100%)	51.116,4 (100%)	1.079,5	3,3%
- organizado	70,5%	62,1%	579,0	2,1%
- não organizado	29,5%	37,9%	500,5	4,1%
<i>Secundário</i>	36,2%	29,8%	227,2	1,8%
- organizado	25,7%	16,3%	37,2	0,5%
- não organizado	10,5%	13,5%	190,0	4,1%
<i>Terciário</i>	63,8%	70,2%	852,3	3,3%
- organizado	44,8%	45,8%	509,2	2,9%

- não organizado	19,0%	24,4%	343,1	4,1%
------------------	-------	-------	-------	------

FONTE: FIBGE (elaborado pelo autor), POCHMANN (2008, p. 68).

*Soma de conta própria, sem remuneração, desempregado.

**Em mil

Os dados acima apontam uma diminuição do total dos setores não agrícolas do segmento organizado e um aumento do segmento não organizado, representando, assim, uma redução do trabalho assalariado formal e um aumento de outras formas de trabalho mais precárias. O setor secundário demonstra uma diminuição no seu total (diferença de 6,4%), com uma diminuição mais expressiva no segmento organizado (diferença de 9,4%) e um aumento no segmento não organizado (diferença de 3%). Esse fato demonstra que no setor industrial houve uma perda de postos de trabalho formal e um aumento do trabalho informal.

O setor de serviços apresentou um aumento, chegando ao percentual de 70,2%, com um pequeno aumento no segmento organizado e um aumento maior no segmento não organizado. Segundo com Dupas (1999), o setor econômico aumentou nesse período, onde o informal é mais típico. O que se verificou com o aumento do segmento não organizado nesse setor.

De acordo com Pochmann (2008, p. 73), na década de 1990, houve uma interrupção da tendência de aumento no emprego no setor industrial. “Somente nos anos 1990, a indústria de transformação apresentou redução de 1,4 milhão de postos de trabalho (média anual de 137,4 mil empregos), não obstante a geração de 7,7 milhões de novas ocupações nos outros setores de atividades econômicas.”

Houve também uma alteração na característica qualitativa do desemprego. De acordo com Pochmann (2002), o desemprego na década de 1980 era concentrado em trabalhadores de baixa escolaridade, geralmente negros, mulheres e jovens; enquanto que nos anos 1990 o desemprego passou a atingir também trabalhadores mais qualificados, adultos e chefes de família e, mesmo, os ocupados de funções hierarquicamente elevadas. Ainda segundo Guerra et al. (2007), após a implantação do Plano Real o desemprego atinge, em alguns meses, o percentual de 20% da PEA.

Esse excedente de mão de obra acabou sendo absorvido, de forma limitada, por espaços econômicos à margem do modo de produção capitalista. Para Cardoso (2013), o trânsito entre trabalhadores formais e informais é intenso no Brasil, pois a estrutura urbana nunca foi capaz de gerar posições assalariadas para todos os demandantes.

A informalidade no Brasil não é um fenômeno transitório, mas faz parte do sociometabolismo do capital para formação de um excedente de mão de obra “[...] resultando em uma reserva estrutural de força de trabalho a serviço dos capitalistas, a ser manipulada sempre que necessário.” (POCHMANN, 2008, p. 197). Os trabalhadores informais são importantes para a economia do país, uma vez que além de diminuïrem a pressão social geram renda através de atividades não regulamentadas.

Como forma de conhecer esses trabalhadores no setor informal, em 2003²² o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou a pesquisa Ecinf (Economia Informal Urbana)²³ que consistiu em uma pesquisa por amostra de domicílios urbanos, buscando identificar duas categorias de unidades econômicas: os trabalhadores por conta própria e empregadores com até cinco empregados em pelo menos uma situação de trabalho, incluindo, no total, todos os proprietários (sócios) desses empreendimentos.²⁴ As atividades informais levantadas na pesquisa compreendem todas as atividades econômicas

²² Houve também uma pesquisa ECINF no ano de 1997, mas a opção para a presente pesquisa foi a utilização da pesquisa mais recente, isto é, a ECINF 2003.

²³ As informações pesquisadas foram referenciadas no mês de outubro de 2003 (nos casos de número de pessoas ocupadas, receitas, despesas, lucros, etc.), ou reportam-se aos doze meses compreendidos entre novembro de 2002 e outubro de 2003 (é o caso dos investimentos realizados no ano). No aspecto relacionado à avaliação do acesso ao crédito, o período compreende os meses de agosto a outubro de 2003. Outras informações não apresentam período de referência definido, como é o caso daquelas que denotam características gerais (e.g. formas mais frequente de obtenção de mercadorias e a origem geográfica dos clientes). (IBGE, 2003).

²⁴ Não foram objeto de investigação da pesquisa as atividades agrícolas, os empregados domésticos e as atividades dos moradores de rua, sendo também excluídos da pesquisa os indivíduos em atividades ilegais.

urbanas “socialmente aceitas”, “levadas a efeito por indivíduos domiciliados”, com idade a partir de 10 anos. (IBGE, 2005).

Nas notas técnicas da Ecinf/2003, há a descrição mais detalhada sobre as unidades do setor informal que “caracterizam-se pela produção em pequena escala, baixo nível de organização e pela quase inexistência de separação entre capital e trabalho, enquanto fatores de produção”. (IBGE, 2015, p. 15).

Esses elementos caracterizadores das unidades econômicas que compõem o setor informal são importantes para identificar a forma de realização da atividade econômica desses trabalhadores. Posteriormente, na análise do microempreendedor individual, essas características também poderão ser percebidas.

Quanto aos resultados da pesquisa, verificou-se a existência de “[...] 10,3 milhões de empreendimentos informais, os trabalhadores por conta própria representavam a maioria, com 9,1 milhões (88,0% do total), e os empregadores 1,2 milhão (12,0%).” Percebe-se, através desses dados, que a grande maioria dos empreendimentos formais é composta por trabalhadores por conta-própria, sendo que, desse total, 8,7 milhões de unidades por conta própria pertenciam a um só proprietário, e 389 mil eram formadas por dois ou mais proprietários, o que indica que a ampla maioria dos empreendimentos informais é formada por trabalhadores que desenvolvem sozinhos suas atividades. Outra categoria pesquisada, os empregadores, 181,5 mil era composta por dois ou mais proprietários, porém, em torno de 1.057 milhão, era de um único proprietário. O que se percebe é que mesmo entre a categoria dos empregadores, a vasta maioria trabalha sozinho. (IBGE, 2005, p. 22).²⁵

O que se verifica, de acordo com a pesquisa Ecinf/2003, é que o setor informal é influenciado pela existência dos trabalhadores por conta-própria e que, sozinhos, desenvolvem suas atividades. Sobre a constituição jurídica, 88%

²⁵ A pesquisa trabalhou com a hipótese de que duas pessoas são dependentes de cada empreendedor nos negócios informais, então haveria uma população de 42 milhões de pessoas vivendo das rendas do setor informal.

não estavam formalizados. No que tange à quantidade de trabalho, “do total, 67% trabalhou de 21 a 30 dias no mês e, a maioria, 44%, tinha uma jornada de 40 a 60 horas por semana, chegando a 8% a participação daqueles que trabalhavam mais de 60 horas por semana.” Esse percentual indica uma elevada carga de trabalho, na maioria, acima do máximo legal para os trabalhadores formais. Sobre o rendimento médio do trabalho das pessoas ocupadas no setor informal, com exclusão dos proprietários, era de 83% dos valores percebidos pelos empregados com carteira de trabalho assinada (havendo diferença nos valores de rendimento entre homens e mulheres, sendo que as mulheres tinham rendimentos menores). (IBGE, 2005).

Além da posição do setor informal ser prioritariamente composto por trabalhadores por conta própria que desenvolvem sozinhos suas atividades, têm baixa remuneração, abaixo dos trabalhadores assalariados formais e não possuem um enquadramento jurídico o que é uma limitação ao exercício da atividade econômica e na obtenção de crédito.

Assim, tornou-se evidente, através da pesquisa Ecinf/2003, que há uma relação entre a informalidade, trabalhador por conta própria e as pequenas empresas. Qual é essa relação? Por que o setor informal é formado por parcelas de pequenas empresas?

Para Malaguti (2000), dentro desse contexto de desassalariamento, desemprego e precarização, as pequenas empresas passam a ser uma “válvula de escape” que evita a desesperança que pode provocar uma agitação social. Os pequenos empreendimentos passam a ser a única opção, pois não há um sistema de Seguridade Social e políticas de geração de emprego que possam absorver todos esses trabalhadores, diferente dos países que construíram um Estado de Bem-estar Social e conseguem proteger esses trabalhadores.

Para Malaguti (2000), há também uma opção política (e das elites) pelo incentivo aos pequenos negócios, pois há fortes laços econômicos e políticos entre as pequenas e grandes empresas.

Afinal, o trabalho iniciado nas grandes empresas é “completado” nas pequenas, segundo normas e imposições dos grandes grupos econômicos. O produto final, seu valor e preço são determinados pelos departamentos técnicos e de marketing das empresas contratantes. Logo, a forma de gestão dos pequenos negócios não é uma característica determinada pelo seu tamanho, nem por uma eventual deformação da personalidade de seus proprietários ou gestores. Ela é, isto sim, uma *imposição sistêmica*. (MALAGUTI, 2000, p. 93-94).

Entende o autor, que a vinculação sistêmica entre Estado, grandes e pequenas empresas, decorre da superexploração da mão de obra, pois as grandes empresas empregam formas de contratação através de terceirizações e subcontratações, contribuindo para a precarização do trabalho nas pequenas empresas. O Estado então passa a incentivar as pequenas empresas devido também ao seu aspecto social de incluir trabalhadores e a grande empresa que tem a vantagem de poder ter a sua disposição uma mão de obra subordinada. (MALAGUTI, 2000).

Nesse período, no Brasil houve o início da incorporação das políticas neoliberais nas políticas públicas, o que contribuiu para a ampliação do discurso empreendedor.

O discurso dominante em empreendedorismo, ao adotar a missão de gerar e manter valor social, e não “apenas” valor privado, busca incorporar nova reivindicação a um espaço mítico de representação, sendo que o enfoque ideológico permanece igual à medida que o sentido de desenvolvimento como sinônimo de crescimento econômico não é contestado nesta estrutura discursiva. Devemos buscar compreender, a seguir, como o sujeito-empreendedor desenvolve a ação necessária à contestação e modificação de tal estrutura. (MELLO; CORDEIRO, 2010, p. 289).

Em 1991, houve a alteração na legislação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) que passou a permitir a criação de programas e linhas de crédito de geração de emprego e renda originariamente voltados para micro e pequenos empreendedores e empreendedores de baixa renda, estando essas linhas e programas de crédito sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Decorrente dessa nova legislação passou a fazer parte do sistema público de emprego, as funções: seguro-desemprego; intermediação de

mão de obra; orientação profissional; qualificação social e profissional; certificação profissional; fomento às atividades empreendedoras e informações sobre o mercado de trabalho. (CARDOSO JÚNIOR; MUSSE, 2013).

Dentre as políticas de estímulo ao empreendedorismo estão as políticas públicas de valorização das Pequenas e Micro Empresas, que reconhecidas como essenciais ao crescimento e desenvolvimento econômico, e incorporadas à Constituição Federal (através das Emendas Constitucionais nº 6/1995 e nº 42/2003), um tratamento jurídico diferenciado a esse universo empresarial.

Sob a perspectiva de que o trabalhador deve empreender e constituir seu próprio negócio, o Programa Brasil Empreendedor foi criado em 1999, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e representou no campo econômico, uma política pública de renegociação de dívidas, de auxílio e crédito às pequenas empresas e, no campo pedagógico, uma política de “capacitação” de empresários e empreendedores. (PINHEIRO, 2010).

Nesse contexto de consolidação do neoliberalismo no Brasil e da reformulação do papel do Estado, houve a impregnação ideológica na classe trabalhadora com o discurso empreendedor. Surge o lema “Seja o seu patrão!”, estruturado em instrumentos diversos, entre eles se destacou o curso “Aprender a Empreender”, do SEBRAE, instituição que passa a ser de grande importância na difusão desse discurso.

Desta forma, há que indagar: Há uma dimensão ideológica nesse incentivo do Estado ao empreendedorismo?

Para Malaguti (2000), há um sistema de falsos valores e ideias que são difundidos pela mídia, buscando legitimar o aumento da informalidade decorrente da política neoliberal. Dessa forma, associa-se o trabalhador excluído do mercado de trabalho com à ideia de empreendedor e, assim, busca-se escapar da degradação da exclusão e também criar a ideia de liberdade ao ser dono do próprio negócio.

Outra verificação possível sobre a pesquisa Ecinf/2003 é a proximidade do trabalhador por conta própria com a informalidade. De acordo com Holzmann

(2013), a presença dos trabalhadores por conta própria²⁶ é um componente estrutural do mercado de trabalho no Brasil. “Tomando o processo de reprodução de classes sociais e não de indivíduos, é evidente que o trabalho por conta própria faz parte da reprodução da classe proletária em um processo ampliado [...]” (PRANDI, 1978, p. 91). Corrobora com essa análise, Singer (1977), ao afirmar que em uma sociedade com economia não desenvolvida o setor autônomo é um dos setores que compõem a estrutura econômica.

Assim, de acordo com Singer (1977), uma economia não desenvolvida é formada por vários setores: a) um setor de mercado (interno e externo) onde a intencionalidade é a geração de um excedente que assume inicialmente a forma de lucro; b) um setor de subsistência (existente em todas as economias pré-capitalistas) no qual a produção tem por finalidade o consumo; c) setor de atividades governamentais que tem por finalidade a satisfação de necessidades, cuja natureza não permite ser efetivada pelo setor de mercado; d) setor autônomo que não pressupõe a produção de excedente e depende essencialmente do excesso de força de trabalho não absorvida nos setores de maior produtividade.

Desta forma, entende-se que o trabalho autônomo faz parte da estrutura de uma economia não desenvolvida, não sendo um setor residual como acontece em economias desenvolvidas.

Para Singer (1977, p. 79), o setor dos trabalhadores autônomos não é homogêneo, sendo composto por explorações camponesas, unidades de comércio varejista, unidades de prestação de serviço, artesãos e indústrias domésticas, profissionais liberais e *lumpen*²⁷. “A sobrevivência da Economia Autônoma só se explica pelo fato de os indivíduos engajados nela sub-

²⁶ De acordo com o IBGE trabalhador por “conta própria” é “a pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar em que reside.” (IBGE, 2008, p. 4).

²⁷ Formado por mendigos, prostitutas e delinquentes (SINGER, 1977).

remunerarem seu trabalho, seu capital e/ou sua terra.” Assim, esse setor está diretamente relacionado com os outros setores da economia.

Em conformidade com os dados sobre o trabalho autônomo no Brasil, percebe-se a persistência desses trabalhadores, sendo uma presença na economia através do setor autônomo, demonstrando a complexidade e a heterogeneidade desse setor econômico.

Tabela 5 - POPULAÇÃO DE 10 ANOS E MAIS OCUPADA, TOTAL E TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA- BRASIL – 1940/2011

Ano	População ocupada total	Trabalhadores por conta própria	% dos trabalhadores por conta própria
1940 (1)	20.037.849	4.699.471	16,2
1970 (2)	29.545.293	10.087.687	34,1
1982	49.884.700	11.174.016	22,4
1993	66.569.757	14.428.099	21,7
2000	65.629.892	15.396.247	23,5
2004	84.596.294	18.547.690	22,0
2005	87.089.976	18.831.511	21,6
2009	92.686.000	18.998.000	20,5
2011	93.493.000	19.665.000	21,0

FONTE: IBGE – Censos demográficos (1940, 1970, 1982, 2000), IBGE – Anuário Estatístico do Brasil (1983), IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (1993, 2001, 2004, 2005) (elaborado pela autora), HOLZMANN (2013)

(1) População de fato de 10 anos e mais

(2) População Economicamente Ativa (PEA).

De acordo com a tabela acima, percebe-se a persistência dos trabalhadores por conta própria no mundo do trabalho, verificando-se o percentual de 34,1% no ano de 1970, e a partir da década de 1980, sempre com percentuais acima de 20% do total da população ocupada.

Tabela 6 - NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA E DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA NÃO CONTRIBUINTES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, SEGUNDO RENDIMENTOS – BRASIL – 2005

Rendimentos (salários mínimos)	Total dos trabalhadores por conta própria		Trabalhadores por conta própria não contribuintes		Trabalhadores por conta própria não contribuintes/total de trabalhadores por conta própria (%)
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Até ½	4.369.806	23,8	4.270.529	27,6	97,7
+ de ½ - 1	4.655.140	25,4	4.309.083	27,8	92,6
+ de 1 – 2	4.720.281	25,7	4.035.250	26,1	85,5
+ de 2 – 3	1.528.141	8,3	1.130.974	7,3	74,0
+ de 3 – 5	1.748.664	9,5	1.119.615	7,2	64,0
+ de 5 – 10	957.814	5,2	489.308	3,2	51,1
+ de 10 – 20	269.931	1,5	101.047	0,6	37,4
+ de 20	88.325	0,5	25.962	0,2	29,4
TOTAL	18.338.102	100,0	15.481.768	100,0	84,4
Sem declaração	312.096				
Sem rendimento	129.896				
TOTAL	18.780.094				

FONTE: IBGE – PNAD (Micro dados disponibilizados por Ademir Barbosa Koucher, Supervisor de Documentação e Disseminação de Informações da Unidade Estadual do IBGE do Rio Grande do Sul), HOLZMANN (2013).

Verifica-se na tabela acima, que os trabalhadores por conta própria têm baixos rendimentos. A soma dos percentuais de trabalhadores por conta-própria com rendimento de até dois salários mínimos apresenta o resultado de 74,9% do total dos trabalhadores por conta própria. Nessa mesma faixa de rendimento, 81,5% não contribuem para a Previdência Social, podendo-se inferir que o não recolhimento para a Previdência Social está relacionado aos baixos rendimentos desses trabalhadores, pois os percentuais de não recolhimento dos trabalhadores nas faixas de rendimentos mais altas são baixos. Na soma dos percentuais de trabalhadores com rendimento acima de cinco salários mínimos que não contribuem para a Previdência Social é de apenas 4%, o que confirma a relação entre a renda e a contribuição previdenciária.

Esse modelo tradicional tem gerado uma cobertura previdenciária parcial que pode ser explicada pela configuração do mercado de trabalho nacional e de sua incompatibilidade parcial com o modelo de seguro social, que não consegue incluir os trabalhadores desempregados, empregados rurais e urbanos sem carteira, assim como praticamente todo o rol de trabalhadores vinculados a atividades autônomas. (JACCOUD, 2009).

A maioria dos trabalhadores por conta própria, conforme se pode perceber nos dados acima, não tem filiação à previdência social ficando sem proteção para os casos de inatividade temporária ou permanente devido a acidentes, doenças, velhice, o que caracteriza, sem dúvida, condições precárias de inserção no mercado de trabalho e de vida. Esse é um fator importante na análise desse grupo de trabalhadores e das consequências que acarretam a falta de proteção previdenciária. Por isso, a importância de medidas legais que visam à inclusão previdenciária desses trabalhadores, como a Lei nº 10.666/2003 que mudou o procedimento de recolhimento das contribuições, a Lei Complementar nº 123/2006 que criou um plano simplificado de inclusão previdenciária e a Lei Complementar nº 128/2008 que criou a figura do microempreendedor individual. (IPEA, 2012).

De acordo com Holzmann (2013), há também uma pluralidade no tocante à qualificação, podendo-se verificar em uma divisão existente entre os trabalhadores por conta própria: os trabalhadores com alta qualificação profissional e os trabalhadores com baixa qualificação profissional.

Esse setor é de grande heterogeneidade, incluindo atividades executadas de modo intermitente, de pouca qualificação, baixa remuneração, sem perspectiva de promoção e mobilidade profissional, tanto quanto atividades relacionadas com os setores mais modernos da economia, que requerem alta qualificação, são bem remuneradas e com perspectivas positivas de promoção na carreira. São, talvez, os 15,6% entre os trabalhadores por conta própria que desenvolvem suas atividades em estabelecimentos com registro no CNPJ, já apontado anteriormente, conforme dados da PNAD (IBGE, 2012). (HOLZMANN, 2013, p.128).

Os trabalhadores por conta própria com maior qualificação profissional têm um contexto de inserção profissional diferenciada, muitas vezes há uma opção pelo trabalho autônomo. Para essas categorias profissionais, o trabalho assalariado pode representar uma primeira opção, pois podem adquirir experiência profissional, formar uma clientela e obter meios para investimento no estabelecimento por conta própria. Muitos desses profissionais, mesmo exercendo a atividade por conta própria, também exercem a atividade como

trabalhadores assalariados, mesclando as duas formas de trabalho. (PRANDI, 1978).

Nesse contexto, cabe questionar: o trabalho por conta própria é uma escolha feita pelos trabalhadores por preferência a esse tipo de trabalho? Ou esse tipo de trabalho é decorrente de uma falta de oportunidade de outra forma de trabalho, como o assalariamento formal?

De acordo com Malagutti (2000) o trabalho por conta própria torna-se um “refúgio” para os trabalhadores dentro desse contexto de desassalariamento e desemprego. Para esses trabalhadores, ser trabalhador por conta própria nem sempre é uma opção, muitos assumem esse tipo de trabalho como uma possibilidade de obter rendimento.

A partir da década de 1990, o fenômeno do trabalho autônomo, ou por conta própria, passa a despertar maior interesse de estudo, em virtude da precarização desse trabalho, que passa a ser, em muitos casos, realizado em piores condições que as dos empregos por meio de contratos, constituindo-se como uma “forma de “escapar” das exigências legais e do custo do trabalho subordinado.” (NASCIMENTO, 2011, p. 1025).

Outra alteração relacionada ao trabalho por conta própria está ligada à dimensão ideológica. Em virtude das alterações no mundo do trabalho, há a difusão da ideia de que o trabalho por conta própria tem vantagens, como ter maior autonomia e mais liberdade na realização da atividade, podendo ser dono do seu negócio, de acordo com Malaguti (2000) afirma que a ideia de “realização pessoal” faz parte dessa dimensão voltada para os trabalhadores por conta própria.

Segundo o ideário neoliberal, o trabalhador por conta própria é considerado um empreendedor, expressão da iniciativa e do dinamismo individuais capazes de movimentar positivamente a economia. A autonomia de que, supostamente, goza esse trabalhador é vista como vantagem frente ao trabalho subordinado dos empregados, e a liberdade da qual usufrui enquanto produtor de bens e serviços corresponderia à natureza dos indivíduos. (HOLZMANN, 2013, p. 122).

Destaca Malaguti (2000, p. 68) que a informalidade “não é um celeiro de empreendedores, de pessoas ativas e energéticas”, mas um setor composto por grande parte de trabalhadores sem outra opção no mundo do trabalho. Para Harvey (2016, p. 172-173), instituições como Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) estão relacionadas à “assombrosa ficção” de que o setor informal é uma massa em ebulição de microempresas que, com o apoio de microfinanciamentos, possam se tornar membros legítimos da classe capitalista.

É importante destacar que nessa dinâmica de incentivo ao trabalhador por conta própria e da pequena empresa, há um deslocamento da responsabilidade jurídica do Estado para o trabalhador, pois esses trabalhadores passam a assumir os riscos do negócio, muitas vezes sem a adequada qualificação para tal. Segundo Malaguti (2000), há uma transferência para os trabalhadores do ônus da crise do capital.

1.3.1 Os impactos na legislação nacional

O campo jurídico também foi impactado (e impactou) pelo mundo do trabalho. Na década de 1980, a Constituição Federal de 1988 foi o grande marco jurídico, pois além de iniciar um novo ordenamento jurídico, demarcou uma nova estrutura democrática no país.

No campo dos direitos do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 ampliou diversos direitos trabalhistas. Conforme seu art. 7º Houve inovações como o reconhecimento da igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais, a licença paternidade, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e o adicional para atividades penosas. No entanto, a Constituição Federal também criou dispositivos flexibilizadores das normas de proteção ao trabalhador, podendo citar os incisos VI e XIV do no art. 7º que tratam da possibilidade de redução dos salários e da jornada de trabalho através de negociação coletiva.

Além dos direitos relacionados diretamente ao trabalho, a Constituição Federal de 1988 marca o início de uma nova onda de instauração e difusão de direitos sociais, com a institucionalização da assistência social, fixação de um mínimo social, extensão da cobertura previdenciária não contributiva, criação do SUS. (KERSTENETZKY, 2012).

Outras legislações foram importantes nesse período histórico no que tange ao trabalho no Brasil e que demonstraram a incorporação das ideias flexibilizadoras²⁸. Esses ajustes podem ser vistos nas alterações da remuneração do trabalho, podendo citar, a incorporação de medidas que tornam o salário variável, como a participação nos lucros e nos resultados das empresas.

Prevista na legislação desde o final de 1994, efetivamente, as experiências empíricas demonstram que quando implantada, a PLR funciona muito mais como plano de participação nos *resultados* vinculados a metas de produtividade a serem superadas do que como verdadeiro plano de participação nos *lucros* [...]. (RAMOS FILHO, 2012, p. 366)

A participação nos lucros e nos resultados estava prevista na Constituição Federal de 1988, mas não obrigava as empresas a sua adoção imediata, já que admitia a sua possibilidade de implementação através de negociação coletiva. Também previa a Constituição que a lei regulamentaria tal medida respeitando a desvinculação da PLR da remuneração do empregado, o que possibilitava a desoneração fiscal das parcelas pagas, sobre as quais não incidia o depósito relativo ao FGTS, contribuições previdenciárias de demais tributos. Mesmo com essas ressalvas, o empresariado se mostrou contrário a tal medida em seu início, só assentiu tempos depois, percebendo o significado da remuneração variável como uma forma de sequestro da subjetividade do trabalhador²⁹. (RAMOS

²⁸ Borges (2002) traz uma ampla lista de legislações que flexibilizaram as normas trabalhistas durante o governo de Fernando Henrique Cardoso.

²⁹ Por sequestro da subjetividade entende Faria (2013) que é parte de uma forma de gestão organizacional que “consiste na privação da liberdade de crença, de análise crítica, de concepção autônoma do sujeito através da inculcação, da fixação e da permanente gravação

FILHO, 2012). Assim, ao tornar flexível a remuneração do trabalhador através da participação nos lucros e resultados, esse mecanismo contribuiu para que o trabalhador passasse a incorporar os objetivos do empregador, diminuindo a tensão existente entre as classes.

Em 1998, através da Lei nº 9.601, foram implementados os contratos por tempo de trabalho determinado, o contrato por jornada parcial de trabalho para o empregado assalariado, através de autorização de norma coletiva. Dentro dessa lógica, a legislação previu medidas de desoneração fiscal, para redução dos custos e encargos para o empregador. Tais desonerações consistiram, em algumas modalidades de contratação, na inexigibilidade de aviso prévio para término do contrato, inexigibilidade do pagamento da multa de 40% sobre o FGTS, redução pela metade de alíquotas devidas a algumas entidades e redução dos valores depositados a título de FGTS restritos a 2%. (RAMOS FILHO, 2012).

Na mesma legislação, outro instituto foi disciplinado: o banco de horas. O banco de horas constituiu, para o trabalhador, em uma possibilidade de compensação das horas extras trabalhadas em momentos posteriores e, para o empregador, se constitui na possibilidade de pagamento *a posteriori* das horas extras trabalhadas, sem o percentual legal. Com o *álibi* do desemprego e sob a alegação de que o não pagamento das horas extras em períodos de maior produtividade, poupariam empregos nas épocas de baixa produtividade, foi implementado esse mecanismo, mesmo em seu início sofrendo a resistência por parte dos sindicatos. (RAMOS FILHO, 2012).

Em vez de proibir as empresas de se utilizarem do trabalho extraordinário dos seus empregados, induzindo-as a contratarem novos trabalhadores nos momentos de maior incremento na produção,

de um sistema de valores, de uma ideologia que atinge o domínio de suas atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais.”. Alves (2011) adota a expressão captura da subjetividade por estar relacionada não apenas ao fazer dos trabalhadores, mas à disposição intelectual e afetiva em contribuir com a lógica de valorização do capital.

de modo coerente com o terceiro espírito do capitalismo³⁰ e com a ideologia neoliberal, se fez exatamente o contrário: não apenas se permitiu o extrapolamento das jornadas laborais, mas também se desonerou as empresas fruidoras desse trabalho extraordinário, da obrigação de apagar o adicional de horas extras pela possibilidade de compensação posterior. (RAMOS FILHO, 2012, p. 374).

Como parte dessa ideologia, houve o convencimento do trabalhador das benesses de poder fruir momentos de descanso através da compensação das horas extraordinárias trabalhadas. Formas de flexibilização como banco de horas, a remuneração flexível, são expressões dessa expansão do tempo de trabalho para o tempo de vida e acarretaram um enfraquecimento do poder de mobilização do trabalhador, pois condicionou o trabalhador ao seu desempenho. No primeiro caso, o trabalhador fica à disposição da organização, podendo trabalhar quando há maior demanda pela organização e compensação das horas em momentos de baixa produção. No segundo caso, a remuneração vinculada ao cumprimento de metas, acirra a disputa entre os trabalhadores e pulveriza as negociações com as organizações. (ALVES, 2013).

Também, nesse período, ocorreram iniciativas de regulação, com o objetivo de proteger ou aumentar os direitos dos trabalhadores, podendo destacar: a regulamentação do seguro desemprego, os limites impostos ao trabalho da criança e adolescente, a incorporação ao aviso-prévio do valor pago em horas extras frequentes, o aumento do valor pago quando o empregador não respeita o intervalo para repouso ou alimentação, a proibição da discriminação no mercado de trabalho por sexo e raça, a ampliação da falta justificada em caso de exame vestibular ou comparecimento em juízo e as regras mais favoráveis para exercício do direito à licença maternidade. Embora sejam medidas pontuais

³⁰ O autor utiliza em sua obra a classificação adotada por Luc Boltanski e Eve Chiapello (2002) sobre o segundo e terceiro espíritos do capitalismo. O segundo espírito do capitalismo é caracterizado pela utilização de novos dispositivos de gestão nas empresas, de garantias aos aposentados, de redistribuição de renda, expansão a um número de trabalhadores do contrato de trabalho e expansão do estatuto social. Contrapondo ao segundo espírito do capitalismo, há o primeiro espírito do capitalismo, descrito por Max Weber, como um esforço legitimador através do Direito para impor a ordem capitalista, dada suas características injustas.

e escassas, ampliam a regulação pública das relações de trabalho (KREIN, 2007).

Na década de 1980, no campo sindical, houve um revigoramento do sindicalismo, o qual foi um importante ator no movimento em prol da redemocratização. Nessa década, o principal instrumento para redefinição das relações de trabalho utilizado pelo movimento sindical foi a greve. No entanto, o sindicalismo permaneceu com alguns problemas estruturais, como dificuldade de estruturação nos locais de trabalho; pulverização da organização sindical; acomodação das lideranças sindicais; dependência de taxas compulsórias e baixo processo democrático dentro dos sindicatos. (KREIN, 2007). Com a diminuição do percentual de operários, conforme se verifica nos dados da Tabela 4, que demonstra um percentual de 16,3% de trabalhadores organizados no setor secundário em 2000 e de 25,7% em 1980, cada percentual comparativamente à PEA do respectivo ano. Desta forma, como consequência, houve a redução da base sindical com alterações no movimento sindical. De acordo com Antunes (2006), o processo de desproletarização de importantes setores, em especial do setor automobilístico, arrefeceu e aciou o movimento sindical que não conseguiu elaborar uma proposta alternativa ao padrão de desenvolvimento capitalista que se instalava no país.

Em síntese, esse período foi marcado pelo processo de retração da indústria e aumento do setor de serviços, aumento do desemprego e da informalidade. Houve a incorporação do ideário neoliberal que acarretou a introdução das ideias de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, com impactos na precarização do trabalho e na ampliação do discurso empreendedor.

De acordo com Ramos Filho (2012), esse contexto de alteração no mundo do trabalho brasileiro, com base na flexibilização e precarização do trabalho, serviu de base para a construção da ideia de *culpabilização* do sistema jurídico normativo laboral.

Na década de 1990, aparece na agenda nacional, a discussão sobre a reforma trabalhista, com o viés de fortalecer a regulação privada das relações de

trabalho e a posição conversadora de responsabilizar a excessiva regulação do trabalho pelo problema do desemprego e da informalidade (KREIN, 2007). De acordo com Ramos Filho (2012), com a ideia de que as leis trabalhistas atrapalhavam a manutenção dos empregos formais, surge o *álibi* de que se diminuir ou flexibilizar as normas trabalhistas, o desemprego diminuiria.

No debate sobre a reforma trabalhista, há quem defenda - como Pastore (2006) - que a reforma pode estimular o emprego, reduzir a informalidade e proteger o trabalhador. Dentre os dois sistemas de regulação do mercado de trabalho apresentados pelo autor: sistema negocial e sistema estatutário. O primeiro se caracteriza, ancorado no contrato, permitindo maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados acarretando diminuição da burocracia e diminuição das despesas relacionadas ao contrato de trabalho. O segundo sistema, é baseado na legislação que tem como característica a rigidez, em virtude da profusão e rigor de normas trabalhistas, as respostas às mudanças no mercado de trabalho se dão de forma mais lenta.

O Brasil é um dos casos mais extremos, em que as condições de trabalho são quase que inteiramente definidas nas leis e interpretadas pelos tribunais. Consequentemente, é também, um dos países que possui as mais altas despesas de contratação e o menor espaço para ajuste das mesmas às novas condições econômicas e sociais. (PASTORE, 2006).

Em síntese, os que defendem a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas, afirmam que o excesso de legislação e da rigidez decorrente do sistema adotado no Brasil, não estão compatíveis com as modificações impostas pela concorrência no campo da globalização. As novas formas de trabalho que têm surgido em decorrência das alterações na economia global e pela necessidade de dividir o trabalho de maneira eficiente, preservando empresas e os empregos, encontram dificuldade de implementação no Brasil.

A subcontratação e a terceirização são práticas que buscam maximizar a referida eficiência. Da mesma maneira, o trabalho casual, intermitente, em tempo parcial, à distância (teletrabalho), em cooperativas, consórcios, redes de produção e tantas outras formas,

são imposições da nova economia que não podem ser contrariadas impunemente nos ambientes competitivos. (PASTORE, 2006).

Pastore (2006) inclui em sua argumentação, que a tributação existente sobre a folha de pagamento dos trabalhadores, acaba por gerar salários menores, pois em decorrência dos altos custos, os empregadores tendem a deslocar a remuneração para baixo, como forma de alcançar o custo final do trabalho compatível com as exigências do mercado. Defende o autor, que se houvesse maior negociação entre empregador e empregado, esse último poderia ter um aumento na remuneração direta.

Para os que defendem a continuidade da proteção ao trabalhador, através das normas laborais, argumentam que é necessário manter um patamar de civilidade. Também alegam que a flexibilidade do mercado de trabalho, pode ser vista na alta rotatividade da mão de obra, na facilidade em adequar a jornada às demandas da empresa e, especialmente, na utilização da hora extra. Desta forma, já existe um sistema flexível não sendo necessário ampliá-lo ainda mais (KREIN, 2007; RAMOS FILHOS, 2012). No entanto, a precarização do emprego não conseguirá solucionar o problema do desemprego, “[...] resta claro que as reformas trabalhistas precarizadoras não conseguiram diminuir o ritmo de desemprego, pois níveis de emprego e atribuição de direitos são coisas distintas, obedientes a lógicas também diferenciadas.” Assim, o discurso empresarial foi impregnado pela ideia de que o barateamento da contratação de mão de obra levaria ao aumento das contratações, no entanto, o que se verificou, foi que a diminuição dos custos de contratação não gerou novos postos de trabalho, justificando a busca pela lucratividade. (RAMOS FILHO, 2012, p. 313).

Além disso, a flexibilidade está expressa na informalidade e na heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho. São problemas históricos, ligados à estruturação econômica do país, que se agravaram no contexto de crise e de estreitamento do mercado de trabalho, pois o nível de emprego advém da dinâmica econômica e da forma como é repartido o trabalho útil na sociedade e não da legislação do trabalho. (KREIN, 2007, p. 104).

Assim, de acordo com o autor, a geração de empregos depende da dinâmica da economia e não da legislação trabalhista, apesar de ser essa culpabilizada pelo desemprego.

Os fundamentos de fato - desemprego e custo do trabalho – não passam de argumentos retóricos a legitimar as mudanças. O desemprego é fenômeno de causa multifacetária e externo ao direito, o qual se limita a regulamentar a tomada da força de trabalho. (COUTINHO, 2006, p.172).

Destaca Coutinho (1998, p. 104) “é como se o capitalismo não quisesse assumir suas mazelas, indo buscar numa crise interna do direito – existente, porém, maximizada e alterada – a viabilidade de seu projeto de destruição.”

O trabalho como fundamento da sociedade capitalista, depende do trabalho vivo para a obtenção da mais valia e do lucro, tem nas mãos da classe empregadora a definição da criação e o fechamento de postos de trabalho. A definição no investimento e na expansão de postos de trabalho dependem das condições econômicas que viabilizem os retornos econômicos desejáveis. No entanto, não se pode perder a compreensão de que o emprego é um fator chave de inclusão social e, por isso, a necessidade do Estado intervir através de políticas públicas para a mediação nesse processo de geração de novos postos de trabalho. (COUTINHO, 2006).

1.4 FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA NOVA ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO?

Nos dois governos de Luiz Inácio Lula da Silva, em seus dois governos (2003-2010) houve uma expansão das políticas públicas e dos gastos sociais, em especial, as transferências de renda e valorização do salário mínimo. (KERSTENETZKY, 2012). De acordo com Carleial (2015, p. 204) “a primeira fase da era Lula-Dilma, 2004-2011, promoveu uma taxa média anual de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) de 4,3%, segundo o IBGE.” Com avanços enormes do ponto de vista social, com redução significativa da miséria e da

pobreza, pautou-se no plano de crescimento baseado no consumo, com gastos de investimento em infraestrutura e nos setores de petróleo e gás. (CARLEIAL, 2015).

A partir de 2004 o Brasil alcança um maior dinamismo econômico, auxiliado por uma conjuntura externa favorável com a expansão da exportação das *commodities* e das relações comerciais com China, Índia, Rússia, África do Sul. De acordo com Costa (2013, p. 46), também ocorreu uma “[...] retomada na estruturação da máquina administrativa com abertura de vagas em concursos para a administração federal e autarquias públicas, repondo o quadro do funcionalismo. ” No setor privado, houve uma ampliação das vagas de emprego, movidas especialmente por políticas públicas, como o PAC (Programa de Aceleração do Crescimento). De acordo com Baltar et al. (2010, p. 8), outro aspecto dessa mudança da posição do governo brasileiro “foi a capitalização do BNDES [Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social] pelo Tesouro Nacional e a intensificação de sua atuação na articulação da formação de grupos empresariais nacionais e no apoio ao investimento das empresas estatais”, o que contribuiu para a geração de novos postos de trabalho.

Dentro dessa conjunta histórica e econômica, de acordo com Baltar et al. (2010), houve consequências para o trabalho, como: a redução das taxas médias de desemprego, a expansão do emprego assalariado formal, o crescimento do emprego nos setores mais organizados da economia (inclusive na grande empresa e no setor público), a redução do peso do trabalho assalariado sem registro em carteira e do trabalho por conta própria na estrutura ocupacional e elevação do valor real do salário mínimo.

Para Kerstenetzky (2012) as “políticas sociais economicamente orientadas” tiveram como efeito a expansão da proteção social, segurança econômica e equidade, mas também efeitos econômicos, como o crescimento do emprego e da formalização, aumento da arrecadação e do investimento privado e estabilização do consumo. A elevação do poder aquisitivo das camadas mais pobres, e de uma massa significativa de trabalhadores que se beneficiaram da política de transferência de valorização do salário mínimo,

acarretou uma expansão do consumo doméstico de massa, em especial entre os anos de 2006 e 2008. Corrobora com essa análise, Baltar et al. (2010) ao afirmar que os programas de transferência de renda, em especial através do Programa “Bolsa-Família” e da extensão dos protegidos pelo sistema de aposentadoria e de benefícios continuados³¹, em conjunto com a expansão do salário mínimo, contribuíram indiretamente para a ampliação da demanda, do emprego, inclusive dos formais, nas pequenas cidades e nas regiões mais pobres do Brasil.

Sobre a valorização do salário mínimo, essa política foi determinante para uma reconfiguração da estrutura salarial do mercado de trabalho formal. Entre os anos de 2002 e 2010, o salário mínimo teve uma elevação de valor que correspondeu a até 155%. “Desse percentual, 66% foram relativos à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e 54% ao aumento real do poder aquisitivo [...]” (DIEESE, 2014, p. 32).

Em conjunto, as transferências do governo federal e do salário-mínimo afetaram diretamente 40 milhões de pessoas (cerca de 22 milhões de pessoas ocupadas, nos quais se incluem 10% dos ocupados formais e 15% dos ocupados informais, mais 18 milhões de pessoas na seguridade social), fora as 11 milhões de famílias recipientes do Programa Bolsa-Família. (KERSTENETZKY, 2012, p. 235-236).

O valor do salário mínimo foi um fator muito importante no mundo do trabalho brasileiro, pois, em primeiro lugar, porque há uma grande proporção de trabalhadores que recebem o salário mínimo como remuneração; em segundo lugar, porque os trabalhadores assalariados formais não podem legalmente receber menos que o salário mínimo; em terceiro lugar, porque mesmo os trabalhadores que são assalariados informais têm como referência o valor do salário mínimo (BALTAR et al., 2010).

³¹ Benefício de prestação continuada (BPC), definido na Lei nº 8.742/93, garante um salário mínimo mensal para idosos acima de 65 anos e pessoas com deficiência, para aqueles que preenchem os requisitos estabelecidos na própria lei.

Desta forma, a implantação da política destinada a garantir aumentos reais do salário mínimo foi um fator central para poder compreender a redução da desigualdade entre os rendimentos do trabalho nesse período no Brasil e permitiu ao Estado uma melhor estruturação do mercado de trabalho. (BALTAR et al., 2010).

Tabela 7 – INDICADORES SELECIONADOS DO MERCADO DE TRABALHO, BRASIL (2003-2012)

Itens	2002	2004	2005	2007	2008	2009	2012	2013	13-02 *
PIA (1)	143,122	150,846	153,722	155,777	160,514	164,640	171,032	173,132	30,010
PEA (2)	87,750	93,563	96,682	97,875	99,478	102,281	102,460	103,401	15,651
Ocupados	79,709	85,246	87,695	89,928	92,402	93,784	96,098	96,659	16,950
Desocupados	8,041	8,317	8,987	7,947	7,076	8,497	6,363	6,742	-1,299
Taxa de desemprego (%)	9,16	8,89	9,30	8,12	7,11	8,31	6,21	6,52	-2,64
Total de empregados	43,233	46,969	48,209	51,431	54,103	54,914	59,401	59,901	16,668
- empregados com carteira assinada	23,367	25,800	27,126	29,735	31,834	32,743	37,780	38,513	15,146
- militares e funcionários públicos estatutários (**)	5,092	5,605	5,516	6,131	6,409	6,697	7,070	7,138	2,046
- empregados sem registro em carteira	14,775	15,563	15,567	15,565	15,860	15,475	14,552	14,250	-0,525
Trabalhadores domésticos	6,174	6,515	6,694	6,652	6,612	7,295	6,511	6,474	0,300
Trabalhadores por conta própria	17,747	18,740	18,980	19,064	18,719	19,209	19,832	19,924	2,177
Trabalhadores para o próprio consumo	3,306	3,536	4,078	4,058	4,176	3,936	3,82	19,924	2,177
Empregadores	3,380	3,500	3,705	3,368	4,145	4,035	3,620	3,623	0,243
Não remunerados	5,868	5,986	6,030	5,355	4,648	4,395	2,912	2,395	-3,473
PARTICIPAÇÃO DA OCUPAÇÃO FORMAL (%) (***)	39,9	40,9	41,4	43,6	45,9	46,4	50,4	51,0	11,03
PARTICIPAÇÃO DA OCUPAÇÃO PRECÁRIA (%) (****)	60,1	59,1	58,6	56,4	54,1	53,6	49,6	49,0	-11,03

Números absolutos, em milhões, ou em dados em percentual quando especificado

FONTE: PNADs –IBGE. (Elaborado pelo autor), MATTOS (2015, p. 76).

Notas: 1) População com 10 ou mais anos de idade; 2) Trabalhadores ocupados com 10 anos ou mais de idade no trabalho principal da semana de referência; (*) diferença, em números absolutos, entre 2013 e 2002. Nos casos da taxa de desemprego e dos índices de formalização, dados em pontos percentuais. (**) não inclui celetistas que trabalham no setor público. (***) inclui com carteira, militares e funcionários públicos estatutários e empregadores. (****) inclui todas as demais formas de ocupação, não mencionadas acima.

Os dados da tabela acima demonstram um crescimento da população ocupada, chegando a atingir quase 17 milhões de trabalhadores por ano, durante o período. Por outro lado, o total de desocupados diminuiu, sendo que no período, percebe-se um saldo negativo de aproximadamente um milhão e trezentos mil trabalhadores. Também houve o aumento da taxa de ocupação formal, chegando a 51% em 2013. No tocante ao percentual de ocupação precária, houve uma diminuição durante o período com um saldo negativo de 11 milhões de trabalhadores. Ao analisar os anos de 2009, 2012 e 2013 percebe-se uma diminuição da taxa de precarização, 53,6%, 49,6% e 49% respectivamente. Esse fato pode estar relacionado com a criação do microempreendedor individual em 2008, que passou a permitir uma nova modalidade de formalização de trabalhadores.

Dos ocupados, os dados da tabela acima demonstram que houve um aumento contínuo de trabalhadores assalariados formais, chegando em 2013 a quase 60 milhões de trabalhadores nessa condição, havendo também um crescimento da PEA e dos ocupados. Também houve um movimento de diminuição de trabalhadores assalariados sem registro formal, tendo um saldo negativo para o período de mais de 500 mil trabalhadores.

A pesquisa realizada pelo IBGE para o período compreendido entre os anos de 2003 e 2014, com base na Pesquisa Mensal de Emprego (PME), demonstrou que o percentual de trabalhadores com carteira de trabalho assinada no setor privado na população ocupada passou de 39,7% (7,3 milhões) em 2003 para 50,8% (11,7 milhões) em 2014. “Portanto, em 12 anos esse contingente expandiu 59,6% (4,4 milhões de pessoas).” (IBGE, 2015, p. 24).

Pela primeira vez, o país vivenciava uma queda da desigualdade com elevação generalizada dos níveis de renda dos diversos estratos, amparada no crescimento econômico com geração de empregos formais, políticas públicas ativas de renda, inflação de um dígito, balança comercial e balanço de pagamentos superavitários e melhora progressiva das contas públicas do governo federal. Em outros termos, a queda da desigualdade ocorreria em um ambiente macroeconômico mais consistente e com crescente estabilidade. (DEDECA, 2015).

No entanto, esses fatores estavam vinculados a uma conjuntura internacional favorável ao Brasil, no que tange à elevação dos preços das *commodities* no mercado internacional. Não houve um pacto político forte para

realizar mudanças estruturais no país, conforme será analisado a seguir, os reflexos no mercado de trabalho a partir da crise de 2015.

Apesar dos avanços no mundo do trabalho brasileiro durante o governo do Presidente Lula, de acordo com Baltar et al. (2010), alguns problemas estruturais persistem, como a alta rotatividade da mão de obra, a informalidade, o desemprego estrutural e a forte heterogeneidade da estrutura ocupacional. De acordo com Costa (2013), o mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta pouco dinamismo, a força de trabalho ainda é pouco qualificada, os serviços públicos não têm padrões de qualidade aceitáveis, há dificuldade de racionalidade e financiamento das políticas sociais (em especial na área da saúde).

A pesquisa do IPEA (2013a) com base nos dados da PNAD (período entre 1992 e 2012) demonstrou que a participação da indústria no total de empregos no período entre 1992 e 2012, reduziu em 6% (de 27% para 21%). Mas essa queda não foi uniforme ao longo do período “ [...] ela caiu cerca de 4 pontos entre 1992 e 1998, se manteve estável até 2008, quando novamente voltou a apresentar uma queda mais acentuada entre 2009 e 2011, com leve reversão em 2012.” Para um detalhamento desses dados, a pesquisa desagregou os empregos com carteira assinada e sem carteira assinada, e o que se verificou foi que entre os empregos com carteira assinada houve um crescimento contínuo desde 1998. A queda no período entre os anos de 2008-2011 nos empregos na indústria se deu para os empregos sem carteira assinada. (IPEA, 2013a). Com a crise internacional de 2008, o setor da indústria de transformação teve um decréscimo. De acordo com Pochmann (2016) entre os anos de 2008 e 2014 houve na média anual uma redução de 0,3%; no que se refere aos empregos na indústria no mesmo período houve um aumento médio de 0,7% ao ano.

Cabe destacar que, na primeira década do século XXI, o principal setor empregador foi o de serviços. Segundo Pochmann (2012, p. 17), “o setor terciário gerou 2,3 vezes mais empregos do que o setor secundário.” No entanto, destaca o autor que os 94,8% dos postos de trabalho criados na primeira década do século XXI, tinham rendimento de até 1,5 salários mínimos. Isso comprova que apesar da expansão do assalariamento, os empregos gerados são em maior quantidade no setor de serviços e com baixas remunerações, não havendo uma mudança estrutural no mundo do trabalho brasileiro.

Os dados da tabela 6 demonstram que a taxa de desemprego durante o período foi de queda, com um saldo negativo do período de 2,64%.

De acordo com a pesquisa do IPEA (2013a), a taxa de desemprego, em 2012 marcou 6,7%, valor mais baixo nos últimos 20 anos. “No período como um todo, o desemprego apresenta um comportamento de “U invertido”, tendo atingido seu pico ao final da década de 1990 e início dos anos 2000. ”

Sobre os trabalhadores por conta própria, os dados da Tabela 7 demonstram que houve uma manutenção no número de trabalhadores nessa condição, tendo uma média em torno de 18 milhões ao ano. No período (2002-2013) houve um acréscimo de mais de 2 milhões de trabalhadores nessa condição, o que demonstra a presença estrutural desses trabalhadores no mundo do trabalho brasileiro.

Devido ao grande universo dos trabalhadores por conta própria o Governo Federal passou a adotar medidas voltadas à contribuição autônoma³². A Lei nº 10.666/2003 modificou a forma de recolhimento dos trabalhadores autônomos que prestam serviços a empresas, equiparando os Contribuintes Individuais (pessoas físicas) a Empregados, quando aqueles prestam serviços a empresas. A criação do Plano Simplificado de Previdência Social através da Lei Complementar nº 123/2006, reduziu a alíquota de 20% sobre o salário de contribuição para 11% sobre o salário mínimo, para contribuintes individuais que prestam serviços para pessoas físicas e contribuintes facultativos. Em 2008, a criação do MEI que possibilitou o recolhimento previdenciário com o percentual reduzido.

Sobre o rendimento médio do trabalhador “de 2003 para 2014, o poder de compra do rendimento de trabalho aumentou em 33,1% (o rendimento em 2003 foi estimado em R\$1.581,31).” O rendimento médio real domiciliar *per capita* de 2003 para 2014 chegou a 49,6%. (IBGE, 2015, p. 26).

Após um ciclo de expansão do rendimento real entre 1992 e 1996, o mesmo alternou períodos de relativa estabilidade e de declínio, resultando em uma tendência geral de queda entre 1996 e 2003. A partir de 2004, porém, o rendimento médio (tanto do trabalho principal quanto de todos os trabalhos) passou por um período ininterrupto de

³² Para os trabalhadores formais, também foram adotadas medidas conforme se pode verificar no estudo de WALTENBERG (2013).

crescimento, com uma taxa de crescimento anual média de 4,7%, tendo sido 6,3% entre 2011 e 2012. (IPEA, 2013a).

Sobre a informalidade³³, na primeira década do século XXI houve uma queda contínua, tendo atingido em 2012 seu menor nível. (IPEA, 2013a).

Tabela 8 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO, DO DESEMPREGO, DA INFORMALIDADE E DO RENDIMENTO MÉDIO NO BRASIL (2004-2014)

Anos	Taxa de participação (%)	Taxa de desemprego aberto* (%)	Taxa de informalidade** (%)	Rendimento médio *** (R\$)
2004	57,1	11,5	40,6	1.537,45
2005	56,6	9,8	39,2	1.561,04
2006	56,8	10,0	38,0	1.622,79
2007	56,9	9,3	37,2	1.674,58
2008	57,0	7,9	35,9	1.731,43
2009	56,7	8,1	35,1	1.786,38
2010	57,1	6,7	33,9	1.853,42
2011	57,1	6,0	32,3	1.903,73
2012	57,3	5,5	31,5	1.981,64
2013	57,1	5,4	30,8	2.018,27
2014	55,9	4,9	30,4	2.059,37

FONTE: PME/IBGE (elaborado pelos autores), IPEA (2015, p. 318).

*Razão entre os empregados sem carteira assinada, os trabalhadores por conta própria e os não remunerados sobre o total de ocupados.

**Razão entre a população ocupada e a população em idade ativa.

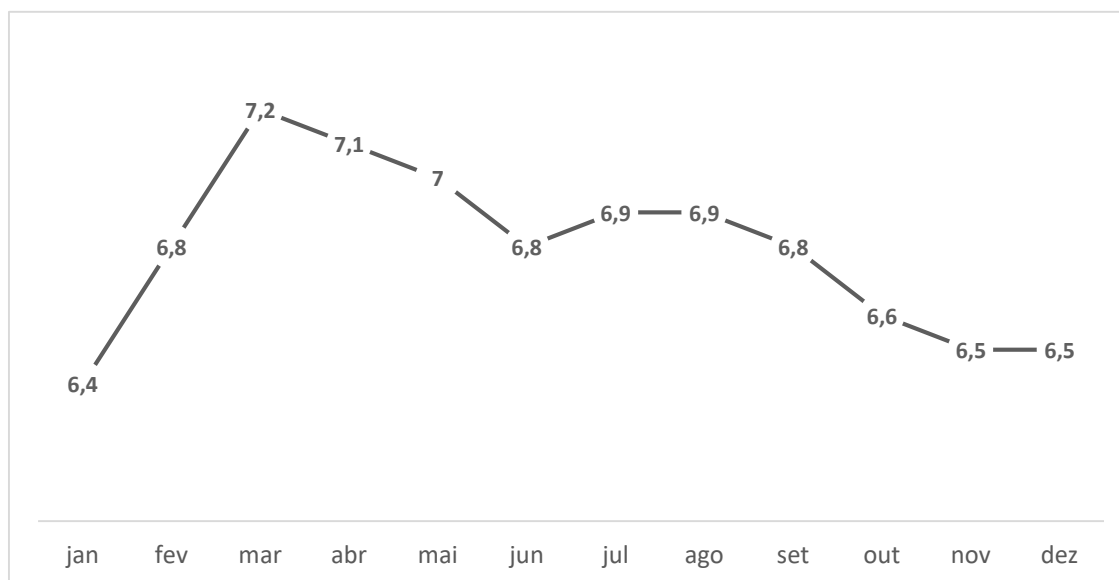
*** Valores habitualmente recebidos, com base em junho de 2014, corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Percebe-se dos dados contidos na tabela acima que a taxa de desemprego cai ao longo dos anos, em especial, a partir do ano de 2010, chegando em 2014 com um percentual de 4,9%. No entanto, de acordo com o DIEESE (2016, p. 2), a partir do último trimestre de 2014 começa o crescimento no número de desempregados. “A indústria foi o setor mais afetado pela crise econômica. Desde o final de 2014, o nível de ocupação do setor apresentou redução de 12,7%. São 1,7 milhão de ocupações a menos.” Mesmo o setor de serviços que mais emprega, “apresentou queda de 1,3% no número de ocupados, com fechamento de 509 mil postos de trabalho.”

³³ O grau de informalidade é definido aqui como a soma de trabalhadores por conta própria que não contribuem para a previdência e sem carteira de trabalho assinada, dividida pela soma dos trabalhadores por conta própria, sem carteira, com carteira, estatutários e militares.

Ao analisar os dados da PNAD/IBGE (2014) verifica-se que os percentuais de desocupação são mais elevados.

Gráfico 1– VARIAÇÃO MENSAL DA TAXA DE DESEMPREGO BRASIL - 2014



FONTE: PNAD/IBGE (2014). Elaborado pela autora.

As diferenças entre os dados da PME e da PNAD se dão em virtude da forma de coleta e da abrangência de cada pesquisa. Na PME são coletados dados em 44 mil domicílios em seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre); enquanto que na PNAD a amostra é composta por 211 mil domicílios em 3.500 municípios brasileiros. Outra diferença importante entre as duas pesquisas é quanto ao conceito de desocupação; para a PME para ser considerada desempregada a pessoa precisa estar desocupada, estar disponível para o ingresso no mercado de trabalho, além de ter procurado emprego nos últimos 30 dias; já para a PNAD, os critérios para a pessoa ser considerada desempregada são: estar desocupada e disponível para o ingresso no mercado de trabalho. Também cabe destacar, a diferença no tocante à idade, enquanto para a PME contam-se as pessoas a partir dos 10 anos de idade, para a PNAD o limite é de 14 anos.

Sobre o rendimento, os dados da tabela 8, demonstram um contínuo aumento ao longo dos anos. De acordo com IPEA (2015), “o rendimento do trabalhador é um indicador que aponta para uma *performance* satisfatória no

mercado de trabalho no período de análise.” No entanto, a partir de 2014, há uma mudança nesse quadro, com um decréscimo nos rendimentos dos trabalhadores. “Entre o quarto trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2016, a redução no número de ocupados resultou em queda real de -4,3% na massa total de rendimentos do trabalho. O rendimento médio real caiu de R\$ 2.014 para R\$ 1.966, baixa de -2,4%.” (DIEESE, 2016).

Merece destaque o ano de 2014 quando ocorreu tensa e disputada campanha presidencial.

A informalidade persiste no mundo do trabalho brasileiro, mesmo em um período de dinamismo da economia e expansão do assalariamento e da renda do trabalhador, havendo uma diminuição ao longo dos anos, sempre em torno do percentual de 30% da PEA.

No estudo realizado sobre a rotatividade no mundo do trabalho no Brasil, o DIEESE (2014) aponta que entre os anos de 2003 e 2012 houve um forte crescimento de desligamentos de trabalhadores com contratos formais de trabalho, atingindo um índice de 108%. “É a persistência deste grande volume de desligamentos, seguido de contratações e recontrações, que determinam as elevadas taxas de rotatividade e, conseqüentemente, o crescimento quantitativo do uso do seguro-desemprego.” Os contratos de trabalho de curta duração são uma característica do mercado de trabalho brasileiro, apenas 1/5 dos desligamentos ocorreu após dois anos de contrato. (DIEESE, 2014, p. 12).

Sobre a rotatividade³⁴, de acordo com Pochmann (2012), entre os anos de 2004 e 2010, os contratos temporários de trabalho são os que demonstram maiores taxas de rotatividade, no mesmo ano a taxa de rotatividade, representando um índice foi de 70,7%. Sobre o trabalho terceirizado verifica-se alta rotatividade no setor de serviços, que é o principal empregador no país.

As taxas de rotatividade não são homogêneas, pois apresentam grande diferença entre os resultados dos setores da atividade econômica. A construção civil foi a que apresentou os maiores índices com taxas de rotatividade, sempre

³⁴ Refere-se à rotação no mercado de trabalho entre a situação contratual de admissão ou de desligamento no movimento anual da RAIS em relação ao estoque. (DIEESE, 2014, p. 37).

em patamar superior a 100%, no período entre 2002 e 2012. Em segundo lugar, aparece a agricultura, também com taxas de rotatividade global superiores a 100% em grande parte do período analisado. (DIEESE, 2014).

Quanto à reforma trabalhista, não houve um posicionamento claro no governo Lula, há contradições presentes nesse movimento. As contradições podem ser visualizadas em casos concretos como a aprovação da nova Lei de Falências, Lei nº 11.101/05 que limita a preferência dos créditos trabalhistas e os decorrentes de acidentes de trabalho a cento e cinquenta salários mínimos por credor, a reforma da previdência do setor público, que tem como pontos centrais a extinção do Regime Jurídico Único; restrições à acumulação de remunerações e aposentadorias especiais; instituição do teto do valor de benefício e da previdência privada; e estabelecimento cumulativo de limite de idade, prazo de carência e tempo de contribuição, e a política do primeiro emprego que, originalmente, buscava dar incentivos financeiros às empresas que contratassem jovens, sendo pago pelo Governo Federal com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). (KREIN, 2007).

Desta forma, esse período foi marcado pela incorporação de trabalhadores no trabalho assalariado formal, o aumento do salário mínimo, com a redução da pobreza, o aumento do consumo.

No primeiro governo, Dilma Rousseff (2011-2014) “foi ousada, buscando reduzir os riscos presentes na economia brasileira.” Ao colocar no Banco Central um funcionário de carreira, implementou uma política de redução das taxas de juros, desconsiderou o binômio juro alto/inflação baixa, fez pressão para a redução do *spread* bancário (sabidamente altos) através dos bancos públicos, chegando a taxa Selic a 7,25% em dezembro de 2012. (CARLEIAL, 2015).

O governo buscou aumentar o estímulo ao setor privado, por intermédio do BNDES e apostando nas desonerações fiscais como forma de manter os empregos e aumentar os investimentos. No entanto, os objetivos pretendidos pela política de desoneração não foi alcançado, como “é sabido que a demanda por trabalhadores depende do comportamento do mercado de bens, o que por sua vez depende da expectativa de lucratividade do empresário, ambas em queda.” (CARLEIAL, 2015).

A partir de 2011, a economia brasileira passa a sofrer as consequências da mudança do cenário internacional, marcado pela redução do crescimento dos

países emergentes, notadamente China e Índia, a crise do euro e a frágil recuperação americana. O governo Dilma, por sua vez, decidiu não se deixar influenciar pelas alterações no plano internacional que já vinha recuando desde 2010.

Apesar do cenário internacional, o Brasil continuou com uma coalização que deseja transformar a ordem mundial com a Rússia, Índia, China e África do Sul (BRICS) representando valores e interesses complexos na comunidade internacional, com base na paz e na multipolaridade. (CERVO; LESSA, 2014). No entanto, o BRICS enfrenta resistência, em especial dos EUA. (SANTOS, 2016a).

De acordo com Cervo e Lessa (2014), entre os anos de 2011 e 2014 “apesar do grande crescimento das exportações de produtos primários com destino à China, duas evidências econômicas se impõem: desindustrialização e reprimarização.” Segundo Magalhães (2012), a reprimarização da pauta exportadora brasileira foi marcada pela crise internacional que diminuiu os fluxos comerciais e por questões endógenas, já que historicamente o Brasil se constitui como uma economia agrário-exportadora. Esse fenômeno gerou uma mudança qualitativa na inserção do Brasil no comércio internacional.

No plano interno, a redução do crescimento econômico, o desestímulo aos investimentos com todas as consequências negativas sobre o emprego e a renda, os cortes no investimento atingiram o PAC e os programas sociais, como o seguro-desemprego e o abono salarial. (CARLEIAL, 2015).

A intervenção sobre o setor elétrico gerou desaprovação ao governo Dilma, além da política de redução das taxas de juros que geraram “enormes críticas da imprensa, que se fez porta-voz do mercado financeiro. As críticas eram diárias, insistentes, e ela recuou.” (CARLEIAL, 2015, p. 206).

No ano de 2014, no Brasil ocorreu a campanha eleitoral para a Presidência da República marcada por uma forte disputa política e ideológica. Mesmo com a vitória da Presidenta Dilma Rousseff a disputa não se encerrou, acarretando uma tensão política e social que agravou a gestão do país. A crise econômica, nesse ano, gerou consequências diretas no mundo do trabalho, como no aumento das taxas de desemprego.

A escolha pela política adotada no primeiro governo Dilma foi validada nas urnas em 2014, apesar da tensa campanha eleitoral, que deu indícios de não se encerrar após os resultados das urnas.

Como não é possível separar economia da política, atribuímos algum peso também à reação de inconformismo do grupo derrotado que passou a ameaçar a presidenta reeleita com um possível impedimento. Assim, a adoção do ajuste neoliberal parece ter sido também uma tentativa de ser “aceita” pelo grupo político derrotado e seus eleitores frustrados. (CARLEIAL, 2015, p. 201-202).

Nesse contexto de grande disputa política, o anúncio de um resultado negativo nas contas públicas foi explorado pela mídia e pelo setor político como o resultado do descontrole dessas contas, “dando munição para o ambiente de descontentamento, confrontos e até mesmo “ódio” contra o [Partido dos Trabalhadores] PT no país.” (CARLEIAL, 2015, p. 209).

De acordo com Carleial (2015), o segundo governo Dilma começou implantando um ajuste econômico com um grande corte no orçamento, com a proposta de retomada do crescimento. Nesse contexto, também foram alteradas regras de programas sociais como seguro desemprego e abono salarial, que gerando um grande descontentamento da classe trabalhadora.

A escolha de Joaquim Levy para o Ministério da Fazenda no final de 2014 é uma tentativa da Presidenta Dilma Rousseff, no campo político, de aumentar a base de apoio no parlamento; e no plano da política econômica de implementar um ajuste fiscal, composto por um conjunto de medidas como o aumento das receitas, a diminuição das despesas, correção dos preços administrados, em um cenário de elevação das taxas de juros e de desvalorização cambial, acarretou graves problemas à economia do país, que entra em recessão. (DIEESE, 2016).

Em conformidade com o IPEA (2015), o ano de 2014 com um quadro de estagnação da atividade econômica conjugado com uma forte pressão inflacionária, “o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) registrou no mês de fevereiro de 2015 uma variação anual de 7,70%, a maior desde maio de 2005”, demonstrava uma deterioração em relação do futuro.

Na análise sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2015, o IPEA alerta para o quadro econômico e político, fazendo uma síntese.

A economia brasileira passa por um momento delicado. No ano de 2015, o produto interno bruto (PIB) caiu 3,80% em relação a 2014, a maior queda da série histórica iniciada em 1996. O PIB *per capita* recuou 4,60% em relação ao ano anterior. Esses números comprovam a tendência de enfraquecimento da atividade que já se observava na segunda metade de 2014. Por sua vez, em relação à inflação, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) acumulou alta de 10,67% em 2015, contra 6,41% em 2014. Além da queda no nível de atividade e da inflação elevada, a retração dos investimentos é também um fato relevante na medida em que aponta ser improvável uma recuperação rápida na produção de bens, podendo dificultar, portanto, uma retomada no mercado de trabalho. Além disso, o maior peso da restrição fiscal incide sobremaneira, a adoção de políticas governamentais para criar condições mais propícias para essa retomada. (IPEA, 2016, p. 11).

Esse quadro econômico e político afetou diretamente o mercado de trabalho. Houve um crescimento significativo do desemprego no ano de 2015, ficando com um valor médio de 8,5%. Na desagregação por nível de escolaridade, percebeu-se que os níveis intermediários de escolaridade (ensino fundamental completo e ensino médio incompleto) foram os que apresentaram maior percentual de crescimento. Na análise por setor econômico, a administração pública, a construção civil e a indústria tiveram as maiores quedas, e o setor de serviços e de comércio apresentaram pequeno crescimento. Na análise por posição na ocupação, verificou-se um aumento dos empregadores (6,4%) e dos trabalhadores por conta própria em (4,4%). O nível de informalidade média em 2015 foi de 44,8%. Houve um decréscimo no rendimento do trabalho “é nítido que o salário dos contratados é cada vez mais baixo que o salário dos que são desligados, com a diferença tendo chegado a 16,60% no último trimestre de 2015.” (IPEA, 2016, p. 20).

De acordo com o Dieese (2016), o ano de 2015 é marcado pelo desempenho negativo da economia, com queda na produção industrial, alta taxa de desemprego nas Regiões Metropolitanas “a marca definidora da conjuntura nacional atual é a inter-relação entre a economia em recessão com aceleração inflacionária e essa disputa política.”

Tabela 9 - EVOLUÇÃO DO EMPREGO POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA BRASIL -2015

Setores	Total admitidos	Total desligados	Saldo	Variação emprego (%)
Extrativa mineral	40.302	54.341	-14.039	-6,33
Indústria de transformação	2.801.816	3.410.0694	-608.878	-7,41
Serviço industrial utilidade pública	84.365	92.739	-8.374	-1,99
Construção civil	2.029.841	2.446.800	-416.959	- 13,60
Comércio	4.423.326	4.641.976	-218.650	-2,32
Serviços	7.172.221	7.448.275	-276.054	-1,58
Administração pública	84.830	94.068	-9.238	-1,03
Agropecuária	1.070.566	1.060.745	9.821	0,63
TOTAL	17.707.267	19.249.638	-1.542.371	-3,74

FONTE: Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), DIEESE (2016).

Os dados da tabela acima deixam clara a inflexão no saldo de empregos no país no ano de 2015, sendo que com exceção do setor agropecuário (com um pequeno saldo positivo), todos os demais setores demonstraram com saldo negativo. Merece destaque o setor da indústria de transformação com a perda de mais de 600 mil empregos, seguido da construção civil com a perda de mais de 400 mil empregos. Mesmo o setor de serviços que, em anos anteriores, era o que mais gerava postos de trabalho, também apresentou redução na quantidade de empregos.

A questão é que com o aumento do desemprego e a perda de empregos formais, houve uma queda no rendimento dos trabalhadores que acarretou uma diminuição no consumo, com todas as consequências econômicas, fiscais e sociais.

Além desse contexto econômico, o Brasil passava por uma grande efervescência no campo político. Em dezembro de 2015, foi aceito pelo Presidente da Câmara dos Deputados, a abertura do processo de *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff.

As elites políticas conservadoras que dominaram durante praticamente todo o período histórico de Independência do Brasil não se conformaram com o fato de terem perdido as últimas eleições por uma pequena margem. É realmente pouco usual que, poucos meses após um presidente assumir, seja pedido o seu *impeachment*. (SANTOS, 2016b).

Em maio de 2016, após o longo e disputado processo do *impeachment*, a Presidenta da República foi afastada de suas funções, assumindo temporariamente o vice-presidente, dentro de uma grande discussão social e política da existência de um golpe parlamentar contra a Presidenta Dilma Rousseff.

1.5 UM RETORNO AO NEOLIBERALISMO: SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO

Com o início do governo provisório de Michel Temer verificou-se mudanças na estrutura dos ministérios, de acordo com Santos (2016a), “está

absolutamente claro que os cortes nos Ministérios foram exatamente em todos os Ministérios que respondem as pautas dos Movimentos Sociais.” Também houve o anúncio do programa “Travessia social - Uma ponte para o futuro” como uma proposta de mudanças para a superação da crise econômica vivida no país. Na análise da Fundação Perseu Abramo (2016, p. 15) sobre esse programa “pode-se, resumidamente estar diante da transição de um complexo, diversificado e universalista sistema de proteção e promoção social para o de focalização e residualista.” O impacto dessa implementação no programa no Bolsa Família acarretaria problemas no enfrentamento à pobreza, com a exclusão de 10,5 milhões de famílias. Tão grave quanto o impacto na redução da pobreza, as alterações no programa Bolsa Família acarretariam impactos na diminuição da desigualdade social, no aumento da escolaridade, na redução da violência, no aumento do emprego, no aumento do número de micro e pequenas empresas e seus impactos no PIB, além do âmbito econômico, conforme estudo do IPEA (2013b) que demonstrou que a cada R\$ 1,00 gasto com o Bolsa Família, R\$ 1,78 é adicionados ao PIB. (FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2016).

Em agosto de 2016 é encerrado o processo de *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff declarando-se seu impedimento, no entanto, com uma controversa decisão de não inabilitação dos direitos políticos por oito anos. Suscitando indagações sobre essa decisão, pois, se o processo de *impeachment* é para julgar a existência de crime de responsabilidade, e se não houve impedimento para o exercício da função pública, pode-se entender que não houve crime de responsabilidade? Porque o afastamento sem a comprovação do crime de responsabilidade?

Decorrente dessa decisão pelo Senado Federal, sob o comando do Presidente do Supremo Tribunal Federal, assume a Presidência da República em definitivo, Michel Temer. Sobre esse processo de *impeachment*, afirma Santos (2016a), “estou absolutamente convicto de que se trata de um governo ilegítimo e de que estamos diante de um golpe parlamentar.”

Para Santos (2016c), o governo Temer, inicialmente, retrata os ideais neoliberais conjugados com a queda dos preços das *commodities* no mercado global e da diminuição dos recursos naturais, faz com que se construa um

governo pautado pela redução das despesas públicas, em especial, das políticas sociais, da manutenção do sistema fiscal e das taxas de juros e de uma repressão à população para não reconhecimento das alterações que forem postas no campo da educação, saúde e previdência.

Devemos notar que a lógica da austeridade já se tinha instalado no segundo mandato de Dilma. Mas há uma diferença qualitativa. Com o governo do PT essa lógica traduzia-se em algumas medidas de emergência e com a crença equivocada de permitirem a curto prazo o regresso à normalidade de uma governação minimamente inclusiva no plano social. Com o governo Temer, tais medidas, um menu imenso, são a nova normalidade. (SANTOS, 2016c).

O governo Temer apresenta como única possibilidade de alteração do quadro de crise econômica a aprovação da emenda constitucional³⁵ que impõe um limite de gastos públicos, os quais só “poderão aumentar de acordo com a inflação acumulada conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). A inflação a ser considerada para o cálculo dos gastos será a medida dos últimos 12 meses, até junho do ano anterior.” (AGÊNCIA DO SENADO, 2016a). No entanto, essa limitação abrange também as áreas de educação e saúde pelo prazo de 20 anos. Na discussão sobre essa proposta de emenda constitucional, a senadora Vanessa Graziotin afirma que a proposta limita os gastos sociais, mas mantém intactos os gastos financeiros com a dívida pública. (AGÊNCIA DO SENADO, 2016b). Após as discussões na Câmara dos Deputados e no Senado Federal essa proposta de emenda constitucional foi aprovada em 13 de dezembro de 2016.

De acordo com Santos (2016 c), uma medida como essa, pelo prazo de 20 anos, nunca foi adotada em qualquer outro país, sendo ela um “escândalo constitucional e político, produto de um descontrolado fundamentalismo ideológico” marcado por dois objetivos simbólicos: o primeiro foi demonstrar que

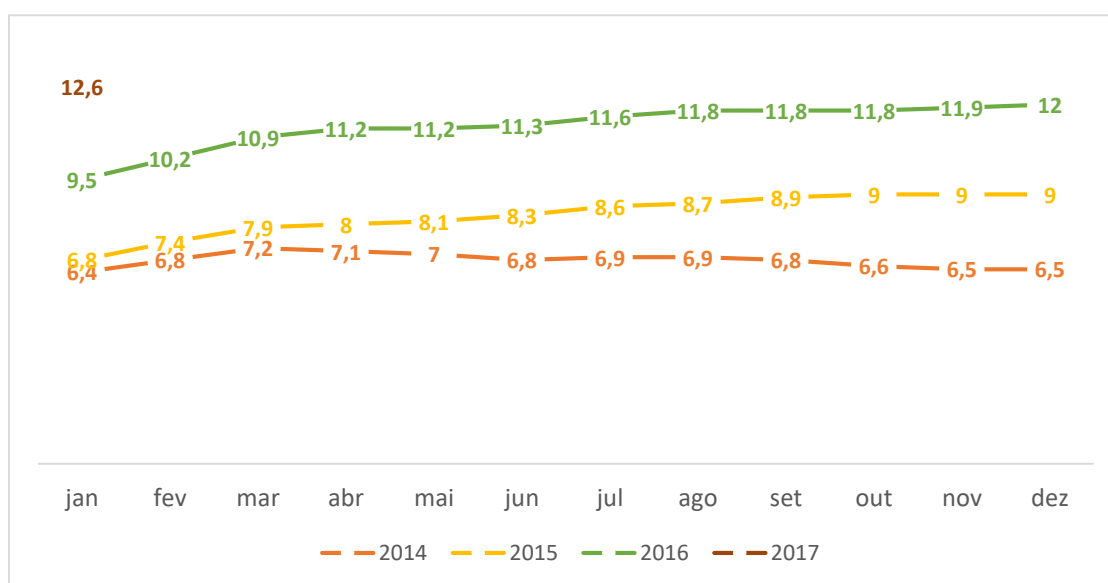
³⁵ Proposta de Emenda à Constituição nº 241 na quando tramitou na Câmara dos Deputados e Proposta de Emenda à Constituição nº 55/2016 quando tramitou no Senado Federal e, após a aprovação, foi convertida em Emenda Constitucional nº 95/2016.

o povo não pode esperar nada além do que o governo está disposto a entregar; o segundo objetivo é demonstrar o revanchismo e a vitória.

No que tange à reforma trabalhista proposta pelo governo Temer, há grandes divergências quanto a sua aprovação. De acordo com Pastore (2016), que defendendo os benefícios da reforma, entende que as negociações entre os trabalhadores e empresas pode gerar mais segurança jurídica e, desta forma, gerar mais empregos. Pochmann (2016) diverge desse entendimento, entendendo que a reforma libera aos empregadores o rebaixamento das regras trabalhistas e a diminuição da remuneração da força de trabalho. Segundo Souto Maior (2016) essa reforma não possibilita a ampliação das negociações entre empregados e empregadores, mas a diminuição das garantias mínimas. Entendimento que é compartilhado nessa pesquisa, por entender a necessidade de manutenção e de ampliação na proteção ao trabalhador.

Nesse contexto político e econômico houve o aumento do desemprego que se refletiu na renda e no consumo dos trabalhadores e de suas famílias.

Gráfico 2 - VARIAÇÃO MENSAL DA TAXA DE DESEMPREGO BRASIL (PNAD %)



FONTE: IBGE (2014, 2015, 2016, 2017). Elaborado pela autora.

O gráfico demonstra o aumento das taxas de desemprego, atingindo o patamar de 12,6% da PEA em janeiro de 2017, o que é muito significativo para a economia do país e para a insatisfação da população brasileira.

Por fim e ao cabo, o Governo Temer, de acordo com Cervi (2016), após ser respaldado pelas ruas pelo empresariado e pela ampla maioria do Congresso, chega ao fim de 2016 “com a crise batendo à porta”. A retomada do crescimento econômico, que foi prometida, não foi alcançada, os indicadores de crescimento têm sido revistos para baixo. As reformas propostas não foram aprovadas, apenas havendo a aprovação da PEC dos gastos públicos. No campo político, a composição do governo Temer vem sofrendo constantes ataques devido aos escândalos de corrupção (sem adentrar na discussão da sua pouca diversidade da composição de seus Ministérios).

O governo está encurralado pela economia e pelo próprio governo, com o envolvimento de ministros na Lava Jato, tráfico de influência na alta cúpula”, afirma. “O Temer chegou ao poder acreditando que teria apoio irrestrito da sociedade, mas temos o país claramente dividido. (CERVI, 2016).

Para Cervi (2016), a grande perda do governo de Michel Temer foi que o empresariado percebeu que esse é um governo de transição, sem força e autoridade política suficiente para realizar mudanças estruturais no país, no entanto, a classe média está mais acomodada, não promovendo novos protestos nas ruas do país.

Será necessário um movimento organizado pela sociedade civil para buscar conter os avanços do impacto dessa nova onda liberalizante no país.

1.6 AFINAL HÁ UMA NOVA CLASSE MÉDIA NO BRASIL?

Decorrente das transformações do mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas, caracterizado pelo aumento do trabalho formal, do crescimento da média de renda dos trabalhadores e do acesso ao consumo de bens em geral, incorporação de trabalhadores da base da pirâmide social, superação da

condição de miséria e diminuição da condição de pobreza, surgiu no Brasil a discussão sobre uma nova classe média. Afinal há uma nova classe média no Brasil?

Com a saída de milhões de pessoas da linha da pobreza, os anos recentes levaram alguns analistas a observar o fenômeno como a composição de uma “nova classe média” formada pelo quinto intermediário da distribuição de renda (a classe de renda “C”) (KERSTENETZKY, 2012).

O que se pode verificar dessa discussão é que houve uma mudança no quadro social brasileiro, que impactou o mundo do trabalho e a economia das famílias brasileiras despertando um questionamento sobre essas transformações. No entanto, cabe destacar que esse período de aumento dos rendimentos e da formalização da população se deu em um contexto conjuntural favorável de dinamismo econômico interno movido por um dinamismo externo, onde o Brasil, esteve inserido no mercado de *commodities*.

No plano interno também houve a criação e ampliação de programas sociais que permitiram a inclusão social de milhões de trabalhadores e de políticas de aumento do salário mínimo que permitiram maior consumo das famílias brasileiras. No amplo da infraestrutura, o governo Federal através do PAC contribuiu para a dinâmica econômica. (COSTA, 2013). No entanto, não houve mudanças estruturais para reorganização da sociedade brasileira e uma verdadeira mobilidade social.

Destarte, não há um consenso no que tange a essa pergunta³⁶. Nessa pesquisa houve a opção pelo entendimento de que não há a configuração de uma nova classe média no Brasil, o que ocorreu no país foi um fenômeno de ascensão de um estrato populacional que se encontra na pobreza, com

³⁶ Há dois autores, Neri (2011) e Souza (2013) que fazem análises diferentes sobre a formação de uma nova classe média no Brasil. Para Neri (2011), há a formação de uma nova classe média, inclusive o autor, delimita quantitativamente a renda dessas famílias para seu enquadramento em uma das classes sociais. Para Souza (2013), não há a formação de uma nova classe média, pois entende que para a análise das classes sociais é necessário ir além do critério econômico e incluir critérios culturais, sociais, morais. Também há a Secretaria de Assuntos Estratégicos que criou uma classificação das classes sociais no Brasil.

consequente melhoria das condições de vida desses trabalhadores e suas famílias (POCHMANN, 2012).

De acordo com Pochmann (2012), no período compreendido entre 2004 e 2010, nas cinco ocupações centrais que compõem a base da pirâmide social brasileira (trabalho doméstico, atividades primárias e autônomos, trabalhadores temporários e trabalhadores terceirizados) foi possível identificar a expansão do trabalho assalariado. No entanto, esse fator não foi suficiente para a configuração de uma nova classe média em virtude do perfil desses postos de trabalho, isto é, houve um aumento do percentual de trabalho formal, mas em contratos precários e com baixa remuneração. Na década de 2000 dos 21 milhões de postos de trabalho criados, 94,8% foram com rendimentos de até 1,5 salários mínimos.

Esses dados são corroborados com dados do DIEESE (2014) e apontam que a faixa de trabalhadores com até dois salários mínimos cresceu 142% entre 2002 e 2012. No entanto, para os trabalhadores com faixa de rendimento acima de dois salários mínimos aumentou apenas 24%, no mesmo período.

A Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) definiu as classes sociais em: classe baixa (extremamente pobre; pobre, mas não extremamente pobre; vulnerável); classe média (baixa, média e alta) e classe alta (alta e baixa). Cabe destacar que a classe média de acordo com a classificação da SAE em 2012 era de uma renda per capita (soma-se a renda familiar e divide pelo número de pessoas que compõem a família) entre R\$ 291 e R\$ 1.019. O que demonstra um baixo rendimento para essas famílias, posto que o salário mínimo para esse ano era de R\$ 622,00. (BRASIL, 2012).

Quadros, Gimenez e Antunes (2013) questionam essa classificação por entenderem que não houve uma compreensão adequada das classes sociais, citam como exemplo, o fato de estarem enquadrados na alta classe média profissionais como professores de ensino superior, médicos e engenheiros. Barros e Grosner (2013) citam o exemplo de que 64% das empregadas domésticas, que compõem o piso do rendimento urbano estão inseridas na classe média, da mesma forma que 54% dos chefes de família sem escolaridade ou com fundamental completo. Afinal: qual é a composição dessa classe média?

De acordo com Quadros, Gimenez e Antunes (2013, p. 39) “a classe média passa a ser a do trabalhador dos serviços às pessoas, de renda instável, vida precária e que trabalha o máximo que pode. No caso brasileiro, ainda se deve acrescentar a precariedade da educação, saúde, transporte etc.”. Para a análise da classe média se faz necessário analisar outros fatores, além da renda, como critérios de definição de qualidade de vida, podendo citar “a análise da capacidade protetiva da família, o acúmulo de conforto já disponível que contém o trabalho de várias gerações (a herança social) e o acesso aos serviços públicos.” (COSTA, 2013, p.49).

Outros entusiastas da nova classe média exaltam as virtudes do neoliberalismo. Defendem a aceitação do crescimento possível mesmo que baseado na desindustrialização, na reprimarização das exportações e no consumo de massa atendido por importações. Esta é a matriz da interpretação dos analistas conservadores que se dizem identificados com a justiça social. Com forte penetração nos meios de comunicação, confundem a opinião pública proclamando que viramos um país de classe média. (QUADROS; GIMENEZ; ANTUNES, 2013, p. 36).

No estudo sobre a classe média, é preciso o entendimento de que o processo de mobilidade social é um fenômeno multidimensional, sendo necessário agregar à análise fatores que contribuam para a alteração positiva de condições de vida e de trabalho de diversas gerações. Para tanto, se fazem necessárias alterações no mundo do trabalho como: aumentar a quantidade de empregos de maior qualidade, elevar os padrões culturais, melhorar a qualificação dos trabalhadores e criar um espaço político que permita maior segurança nas relações laborais (COSTA, 2013).

Chauí (2013) trouxe outros elementos relacionados à discussão sobre a classe média no Brasil. Primeiramente, a autora destaca que no Brasil houve o crescimento da classe trabalhadora, marcada pela heterogeneidade, complexidade e não limitada pelos operários industriais e agrícolas. O segundo elemento para a análise é que em virtude da incorporação das ciências e tecnologias enquanto fatores de produção, os cientistas e técnicos passam da classe média para a classe trabalhadora. O terceiro elemento para a análise trata-se do profissional liberal que, no contexto atual, também passou a fazer

parte da classe trabalhadora. Por fim, o quarto elemento é o fato de que o desmonte do modelo fordista acarretou os processos de fragmentação e terceirização do trabalho produtivo em microempresas, que em conjunto com os prestadores de serviços passaram a fazer parte da classe trabalhadora, sob o comando de oligopólios multinacionais.

Essa classe trabalhadora ampliada no Brasil, passa a ter acesso aos bens de consumo e aos direitos sociais, o que passa a gerar incômodos, pois decorrente da formação autoritária da sociedade brasileira, a classe trabalhadora deveria ser constituída por miseráveis e incompetentes. (CHAUÍ, 2013).

O discurso da possibilidade de um país de classe média, marcado pela compreensão de que apenas a renda é o critério definidor da classe social é um discurso conservador que pretende mascarar os conflitos entre classes sociais.

É importante questionar por que essa ideia da formação de uma nova classe média ganha espaço no Brasil? Quais as razões? Quais os interesses contidos nessa ideia?

Para Chauí (2013, p. 131) a classe média é fragmentada, marcada pela competição individualista e sem um referencial social e econômico sólido. Desta forma, através do consumo, seu imaginário passa a gerir um ideal de ascender à classe dominante e, ao mesmo tempo, o medo de regredir à classe proletária. “Isso torna a classe média ideologicamente conservadora e reacionária, e seu papel social e político é o de *assegurar a hegemonia ideológica da classe dominante* [...]”. Desta forma, afirma a autora que a existência de uma nova classe média é menos perigoso a ordem estabelecida.

O PT fez uma extraordinária distribuição de riqueza, paradoxalmente sem a sociedade brasileira ter deixado de ser uma das mais desiguais do mundo. Para evitar o clientelismo estatal, entregou na mão da banca milhões de cidadãos de quem se extorquiou seguros de vida, planos de poupança, consumo a crédito, incluindo as famosas viagens de avião dos antes pés descalços. O enorme esforço de socialização dos brasileiros foi feito promovendo subjetividades individualistas e antissociais. Para isto, ajudou muito a teologia da prosperidade e a substituição paulatina da ideia de justiça social pela de sucesso individual. A população brasileira não rejeita o discurso de esquerda. Pelo contrário, aprendeu demasiado bem o discurso que a prática de esquerda lhe foi ditando. (SANTOS, 2016c).

Pochmann (2014) propõe uma investigação crítica sobre o tema, apontando o predomínio de um ambiente contrareformista liberal-conversador no que tange a temas como classes, estratificação e mobilidade social no país.

Interessa aqui, contudo, ressaltar que a insistência de alguns em superdimensionar o conceito de classe média revela a miragem gerada a favor da substituição das políticas sociais universais por aquelas de menor custo, ou seja, focalizadas estritamente nos fundamentalmente miseráveis da estrutura social. (POCHMANN, 2014, p. 16).

Desta forma, há uma ligação do discurso midiático sobre a nova classe média que a relaciona com o consumo e com o empreendedorismo.

De acordo com o estudo “Empreendedorismo e a nova Classe Média”, encomendado pelo SEBRAE ao instituto Data Popular no ano de 2012, verificou-se que metade dos empreendedores brasileiros está concentrada na Classe C. Para o presidente do SEBRAE Nacional à época da pesquisa, Luiz Barreto:

Entre 2003 e 2011, 32 milhões de pessoas saíram das classes D/E para as classes C e A/B. Até 2014, mais 15 milhões podem seguir o mesmo caminho. E, conseqüentemente, a Nova Classe Média tornou-se a grande empreendedora de pequenos negócios e a principal consumidora de produtos e serviços oferecidos por esses mesmos pequenos negócios, que são 99% das empresas do país. (MEIRA, 2012).

O SEBRAE, ao realizar a série de pesquisa sobre o “Perfil do microempreendedor individual” nos anos de 2013 e 2015, utiliza a classificação de classes sociais da SAE, constatando-se uma concentração de MEIs nas classes médias, com um total de 60,5% e 60,2%, respectivamente, para os anos de 2013 e 2015.

No entanto, é preciso questionar sobre essa classificação adotada pela SAE, pois admitir que os microempreendedores individuais, em sua maioria, são parte dessa nova classe média é compactuar com a ideia de formação de uma nova classe média no Brasil com base apenas no critério de renda. Nesse discurso relacionado à análise realizada por Chauí, são identificados os objetivos contidos nessa associação entre classe média e empreendedorismo. O sonho da ascensão social vincula-se à ideia de meritocracia através do trabalho

individualizado, que se torna cada vez mais árduo pelo medo do retorno à condição anterior, além do fato de que as pequenas empresas passam a ter um papel diferenciado na participação com as grandes empresas transnacionais em seu processo produtivo fragmentado.

1.7 AS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A partir dos anos 2000 há um direcionamento das políticas públicas de geração de trabalho e renda para o empreendedorismo. A fronteira entre o trabalho formal e o informal está mais tênue, tornando oportuno o discurso do empreendedorismo urbano e individual. (WOLFF, 2014). A fragmentação da classe trabalhadora, o aumento do individualismo e a estratégia de transformação do trabalhador em pequenas empresas, passam a alterar o mundo do trabalho e a própria subjetividade do trabalhador que passa a incorporar o discurso empreendedor.

Cabe especificar, que as políticas públicas voltadas aos pequenos negócios existem desde a década de 1980. Em 1984, foi criado o Estatuto da Microempresa através da Lei nº 7256/1984; em 1988, na Constituição Federal, foi previsto o tratamento diferenciado as pequenas empresas. em 1996, foi criado o Simples Federal através da Lei nº 9317/1996; em 1999 foi revogado o Estatuto da Microempresa através da Lei nº 9.841/1999 que criou o Estatuto Federal da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; e, em, 2003 a Emenda Constitucional nº 42 possibilita a criação de um regime único de arrecadação voltado às micro e pequenas empresas. (SEBRAE, 2015).

Em 2006, no governo Lula, foi instituído o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, através da Lei Complementar nº 123/2006, conhecido como Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas ou Lei do Simples Nacional.³⁷

³⁷ No Município de Curitiba também há a Lei Complementar nº 89/2014 que institui tratamento diferenciado a ser dispensado à Microempresa, à Empresa de Pequeno Porte e ao

Apesar da Lei do Simples ser uma lei de âmbito fiscal e tributário, para a presente pesquisa, o foco foi nos aspectos do trabalho e previdenciário. No âmbito trabalhista, a Lei Complementar nº 123/2006 buscou facilitar o acesso das micro e pequenas empresas aos serviços de Medicina e Segurança do Trabalho e simplificar as relações e rotinas trabalhistas. Especificamente, quanto ao sistema de fiscalização e de multas, a legislação prioriza a orientação em detrimento da punição, instituindo o princípio da *fiscalização pedagógica*, tanto em relação à fiscalização trabalhista quanto à previdenciária. (KREIN; BIAVASKI, 2012, p. 119).

Essa legislação surge também como uma forma de acatar as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que partilha do entendimento da importância das micro e pequenas empresas para o desenvolvimento dos países no campo econômico e na geração de postos de trabalho. Desta forma, recomenda aos Estados a criação de políticas fiscais e de emprego e o estabelecimento de legislação voltada para a promoção de pequenas e médias empresas eficazes e competitivas, capazes de oferecer possibilidades de emprego produtivo e duradouro em condições sociais adequadas. (KREIN; BIAVASKI, 2012, p. 117).

No caso do Brasil, a CF de 1988, partindo da compreensão das profundas assimetrias entre pequenos, médios e grandes negócios e reconhecendo que as MPEs são mais vulneráveis às fragilidades da economia, lhes assegurou tratamento favorecido como dever do Estado. E o fez, inclusive, em respeito e nos limites das recomendações da OIT. (KREIN; BIAVASKI, 2012, p. 117).

Sobre a importância das micro e pequenas empresas no que se refere à geração de empregos, de acordo com dados do SEBRAE, a importância das MPE no Brasil vem crescendo nos últimos anos, sendo que no ano de 1985 era de 21% passando em 2011 para 27% em termos agregados na participação da economia. (SEBRAE, 2014).

Microempreendedor Individual, promove o estímulo ao empreendedorismo e ao desenvolvimento econômico sustentável do Município de Curitiba e dá outras providências. De acordo com o SEBRAE (2014) citado por Nogueira (2016a) até abril de 2014, 73,6% (4.099) dos municípios haviam regulamentado a Lei Geral, mas somente 31,2% (1.738 municípios) a implementaram.

Sobre a participação das micro e pequenas empresas por setores econômicos, os dados da tabela abaixo apontam a importância dessas empresas no que tange a economia e a geração de postos de trabalho.

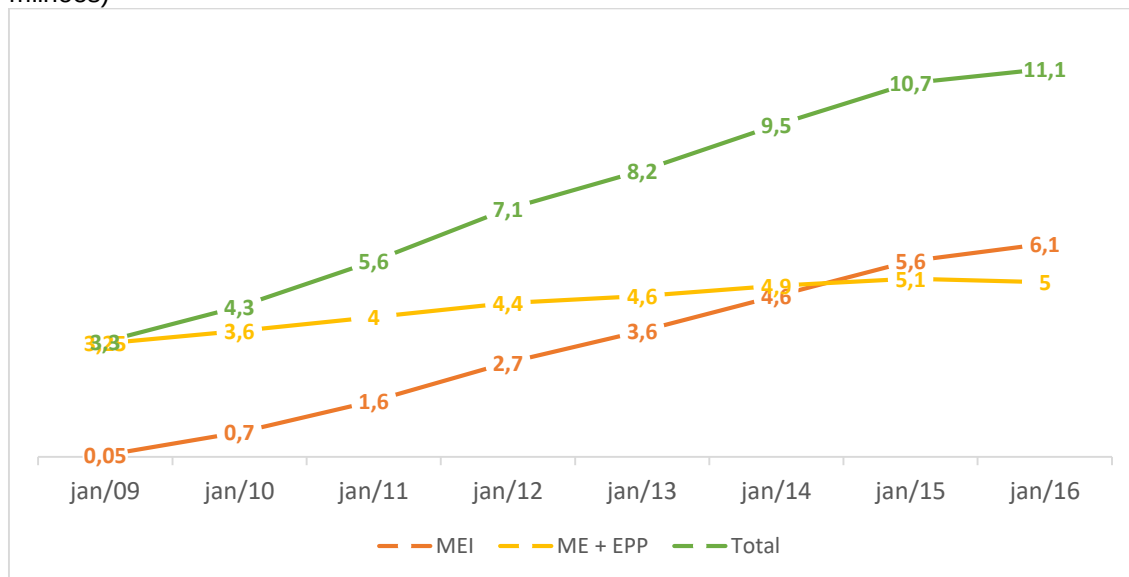
Tabela 10 - PARTICIPAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO BRASIL – 2009-2011

Setor	Valor adicionado do setor (%)	Empresas no setor (%)	Trabalhadores (%)	Remuneração de empregados (%)
Serviço	36,3	98,1	43,5	27,8
Comércio	53,4	99,2	69,5	49,7
Indústria	22,5	95,5	42,0	25,7

FONTE: SEBRAE (2014). Elaborado pela autora.

De acordo com o SEBRAE (2016, p. 8), houve um aumento da taxa de sobrevivência das MPE no Brasil “Tomando como referência as empresas brasileiras constituídas em 2012, e as informações sobre estas empresas disponíveis na SRF até 2014, a taxa de sobrevivência das empresas com até dois anos de atividade foi de 76,6%.” O estudo aponta o crescimento da taxa, que foi a maior desde o ano de 2008, devido à conjuntura econômica favorável no país entre os anos de 2008 e 2014, citando fatores como: elevação do PIB, queda da taxa de juros, aumento do rendimento médio real dos trabalhadores, queda da taxa de desemprego e criação do microempreendedor individual. “Particularmente, no caso da criação da figura do MEI, promoveu-se um dos fenômenos mais fortes de transformação do perfil dos Pequenos Negócios já ocorridos no país.” (SEBRAE, 2016, p. 13).

Gráfico 3 - EVOLUÇÃO DOS OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL (2009-2016) (em milhões)



FONTE: Secretaria da Receita Federal apud SEBRAE (2016).

Os dados do gráfico acima demonstram o crescimento do número de MEIs em relação às micro e pequenas empresas, sendo que segundo o SEBRAE (2016), o MEI contribuiu para o aumento da taxa de sobrevivência no setor das MPES.

No entanto, a expansão do universo dos ocupados em pequenos negócios trouxe novos problemas para o atual mundo do trabalho no Brasil, parcela significativa das atividades dessa natureza não apresenta eficiência econômica e viabilidade de manutenção no mercado; deriva em precárias condições de trabalho, de remuneração e proteção social e trabalhista, para a maioria dos trabalhadores por conta própria, como para parte expressiva dos empregadores e dos empregados. (SANTOS, 2006). Nogueira (2016a) complementa algumas das dificuldades enfrentadas historicamente pelas pequenas empresas: ambiente de negócios desfavorável; baixa capacidade inovadora; dificuldade no acesso ao crédito; baixa intensidade tecnológica; baixa qualificação gerencial, dentre outras.

Destaca o autor que apesar das dificuldades históricas que enfrentam as pequenas empresas, o Brasil é o país na América Latina que possui um abrangente conjunto de ações governamentais de apoio às pequenas e

microempresas, podendo citar o SEBRAE, como órgão de fomento, a Secretaria da Micro e Pequena Empresa, com *status* de Ministério.

Assim sendo, a estratégia de fortalecimento da pequena empresa objetivando sua sobrevivência, evidentemente dentro de espaços determinados na estrutura de mercado e sem, portanto, estabelecer concorrência ou dificuldades para as empresas maiores, poderá receber o apoio do grande capital, pois, indiretamente, o estará beneficiando, na medida em que as funções das grandes empresas no mercado são complementares e/ou suplementadas pelas menores. (TEIXEIRA, 1984).

Nesse contexto, em 2008, foi promulgada a Lei Complementar nº 128, que alterou a Lei do Simples, criando a figura jurídica do microempreendedor individual. Porque foi criada essa figura jurídica dentro de uma legislação tributária? Quem é o microempreendedor individual? Por que o Estado criou essa política pública? Quais os objetivos dessa política pública? Essas questões foram analisadas no terceiro capítulo dessa tese.

CAPÍTULO 2 – OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO A PARTIR DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA MUNDIAL

“[...] história do presente que se trata: o esforço de reentender o surgimento do mais contemporâneo, reconstruindo o sistema das transformações de que a situação atual é herdeira”. (CASTEL, 1998, p. 23).

No primeiro capítulo, foi analisada a configuração do mundo do trabalho brasileiro, em quatro fases de seu desenvolvimento. A primeira fase foi marcada pela centralidade da escravidão. A segunda fase caracterizada pelo processo de industrialização e pela consolidação do assalariamento. É nessa fase que há a estruturação do mercado de trabalho, mesmo que incompleto, pois apesar da expansão do assalariamento como regime de trabalho, permaneceu a informalidade, o trabalho por conta própria e o desemprego no Brasil. A terceira fase foi marcada pela desindustrialização com aumento do setor de serviços, crescimento do desemprego, da informalidade e da precarização, decorrentes da crise financeira interna e externa, e das ideologias pós-fordista e neoliberal. A quarta fase foi marcada por políticas públicas que objetivaram a ampliação da renda e do trabalho formal.

Desta forma, o mundo do trabalho brasileiro é caracterizado pela sua incompletude, por não conseguir ter um padrão de assalariamento contínuo e inclusivo e pela desigualdade, já que há grande heterogeneidade das formas de trabalho, renda e da proteção aos trabalhadores. Diferente de países em que o mercado de trabalho foi estruturado, havendo o predomínio do assalariamento e de um Estado de Bem-estar Social composto por mecanismos de proteção aos trabalhadores não inseridos no mercado de trabalho. No entanto, mesmo esses países passaram (e estão passando) por alterações no mundo do trabalho. Nesse segundo capítulo, o objetivo foi a análise das transformações no trabalho no plano internacional, marcado pela reestruturação produtiva e das repercussões no mundo do trabalho brasileiro.

Para Harvey (2011a) e Antunes (2009), as alterações no trabalho, no plano global, tiveram início a partir da década de 1970, em virtude da crise do sistema fordista. Este sistema de produção, de acordo com Harvey (2011a), atingiu sua maturidade no período entre as guerras mundiais, e se manteve predominante até o ano de 1973. Nesse período, houve a inserção de tecnologias mais avançadas nas indústrias e o Estado promoveu políticas de investimento público em áreas como o transporte e equipamentos públicos que contribuíram para a estabilidade do emprego, o aumento do consumo decorrente da produção em massa. Também o Estado buscou fortalecer o complemento salarial com gastos na seguridade social, assistência médica, educação e habitação.

De maneira sintética, podemos indicar que o binômio taylorismo/fordismo, expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente do todo século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturavam a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada. (ANTUNES, 2009, p. 38).

Após um longo período de acumulação de capitais, o fordismo, começou a dar sinais de um quadro crítico. (ANTUNES, 2009). A partir da década de 1970 o fordismo sofreu uma crise na sua incapacidade de conter as contradições do sistema, em virtude de sua rigidez no processo produtivo. Por rigidez, pode-se entender a “rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariante.” (HARVEY, 2011a, p. 135).

Assim, esse modelo produtivo acarretou uma menor possibilidade de alteração econômica e produtiva no sistema e, também, uma grande dependência dos trabalhadores para manutenção do contínuo acúmulo do capital.

Para Antunes (2009), a década de 1970, foi marcada por uma crise estrutural do capital, tendo como características centrais: a queda da taxa de lucro, o esgotamento do padrão de acumulação baseado na produção

fordista/taylorista, a hipertrofia da esfera financeira, a maior concentração de capitais devido às fusões e incorporações, crise do *Welfare State* acarretando uma crise fiscal e a necessidade de contenção de gastos. De acordo com Harvey (2011a) a crise econômica foi marcada pela tensão em relação do custo do petróleo devido à decisão da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de aumentar o preço do petróleo e da decisão árabe de embargar as exportações de petróleo ao Ocidente. A crise do petróleo obrigou as empresas a iniciar um período de racionalização, reestruturação e intensificação do trabalho, apesar da resistência por parte do movimento sindical.

Os trabalhadores, até essa década, haviam atingido um ponto de grande organização que foi facilitada pelo próprio modelo fordista de produção que exigia uma estrutura com um grande número de trabalhadores fixos em uma única planta produtiva. Dessa forma, os trabalhadores conseguiram se organizar e exercer maior pressão sob seus empregadores. A organização dos trabalhadores foi a grande barreira enfrentada pelo capital sendo necessária uma mudança estrutural que possibilitasse maior exploração da força de trabalho e o retorno aos padrões de acúmulo do capital. (HARVEY, 2011a).

Cabe destacar que ao lado do capital, o Estado de Bem-estar Social³⁸ passou por um processo de enfraquecimento, decorrente dos custos para a manutenção de sua estrutura, iniciando um processo de desconstituição de parte de sua estrutura através dos processos de privatização e no campo jurídico de flexibilização e desregulamentação das normas do trabalho. (ANTUNES, 2009).

A partir dos anos de 1980, e perante uma crise de acumulação que tinha começado com a primeira crise do petróleo, o neoliberalismo começou a guerra contra o Estado de bem-estar em duas frentes. Por um lado, a guerra contra as políticas sociais e serviços públicos por dizerem respeito a áreas como a saúde e a educação e as pensões onde a privatização criaria novas áreas de investimento altamente

³⁸ Adelantado (2013) discute as transformações no estado de bem-estar social nos países europeus e defende o argumento que há uma transição entre o estado de bem-estar social protetor para um estado de bem-estar investidor. O primeiro caracteriza-se pela defesa dos valores da responsabilização coletiva e pública, a proteção contra o mercado e a não responsabilização do indivíduo pelos riscos sociais. O segundo caracteriza-se pela integração do indivíduo através do mercado e a responsabilização do indivíduo pelos riscos.

rentáveis. Por outro lado, a guerra contra a tributação alta e, sobretudo, progressiva. (SANTOS, 2016c).

Diante deste cenário, houve um processo de reestruturação econômica, social e política que resultou em diversas mudanças que representaram os primeiros indícios da passagem para um novo sistema de acumulação que foi denominado por Harvey (2011a) de “acumulação flexível”.

A acumulação flexível pode ser caracterizada “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação coercial, tecnológica e organizacional.” (HARVEY, 2011a, p. 140).

Esse novo ciclo de acumulação exigiu um novo modelo produtivo, para tanto, os empregadores passaram a iniciar um processo de mudanças em seu sistema ideológico, político e produtivo para implementar um novo modelo abrangendo mudanças como: a) o estímulo à imigração; b) a busca de tecnologia que economizasse trabalho, com o início dos processos de robotização, em especial na indústria automobilística; c) a busca pelo trabalho excedente, resultando na proletarianização do trabalho feminino; d) a expatriação da produção americana, a globalização foi facilitada pela reorganização do sistema de transporte que diminui os custos (o processo de containerização foi uma invenção fundamental); e) o sistema de comunicação permitiu a organização rigorosa da cadeia produtiva; f) a redução das barreiras artificiais; g) a criação de uma nova arquitetura financeira global que permitisse o fluxo internacional de capital. (HARVEY, 2011b).

As alterações no âmbito da produção se deram através da intensificação e da flexibilização da mão de obra, de novos mecanismos de gestão, no intenso investimento em tecnologia e, também, no escopo financeiro, no que Harvey (2011a, p. 181) denominou de financeirização do capital, “esse sistema financeiro foi o que permitiu boa parte da flexibilidade geográfica e temporal da acumulação capitalista.” Boa parte da fluidez e da instabilidade dessa nova forma de acumulação do capital pode ser atribuída ao aumento da capacidade de desprezar as restrições de tempo e espaço.

Essa liberdade de circulação do capital no mundo globalizado deve-se também ao fato de que no início da década de 1970, ocorreu o fim da criação do dinheiro vinculado à mercadoria-dinheiro. Quando o dinheiro era lastreado pela relativa disponibilidade de alguns metais, havia uma restrição à criação infinita do dinheiro. “O abandono da base metálica das moedas correntes no mundo todo, no início da década de 1970, criou um novo mundo de contradições possíveis.” (HARVEY, 2016, p. 44). Para o autor essa desvinculação do dinheiro a uma forma física permite a acumulação ilimitada do capital.

No campo produtivo, o toyotismo se insere como novo modelo de gestão produtiva, na busca incessante pela eliminação do desperdício. Para atingir essas metas, muitas foram as ações adotadas, tendo como pilares de sustentação os sistemas: *just-in-time* e automação. O primeiro pilar significa que no processo de fluxo, as partes necessárias para a produção alcançam a linha de montagem no tempo e quantidade necessária. O segundo pilar é conhecido como automação com um toque humano, pois as máquinas passam a ter mecanismos para parar quando da ocorrência de um problema, tendo um duplo papel, a eliminação do desperdício na produção e a prevenção de produção de produtos defeituosos. A análise da eliminação do desperdício deve levar em consideração todos os elementos da produção: excesso de pessoas, de estoques e de equipamentos, gerando os processos de qualidade total. (OHNO, 1997).

Essa forma de gestão também conhecida como produção enxuta, trabalha com baixo estoque e controle de produção, significando um controle permanente no momento da produção, isto é, produzir na hora certa, apenas os produtos que já foram vendidos. Outras características presentes no sistema toyotista de produção são: polivalência do trabalhador, operários qualificados e com várias funções; sistema de controle de qualidade total, todos os trabalhadores controlam a qualidade de todo o processo de forma proativa; personificação dos produtos; diminuição do controle visual, trabalho em equipe, transformação do trabalhador em colaborador, além do grande investimento em tecnologia (ANTUNES, 2009).

Dessa forma, a introdução do sistema toyotista além de alterar e intensificar a produção, também alterou aspectos relacionados às competências exigidas do trabalhador.

Foi também, nesse período entre o fim da década de 1970 e início da década de 1980 que começou o processo de implementação das políticas neoliberais com mecanismos de flexibilização do mercado de trabalho e transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores. (STANDING, 2013).

Para Ramos Filho (2012), há uma retroalimentação entre a ideologia empresarial (pós-fordista) e a ideologia política (neoliberal) que potencializam a afirmação hegemônica de um novo sistema, baseado em doutrinas que entendem serem inevitáveis as alterações no mundo do trabalho decorrentes de uma crise do Estado e da imprescindível necessidade de mudanças por parte das empresas para sua manutenção em um sistema globalizado. Assim, Estados e empresas propagam essa ideia de falta de alternativas, sendo necessário alterar o mundo do trabalho (com processos de flexibilização e precarização) para poder manter sua existência.

O processo de acumulação flexível acarretou diversas consequências. A primeira consequência que pode ser apontada foi a aceleração do ritmo de inovações, decorrente da alta competitividade, da necessidade de explorar nichos de mercado muito específicos, pelo tempo de giro dos produtos que foi muito reduzido. A redução do tempo de giro da produção acompanhou a redução do tempo de giro do consumo.

O capital tem sistematicamente encurtado a vida útil dos bens de consumo, produzindo mercadorias que não duram, forçando uma obsolescência programada e às vezes instantânea, criando rapidamente novas linhas de produtos [...] acelerando a rotatividade pela mobilização da moda e da propaganda para enfatizar o valor da novidade a falta de elegância do velho. (HARVEY, 2016, p. 219).

Marx e Engels (2001, p. 28) ao afirmam que “a burguesia não pode existir sem revolucionar permanentemente os instrumentos de produção, portanto, as relações de produção; e assim, o conjunto das relações sociais [...]”. Desta

forma, a busca constante por melhoria na produção, leva ao capitalismo atual, à incessante busca por tornar as mercadorias obsoletas, o mais rápido possível.

Para alcançar essa aceleração no ritmo da produção e do consumo, a produção fordista em massa foi substituída pela produção toyotista por escopo, onde as mercadorias são produzidas em pequenos lotes, a preços baixos, com características próprias visando atender diferentes mercados. Foi a intensificação da tecnologia que permitiu aumentar a qualidade, bem como melhorar a eficiência da produção, ampliar a competitividade e o consumo. (HARVEY, 2011a).

A nova estrutura do mercado de trabalho se deu a partir do aumento da flexibilidade, intensificação de formas atípicas de trabalho assalariado, como o trabalho autônomo, subcontratação, contrato *part-time* e o temporário. (HARVEY, 2011a).

A velocidade de inovações tecnológicas cresceu muito, reduzindo o ciclo de vida dos produtos e aumentando a incerteza quanto ao retorno dos investimentos novos. As alianças estratégicas, ainda hoje, desempenham um papel crucial no ganho de *know-how*, na amortização de custos fixos e na minimização das dúvidas causadas por investimentos pesados de alto risco. (DUPAS, 1999, p. 64).

Outra consequência desse processo de acumulação flexível, decorrente da rápida contração do setor industrial após o ano de 1972, foi o aumento do setor de serviços³⁹, em especial nas áreas de assistência, seguro, finanças, saúde e educação. Também contribuiu para essa expansão, o aumento das subcontratações e das consultorias que passaram a realizar atividades antes internas das organizações, como as áreas de marketing, jurídica e publicidade. (HARVEY, 2011a).

³⁹ O estudo sobre a expansão do setor de serviços foi realizado no primeiro capítulo, com foco no mundo do trabalho brasileiro.

2.1. AS CONTRADIÇÕES DO CAPITALISMO ATUAL

De acordo com Dupas (1999), o capitalismo atual é marcado por duas grandes contradições: “concentração *versus* fragmentação” e “inclusão *versus* exclusão”. Já no entendimento de Harvey (2016), há dezessete contradições no capitalismo, que podem ser divididas em três blocos: as contradições fundamentais, as contradições mutáveis e as contradições perigosas.

O primeiro bloco é composto pelas contradições fundantes do capitalismo, elas não existem de forma isolada, estão interligadas na análise do sistema capitalista como valor de uso *versus* valor de troca, valor social do trabalho *versus* dinheiro, propriedade privada *versus* estado capitalista, apropriação privada *versus* riqueza comum, capital *versus* trabalho, capital como processo *versus* capital como coisa e produção *versus* realização. (HARVEY, 2016).

Em virtude do escopo teórico e metodológico adotado nessa pesquisa, as contradições fundamentais trazidas por Harvey (2016) estão presentes ao longo da fundamentação teórica e da posterior análise do objeto dessa pesquisa.

O segundo bloco de contradições é composto pelas contradições mutáveis. Harvey (2016, p. 201) entende que essas contradições “evoluem de modo diferente e fornecem grande parte da força dinâmica que está por trás da evolução histórica e geográfica do capital.” Esse conjunto de contradições mutáveis é formado pelas contradições: tecnologia, trabalho e descartabilidade humana; complexificação da divisão do trabalho *versus* alienação; centralização *versus* descentralização; desenvolvimento geográfico desigual *versus* produção do espaço, renda *versus* riqueza; reprodução social *versus* reprodução do capital; liberdade *versus* dominação. (HARVEY, 2016).

As contradições mutáveis, em virtude de sua relação direta com as duas contradições apresentadas por Dupas (1999) e com o objeto da presente pesquisa, serão intercaladas na análise do capitalismo atual nesse capítulo.

Por fim, Harvey (2016, p. 206) trata de três contradições que denomina de perigosas, pois entende que essas contradições (em especial no presente imediato) ameaçam a “capacidade do motor econômico do capitalismo de se manter funcionando, mas também para a reprodução da vida humana sob

condições minimamente razoáveis.” Esse conjunto é formado pelas contradições

- crescimento exponencial infinito, capital *versus* natureza e alienação universal
- sendo apenas essa última, considerada pelo autor como potencialmente fatal ao capitalismo, “mas será fatal apenas se surgir um movimento revolucionário que mude o caminho evolutivo ditado pela acumulação infinita do capital.” (HARVEY, 2016, p. 206).

A concentração do capital em grandes corporações que passam a decidir a produção de bens e serviços em escala mundial passa a ser “[...] a regra atual do capitalismo contemporâneo é de poucos grandes grupos por setor operando em nível global e buscando a diminuição dos custos de seus fatores de produção.” (DUPAS, 1999, p. 43).

Para Harvey (2016), as megacorporações são forma de centralizar o capital, estabelecendo alianças flexíveis com outras empresas para preservar a posição de monopólio. Outra estratégia apresentada pelo autor como forma de manutenção do monopólio são os denominados direitos de propriedade intelectual que garantam a patente sobre determinados bens e as que garantam a cobrança de preços de monopólio por produtos colocados no mercado.

O poder de monopólio está fortemente associado à centralização do capital. Por outro lado, a competição geralmente implica a descentralização. Será útil considerarmos aqui essa relação cognata entre centralização e descentralização das atividades político-econômicas como um subconjunto da unidade contraditória de monopólio e concorrência. (HARVEY, 2016, p. 136).

Nessas grandes corporações há em seu quadro de empregados, trabalhadores altamente qualificados que se concentram em serviços associados à produção, como o *design* e o desenvolvimento de produtos para a geração de patentes e marcas. (DUPAS, 1999).

O uso do conhecimento para a produção tem intensificado o trabalho imaterial⁴⁰ “o capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes

⁴⁰ Cabe destacar que essa compreensão sobre o trabalho não é a única, Negri e Lazzarato (2001) entendem que o trabalho imaterial é construído a partir das relações inter-humanos. Entendendo assim, que a produção imaterial é formada a partir da relação entre consumo,

massas de capital fixo material, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital dito imaterial [...].” (GORZ, 2005, p.15).

Essa substituição acontece devido às alterações que o trabalho vem sofrendo na sociedade pós-fordista. Enquanto os trabalhadores fordistas precisavam repetir exaustiva e regularmente as mesmas funções para manter o funcionamento da maquinaria, o trabalhador pós-fordista participa do processo de produção com todo seu conhecimento, toda sua “bagagem cultural”. Esse conjunto de conhecimentos trazidos pelo trabalhador para o trabalho é denominado de capital humano, e passam a ser apropriados pelas empresas no processo produtivo. Mas não é apenas o conhecimento que é apropriado na produção, mas a inteligência, a imaginação, o saber, todos em conjunto. Há um processo onde esse capital humano é subjetivado na produção. (GORZ, 2005).

O capital humano torna-se um recurso gratuito para a empresa, constituindo-se uma “externalidade” que se reproduz sozinha, pois o trabalhador precisa continuamente se modernizar, alargar seus conhecimentos, atualizar-se e buscar sempre novos recursos para se manter produtivo. A vida torna-se o capital mais valioso, rompe-se a barreira entre a vida privada e a vida laboral. O trabalhador passa a ser um prestador de serviços. (GORZ, 2005).

Desfeitas as relações salariais convencionais, resolveu-se a questão a respeito do modo como o capital consegue exercer poder sobre os homens e é capaz de mobilizar a todos: os empregados têm que se tornar empresas que, mesmo no interior de grandes estabelecimentos industriais [...] devem responder pela rentabilidade de seu trabalho. Na briga com a concorrência, eles serão forçados a internalizar a pressão trazida pela lógica da obtenção do máximo de proveito possível. (GORZ, 2005, p. 10).

Apesar dessa pressão por resultados e obtenção do máximo da lucratividade, a produção com base no conhecimento torna-se mais difícil de ser mensurada. “A ideia do tempo como padrão do valor não funciona mais.” (GORZ,

sociedade e mercado. Lessa (2005, p. 126) faz uma crítica ao conceito de trabalho imaterial afirmando ser um elogio à crise do capital e ser “inaproveitável para a crítica radical do mundo em que vivemos”.

2005, p. 18). Não há como mensurar onde, no contexto social, o trabalho inventivo começou e onde terminou. Torna-se impossível mensurar individualmente o desempenho, pois o trabalho é parte de uma economia de rede. “Todo usuário do trabalho em rede sincroniza-se, continuamente, com os outros, e os dados que manipula põem em marcha um processo em que o resultado coletivo excede de longe a soma dos dados manipulados individualmente.” (GORZ, 2005, p. 20). Assim, a dificuldade de mensurar o valor desse tipo de trabalho, que também foi impactado pelo processo de disseminação, o produto gerado pelo trabalho intelectual, pode ser abstraído de seu suporte material e humano e, assim, multiplicado quase sem custo, tendo seu valor mercantil, tendente à zero. Dessa forma, as empresas buscam monopolizar o conhecimento para obter um rendimento exclusivo. (GORZ, 2005).

[...] esse processo de desmaterialização do trabalho permite uma revalorização da importância do trabalho cognitivo produtor de conhecimento e das próprias formas de vida a ele agregadas como mecanismos fundamentais da produção de riqueza e, ao mesmo tempo, possibilita a percepção da existência de outras formas de relação de trabalho que não se restrinjam à manutenção do estatuto do salariado. (RAMOS FILHO, 2012, p. 422).

Neste contexto, o trabalho assalariado pode não ser a melhor forma de relação de trabalho para aqueles que realizam atividade intelectual, pois conceitos como “jornada de trabalho” podem ser disfuncionais pelo tipo do trabalho realizado. No entanto, essas novas relações de trabalho também estão sob a égide da exploração decorrente da ausência de um marco delimitador entre o tempo livre e o tempo subordinado. Entretanto, cabe a importância sobre a discussão das novas formas de trabalho não baseadas na subordinação para o campo jurídico. (RAMOS FILHO, 2012).

Ao mesmo tempo em que ocorre o processo de concentração do capital, há de forma dialética, um processo de fragmentação. Como decorrência do processo de internacionalização do capital há uma dinâmica de fragmentação da produção e do trabalho, gerando processos de externalização dos custos, facilidade de constituição e rompimento dos contratos, a subcontratação, além

de utilização do trabalho informal, sonegação fiscal, agressão ao meio ambiente e perda da força dos sindicatos. (DUPAS, 1999).

Harvey (2016) afirma que a descentralização é uma forma poderosa de manutenção da concentração porque esconde esse poder por trás de ideias como a autonomia e a liberdade individual, sendo que essas ideias poderão servir de base para a ampliação de discursos como o empreendedorismo. Para Harvey (2011a), a acumulação flexível levou a um extremo a esfera dos negócios: por um lado, as grandes fusões e incorporações e, no outro extremo, o florescimento dos pequenos negócios. O que leva a questionar: qual o papel desses pequenos negócios nessa nova ordem mundial? Têm autonomia e poder de decisão esses pequenos empreendimentos?

De acordo com Ramos Filho (2012, p. 284), três processos de externalização da produção merecem destaque: a terceirização, quando é contratada outra empresa para realizar parte do processo produtivo a custos menores para a empresa contratante; a *pejotização* que é a “substantivação da sigla composta pelas duas letras iniciais da expressão Pessoa Jurídica, para referenciar a contratação de pessoas físicas para prestar trabalho na condição análoga à dos empregados [...]” Essa situação, muitas vezes, caracteriza fraude ao Direito do Trabalho; o terceiro processo é a subordinação do consumidor, que caracteriza o processo de repasse ao consumidor de parte da atividade que era desenvolvida por um empregado. Dessa forma, o consumidor executa o trabalho de forma não remunerada ampliando a margem de lucro da empresa prestadora do serviço.

Ao aproximar essa análise feita por Ramos Filho (2012) com o objeto da presente pesquisa, dentre essas estratégias empresariais de externalização da produção, o processo de *pejotização* tem relação com a criação do microempreendedor individual?

No entanto, a fragmentação da produção e a dispersão geográfica não fizeram com que as grandes corporações perdessem seu poder, ao contrário, o ambiente cada vez mais competitivo de negócios fez com que o domínio da informação e a capacidade de tomar decisões rápidas se tornassem fatores essenciais para a obtenção de lucros, sendo que corporações organizadas

possuem vantagens competitivas em comparação aos pequenos negócios, que muitas vezes atuam na informalidade e/ou sob o domínio do capital. (HARVEY, 2011a).

Na economia global, as pequenas e médias empresas manterão ainda um espaço importante, via terceirização, franquias e subcontratações, porém basicamente subordinadas às decisões estratégicas das empresas transnacionais – e integradas a suas cadeias produtivas. (DUPAS, 1999, p. 46).

Verifica-se que nessa dinâmica, há uma definição do papel a ser desempenhado na economia das grandes e pequenas empresas. O domínio da tecnologia e das inovações são pertencentes às grandes corporações, enquanto que as pequenas empresas, fazem parte do sistema produtivo através de formas de trabalho como terceirizações, franquias e da informalização em uma teia de relação entre trabalhadores e o capital. (DUPAS, 1999).

Pode-se, então, questionar se há uma dimensão de controle da força de trabalho, através dessa dialética de concentração *versus* fragmentação?

Assim, os capitalistas desenvolvem conscientemente novas tecnologias como instrumentos da luta de classes. Essas tecnologias não apenas servem para disciplinar o trabalhador dentro do processo de trabalho, como também ajudam a criar um excedente de trabalho que reduz os salários e as ambições do trabalhador. (HARVEY, 2013, p. 215).

Nesse processo de transformação do tecido produtivo, Boltanski e Chiapello (2009) apontam uma maior participação de pequenas empresas na oferta de empregos. Afirmam também, que a diminuição do porte das empresas leva a uma ocultação da importância crescente dos grupos empresariais, pois essas novas estruturas empresariais em rede exercem um forte poder no mercado, a partir dessa estratégia de concentração.

O que aparentemente é um processo de fragmentação pode ser um processo de concentração, a partir da formação de redes entre as empresas.

A contradição exclusão *versus* inclusão presente no capitalismo contemporâneo Dupas (1999) perpassa contradições mutáveis apresentadas por Harvey (2016).

Apesar do desemprego estrutural crescente (incapacidade progressiva de geração de empregos formais em quantidade ou qualidade adequadas), o capitalismo atual garante sua dinâmica também porque a queda do preço dos produtos globais incorpora continuamente mercados (inclusão) que estavam à margem do consumo por falta de renda. (DUPAS, 1999, p. 40).

A dialética de inclusão *versus* exclusão está relacionada aos indivíduos e aos territórios. Os indivíduos são atingidos, no campo do trabalho, pelas flexibilizações e subcontratações que atingem desde a remuneração até o comportamento do trabalhador. No tocante aos territórios, o sistema capitalista inclui novos territórios em busca de novos mercados, como exclui mercados produtivos quando não oferecem as condições desejadas “[...] enquanto seleciona, reduz, qualifica – e, portanto, *exclui* – no topo, a nova lógica das cadeias *inclui* na base trabalhadora com salários baixos e contratos flexíveis, quando não informais.” (DUPAS, 1999, p. 71).

Essas contradições são visíveis nas grandes corporações que não mais geram seus produtos, apenas controlam, como, quando e onde a produção irá acontecer e qual a lucratividade que será extraída de cada etapa do processo através da exploração de uma rede de empresas satélites. (DUPAS, 1999). No entanto, para que o lucro se concretize será necessário que as mercadorias circulem até o consumo final, o que leva o capital à busca constante da diminuição dos custos no tocante à circulação das mercadorias, “a economia do tempo e do dinheiro é a chave para a lucratividade.” (Harvey, 2016, p. 140). Ainda de acordo com Harvey (2016), há duas formas de reduzir tempo e custos. A primeira é através do investimento constante em inovações tecnológicas de transporte e comunicação; a segunda maneira é através das denominadas “economias de aglomeração” que surgem da composição de capitais diferentes para a produção de determinadas mercadorias, conseqüentemente, gerando processos de centralização geográfica e, mais uma vez, gerando formas de concentração.

Para Ramos Filho (2012), há três processos que marcam a economia capitalista e os métodos de gestão das relações de trabalho que, posteriormente, ficaram conhecidas como globalização. O primeiro processo é a *reterritorialização* que se caracteriza pelo fato das empresas transnacionais

venderem seus produtos para países periféricos e fabricarem seus bens em países diferentes do seu país de origem, com o propósito de conseguir melhores condições de competitividade, se beneficiar dos menores custos de produção, principalmente da força de trabalho e alcançar outros mercados regionais. O segundo processo é a *desterritorialização* empresarial que se caracteriza pelo desenvolvimento de atividades produtivas em outros países diferentes da sua origem, porque prescindem de grandes investimentos em bases físicas instaladas. O trabalho que é realizado fora de suas fronteiras originais são atividades meramente repetitivas e braçais, onde o custo de produção é mais baixo. Caso necessitem de mão de obra mais qualificada, exportam as peças que serão montadas em países com esse tipo de mão de obra disponível. Esse processo também é utilizado por empresas do setor de serviços. O terceiro processo é a *deslocalização* e é marcado por uma estratégia empresarial, estimulada por governos cuja origem é encerrar plantas industriais em um país e localizá-lo em outro, onde os custos de produção sejam mais baixos.

O que se verifica dessa descrição é que o processo de exclusão e inclusão é dinâmico e complexo e se move em busca de melhores condições para o capital.

Para Harvey (2011a), o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação a partir do processo de acumulação flexível do capital, acarretando grande quantidade de excedente de mão de obra, intensificação das formas de trabalho flexível e uma complexa variedade de arranjos de subcontratação.

O novo mundo do trabalho passou a ser configurado por um núcleo central composto por empregados formais, trabalhando em tempo integral e gozando, relativamente, de maior estabilidade, segurança e perspectivas de crescimento no emprego se comparado aos trabalhadores periféricos. Este grupo, porém, deve possuir características de ser flexível e adaptável às necessidades dos empregadores. A periferia é composta por dois subgrupos. O primeiro subgrupo periférico é composto por empregados em tempo integral, mas que possuem características fáceis de serem encontradas no mercado, e gozam, portanto, de menos benefícios e oportunidades do que os trabalhadores centrais. O segundo

subgrupo periférico abrange empregados em tempo parcial, por tempo determinado, temporários, subcontratados, que possuem ainda menos estabilidade e segurança do que o primeiro grupo periférico. Ressalta o autor, que há uma tendência de aumento crescente no número de trabalhadores parciais e uma tendência de diminuição de empregados formais e o crescimento dos trabalhos “informais” e do trabalho autônomo no mundo capitalista avançado. (HARVEY, 2011a).

Nesse novo mundo do trabalho, a divisão social do trabalho torna-se mais complexa e envolve diversas distinções, como a cultura, a relação do urbano com o rural, as relações entre o manual, intelectual e social, qualificados e não qualificados, produtivos e não produtivos. Além das classificações enumeradas acima, também as classificações setoriais se dividem em: primário, secundário e terciário, e até um quarto setor relacionado às atividades culturais e baseadas no conhecimento. Essa complexidade da divisão social do trabalho acarreta uma maior disputa por *status*, reconhecimento e oportunidades entre os trabalhadores, criando barreiras para sua organização unificada dos mesmos. Essa maior fragmentação e segmentação do mercado de trabalho são úteis para o capital, que se aproveita dessa dificuldade de organização dos trabalhadores e passe a ter maior controle sobre o mercado e o local de trabalho. (HARVEY, 2016).

A maior divisão da classe trabalhadora contribui para um processo de maior acumulação do capital, e maior dificuldade de iniciar um processo de distribuição de riquezas. “O capital está mais imediatamente interessado em manter o nível salarial o mais baixo possível”, o que está diretamente relacionado à disponibilidade de um “exército industrial de reserva” formado pelo excedente de mão de obra cuja função é fornecer força de trabalho para futura expansão do capital e ser um peso morto sobre as aspirações dos que estão empregados. O exército industrial de reserva é composto pelos trabalhadores desempregados, e também, por reservas latentes composto por trabalhadores camponeses, trabalhadores autônomos, mulheres e crianças. “A África é uma reserva potencial de trabalhadores que ainda não foi mobilizada.” (HARVEY, 2016, p. 161). O autor destaca que nos países desenvolvidos há um limite para

os níveis de salários mais baixos, estabelecido por padrões de bem-estar social. No entanto, em países que não alcançaram esses limites de bem-estar social, os trabalhadores acabam por sofrer os impactos da não distribuição das riquezas geradas pelo capital, não sem uma inquietação por parte dos trabalhadores, como no Brasil.

A agitação social no Brasil em 2013 surgiu em um momento de reduções modestas de desigualdade e pode ser atribuída, em parte, às expectativas crescentes da população até agora marginalizada e à incapacidade dos serviços públicos de satisfazer suas demandas. (HARVEY, 2016).

Neste contexto de mudanças no mundo do trabalho as alterações que deslocam o trabalhador do centro para a periferia do mundo do trabalho, estão relacionadas também à questão da qualificação profissional e da remuneração. Ramos Filho (2012) destaca o processo de dualização do mercado de trabalho, marcado por dois grupos de trabalhadores: um grupo formado por trabalhadores considerados essenciais para o desenvolvimento da atividade econômica e, assim, sendo bem remunerados, com benefícios e vantagens que os vinculem à empresa e, o outro grupo, de trabalhadores geralmente mal remunerados e que realizam atividades rotineiras sem necessidade de um elevado grau de qualificação.

Harvey (2016) aponta dentro da contradição que trata da reprodução social da força de trabalho e das condições para a reprodução do capital, o aumento do interesse na educação da mão de obra. Discute o autor, a formação da teoria sobre o “capital humano” questionando as consequências ideológicas dessa teoria que, de uma forma desvirtuada, transfere ao trabalhador a responsabilidade por sua qualificação, inserção profissional e remuneração. Coutinho (2008, p. 130) ao analisar a teoria do capital humano e o papel do investimento na educação na realidade brasileira, afirma que é falsa a assertiva de que a educação é a principal variável para a empregabilidade “mais correto seria falar em falta de escolaridade como condição de exclusão”, pois no Brasil, há uma grande quantidade de trabalhadores com baixa escolaridade, o que contribui para os processos de exclusão e desigualdade, uma vez que a camada da população com maior escolaridade e que mantém um processo contínuo de

qualificação, tem, historicamente, mais facilidade de inserção profissional no mercado de trabalho.

Também constata Harvey (2016) que o espaço de reprodução social passa a ser cada vez mais permeado pelo capital, através de um campo de atividades capitalistas altamente intrusivas.

Esse fenômeno de reconfiguração do mundo do trabalho de acordo com Castel (1998) acarretou maior vulnerabilidade dos trabalhadores, sendo que o problema não é a constituição de uma periferia de trabalhadores precários, mas a precarização do trabalho dos estáveis, o que denominou de “desestabilização dos estáveis”. Na análise sobre o mundo do trabalho brasileiro, foi possível identificar também esse fenômeno, em especial a partir da década de 1980 quando se inicia no Brasil um processo de desestruturação do mercado de trabalho, com o fenômeno do desassalariamento, com aumento do setor informal e das taxas de precarização. Cabe destacar que entre os anos de 2003 e 2013, iniciou-se um novo movimento com maior dinamismo na economia e com desenvolvimento de políticas sociais que permitiram uma nova dinâmica de assalariamento.

Não há nada de “marginal” nessa dinâmica. Assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização, também a precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno. (CASTEL, 1998, p. 526).

Para o autor, há três pontos que caracterizam esse mundo do trabalho: desestabilização dos estáveis, instalação da precariedade, déficit de lugares ocupáveis na estrutura social. O primeiro ponto trata do processo de deslocamento dos trabalhadores estáveis para a periferia do mundo do trabalho. O segundo ponto é a sedimentação do processo de precarização das relações no mercado de trabalho, com a intensificação, a instabilidade e a diminuição dos rendimentos. No tocante ao terceiro ponto, que trata da inexistência de postos de trabalho para todos, pode-se identificar orbitando em torno da estrutura social

os supranumerários⁴¹, que não são integrados ao mercado de trabalho com um agravante de também não o são no plano cívico e político. (CASTEL, 1998).

Essa análise de Castel (1998) foi feita para um contexto europeu que possui um mercado de trabalho estruturado, daí a preocupação do autor em torno dos estáveis, por serem a grande maioria dos trabalhadores. No entanto, pode-se fazer uma aproximação com a situação do mundo do trabalho brasileiro, apesar de não ter sido construído no Brasil um mercado de trabalho completamente estruturado. Há também uma deterioração do trabalho assalariado formal (inclusive com a intensificação da discussão da reforma trabalhista) e um crescimento do trabalho precário, conforme foi analisado no primeiro capítulo, pela presença de um setor informal inchado pela presença constante do trabalhador por conta própria e pelo desemprego.

Começa a tornar-se claro que precarização do emprego e do desemprego se inserem na dinâmica atual da modernização. São as consequências necessárias dos novos modos de estruturação do emprego, a sombra lançada pelas reestruturações industriais e pela luta em favor da competitividade – que, efetivamente, fazem sombra para muita gente. (CASTEL, 1988, p. 516).

Corroborando com esse entendimento, Antunes (1999) que entende que na esfera global, há um processo contínuo e dialético de destruição das forças de trabalho, deixando à margem do processo produtivo, massas de trabalhadores, cada vez mais precarizados⁴². Corroborando desse entendimento Harvey (2016), ao afirmar que a busca incessante por tecnologia e inovação, tem levado a

⁴¹ Para Castel (1998, p. 33) os supranumerários são aqueles que nem sequer são explorados no mundo do trabalho, pois não possuem competências necessárias para a essa inserção. “São supérfluos.”

⁴² O fenômeno da precarização do trabalho tem sido analisado por diversos autores através da categoria do precariado⁴². Standing (2013) entende que o precariado em formação, marcada pela ausência de garantia de trabalho e renda e, também, de uma identidade baseada no trabalho. Essa classe em formação tem por característica principal a insegurança. Para Alves (2014a, p. 189), o precariado é formado pela “camada média do proletariado urbano constituída por jovens-adultos altamente escolarizados com inserção precária nas relações de trabalho e vida social.”. O precariado é uma contradição viva, que incorpora uma precarização existencial, pois nutre dificuldade de realização pessoal e de visão do futuro dentro desse contexto social. Braga (2012) defende que o precariado é o proletário em condições precárias, formado pelo setor da classe trabalhadora permanentemente pressionada pelo aumento da exploração econômica e pelo risco constante de exclusão social.

substituição do trabalho social por máquinas ou trabalho robótico, no entanto, essa dinâmica pode comprometer o próprio capitalismo, pois o capital como uma relação social é produzido através da exploração do trabalho social. Por outro lado, essa contradição gera ainda uma consequência social muito grave, a inadequação de pessoas para o mundo do trabalho, tornando parcelas importantes da população mundial, descartáveis e irrelevantes para o capital.

É inegável que as alterações ocorreram e que foram tão profundas no mundo do trabalho, que se chegou a questionar a perda da centralidade do trabalho na sociedade capitalista. Chegou ao fim a sociedade salarial? É o fim do trabalho?

Primeiramente, cabe destacar que trabalho não é emprego. “Nunca foi e cada vez menos será.” (CODO, 2006, p. 78). No entanto, a discussão sobre a perda da centralidade do trabalho e a consequente perda da divisão social do trabalho e da divisão em classes da sociedade estão presentes em autores como Gorz (1987), Castel (1998) e Rifkin (1995) que tratam, respectivamente, do fim do proletariado como um protagonista social e o surgimento de uma “não classe” de “não trabalhadores”; ou do fim da sociedade salarial pela profunda mudança dos trabalhadores estáveis para uma condição de incerteza e de uma visão mais radical do fim dos empregos. No entanto, esse fenômeno é uma das consequências do processo de reestruturação produtiva do capital que empurra os trabalhadores para formas atípicas de trabalho e não representa o fim do trabalho, que continua a manter a sua centralidade na sociedade capitalista.

A fragmentação do trabalho também tem ocorrido no Brasil, o trabalho assalariado formal passa a dar espaço ao surgimento de novas formas de trabalho, baseadas em parcerias e no autoemprego, conforme analisado no primeiro capítulo a partir da década de 1990.

Para Leite (2009) a precarização ocorre quando há a deterioração das condições de trabalho (seja nos direitos trabalhistas ou com relação à estabilidade do vínculo empregatício) ela deve ser analisada de forma relacional, isto é, deve-se analisar a situação anterior e a situação presente do trabalhador para poder compreender que a precarização não é algo estanque.

A partir do entendimento de que a precarização é relacional, isto é, deve ser analisada de forma a verificar as condições anteriores e presente de trabalho, cabe questionar porque o surgimento de novas formas de trabalho? Podem estar sendo geradas “novas” formas de trabalho com o intuito de burlar as normas trabalhistas? São realmente “novidades” essas formas de trabalho?

Boltanski e Chiapello (2009) ao analisarem a sociedade francesa, afirmam ser a proliferação de trabalhos precários, a estratégia das empresas de “transferências de empregos” e de subcontratações, sendo que essas estratégias empresariais são possibilidades de evitar as coerções do Direito do Trabalho, assim induzindo os empregados a constituírem empresas prestadoras de serviços e contratarem, de forma dissimulada e ilícita, a mão de obra necessária. Para Gorz (2005), as empresas buscam transformar as relações de emprego em relações de colaboração. Dessa afirmação de Gorz é possível identificar que existem aspectos materiais na alteração do mundo do trabalho, mas há também, a necessidade de mudanças na subjetividade do trabalhador para que essas alterações aconteçam.

A busca pela eliminação da diferença entre força de trabalho e capital faz o trabalhador ser um colaborador ou um empreendedor. (GORZ, 2005). Para Alves (2013), as expressões “colaborador” ou “associado” têm um caráter ideológico e político e uma função psicossocial, pois passa a ser exigido desses trabalhadores atitudes proativas e propositivas. (ALVES, 2013). Para Enriquez (2000) as empresas ao oferecem o papel de “colaborador” ao funcionário garantem o sentimento de pertencimento do trabalhador o que permite maiores exigências confinadas àquele que tem suas ideias e valores em identidade com a organização.

Assim, é preciso que o empregado “vista a camisa” acredite na “eficiência” do produto de forma a incrementar o sucesso da empresa. Se a concepção moderna de empresa, como convergência de interesses comuns (“vestir a camisa”) fosse verdadeira, não mais poderia conviver com uma estrutura empresarial autoritária e punitiva. (COUTINHO, 1999, p. 228-9).

Cabe destacar também, que o surgimento de novas formas de trabalho, diferentes do assalariamento, vem gerando impactos no campo jurídico. No

campo do Direito do Trabalho, essas novas relações de trabalho têm provocado discussões acadêmicas e jurisprudenciais em se referindo ao critério de subordinação, caracterizador da relação de emprego. Essas novas relações de trabalho têm tornado mais complexo o mundo do trabalho e mais porosas as categorias jurídicas, havendo maior dificuldade de precisão da análise jurídica dessas novas formas de trabalho.

Dupas (1999) e Alves e Wolff (2007) afirmam que as modificações ocorridas a partir da década de 1970 ganharam impulso também devido às enormes mudanças nas tecnologias de informação, cedendo lugar a uma nova lógica, as empresas em rede.

O amplo acesso à tecnologia possibilita que o trabalhador esteja permanentemente vinculado ao trabalho. “As novas tecnologias de comunicação permitem uma utilização não multiplicada do tempo, pois todo tempo ‘morto’ pode ser imediatamente preenchido por outra atividade.” (GAULEJAC, 2007, p.111), ficando o trabalhador permanentemente disponível para o trabalho.

A presença da tecnologia no espaço de trabalho acarreta, também, a alteração no perfil educacional dos trabalhadores. Cada vez mais é exigida maior qualificação dos trabalhadores, com o desenvolvimento de habilidades e competências no desenvolvimento de suas atividades. (ALVES, 2013), conforme analisado e discutido sobre a teoria do capital humano. No entanto, é frequente que esses conhecimentos exigidos dos trabalhadores não sejam utilizados diretamente nas funções que desenvolvem. Há uma ideologia da excelência⁴³ presente nesse novo mundo do trabalho, onde o trabalhador precisa estar em contínuo processo de formação, capacitação, atualização, sendo sua a responsabilidade por esse aperfeiçoamento constante. (SOBOLL, HORST, 2013).

⁴³ Para Soboll e Horst (2013) a ideologia da excelência é constituída por um sistema de pensamento dominante no contexto social e de trabalho, com base no individualismo e na ideia de superação de si mesmo e do outro na busca constante pelo sucesso associado a resultados de alta *performance*.

Outra situação que merece destaque nesse contexto de internacionalização do capital e da produção é a mobilidade do trabalhador que precisa estar disponível para mudar de emprego, de lugar, de cidade, de país, de modo de vida. E, se o trabalhador resiste é catalogado “como não empregável.” (GAULEJAC, 2007, p. 245). Esse processo denominado de expatriação dos trabalhadores, de acordo com Dupas (1999), é apresentado pelas grandes empresas como uma “possibilidade” aos trabalhadores de residir em outro país, com objetivos de desenvolvimento profissional e pessoal, no entanto, para isso o trabalhador precisa estar disponível também em sua vida pessoal.

A principal contradição do uso que o capital faz da divisão do trabalho não é técnica, mas social e política. E resume-se numa palavra: alienação. Os ganhos indubitáveis e assombrosos de produtividade, bens e lucratividade obtidos pelo capital em virtude de sua organização, tanto, da divisão detalhada quanto da divisão social do trabalho se dão à custa do bem-estar mental, emocional e físico dos trabalhadores que ele emprega. (HARVEY, 2016, p. 121).

Outro aspecto importante relacionado às alterações no mundo do trabalho foi o enfraquecimento do poder sindical. (HARVEY, 2011a). Sobre essa alteração, Dupas (1999) afirma que a redução da capacidade dos sindicatos decorreu da diminuição do número de trabalhadores operários e uma fragmentação do espaço de trabalho, conjugadas às novas formas de organização do trabalho mais flexíveis e menos hierarquizadas, gerando maior dificuldade aos sindicatos de organizar novos trabalhadores. (DUPAS, 1999). Esse fato reflete as mudanças movidas pelos empregadores quando da crise do sistema fordista. Na atualidade, a fragmentação do mundo do trabalho contribui para a diminuição da organização dos trabalhadores e do poder dos sindicatos e para o processo de alienação, conforme analisado por Harvey (2016).

O que se verifica é que as alterações promovidas no processo produtivo visando à retomada do processo de acumulação do capital, com base na flexibilização da produção e do trabalho, têm acarretado profundas mudanças no trabalho, no âmbito internacional e, também, nacional.

No Brasil, os impactos da reestruturação produtiva conjuntamente com a adoção da política neoliberal, após a década de 1990, geraram um processo

de desassalariamento, de aumento do desemprego, da expansão da informalidade, marcados pelo trabalho por conta própria e das micro e pequenas empresas. Como forma de promessa de integração social para além do emprego, emerge na sociedade brasileira, o discurso empreendedor como uma solução para o problema da escassez de emprego e para a aceitação da informalidade.

2.2 O DISCURSO EMPREENDEDOR

“O homem deve provar a verdade em sua prática e não em seu discurso.” (FARIA, 2014, p. 148).

Da análise das transformações no mundo do trabalho no final do século XX e início do século XXI verificou-se a multiplicidade dos vínculos de trabalho, a diminuição dos postos formais de trabalho na indústria, o aumento dos percentuais de informalidade e desemprego, o aumento dos postos de trabalho no setor de serviços e o deslocamento de trabalhadores do centro para a periferia do mundo do trabalho (CASTEL, 1998; HARVEY, 2011a).

Esse movimento de deslocamento de trabalhadores também é marcado por um aumento do individualismo, próprio do ideário liberal que, também, gerou um processo de fragmentação da classe trabalhadora e possibilitou a expansão do discurso empreendedor⁴⁴. O discurso empreendedor passa a ser utilizado, dentro do contexto de reestruturação produtiva, como uma forma de combate a determinados problemas sociais, como um mito, ocupando um espaço de solução, através do estímulo à busca individualizada de inserção profissional. (ALVES, 2011).

A reprodução do discurso empreendedor está presente na sociedade há muito tempo, mas foi sendo alterado conforme as mudanças sociais e históricas.

⁴⁴ Sobre a axiologia do termo empreendedorismo: BOAVA, Diego Luiz Teixeira; MACEDO, Fernanda Maria Felício. Sentido axiológico do empreendedorismo. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo/SP 19 a 23 de setembro de 2009.

Assim, ao longo do tempo, houve várias definições sobre o empreendedorismo e seu agente social: o empreendedor.

Por isso, a importância de rever o conceito de empreendedorismo para compreender as transformações dessa categoria. O estudo histórico sobre o empreendedorismo realizado por Costa, Barros e Carvalho (2011) demarca três momentos.

O primeiro momento é contextualizado na formação do capitalismo (1760/80 a 1870/80). Nesse período, o empreendedor é o empresário, que poderia ser o colono, o artesão, o comerciante ou o produtor de manufatura. O estudo aponta três economistas que buscaram compreender quem era a figura do empreendedor⁴⁵. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011).

O primeiro é Jean-Baptiste Say (1767/1832) que viveu o momento histórico da formação da sociedade liberal, dentro de um contexto da Revolução Industrial. Para tanto, entendia que o empreendedor era o empresário, aquele que estava no centro do processo econômico, assumindo o papel de intermediário entre as classes de produtores e os consumidores. (SAY, 1983). Para Say, o empresário é um agente racional, econômico e dinâmico que age em busca do máximo lucro e do equilíbrio financeiro de sua empresa, age em um universo de certezas. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011).

A clássica lei de Say funda a atitude liberal do *laissez faire* contribuindo para uma sociedade onde o interesse privado era o mais importante e onde o Estado deveria abster-se de qualquer intervenção que pudesse interferir na concorrência. Entendia que não havia limites para o enriquecimento de uma nação, que “o bem-estar de um país depende da população ativa, do progresso técnico e do dinamismo de seus empresários.” (TAPINOS, 1983, p. 31). Dessa forma, pode-se compreender a importância do papel do empreendedorismo para a lógica de entendimento da sociedade liberal e da geração de riquezas, para Say.

⁴⁵ Período que se aproxima da análise de Boltanski e Chiapello (2009) ao tratarem da importância da figura do burguês para a constituição do primeiro espírito do capitalismo no final do século XIX.

O segundo autor é Werner Sombart (1863/1941), sociólogo e economista alemão, viveu em um momento histórico de grandes transformações econômicas e políticas na formação do Estado Nacional alemão. Nesse momento histórico, Sombart vivencia a passagem do investimento do capital em pequenas e médias empresas para as grandes sociedades anônimas. (SILVA, 2007).

Para Sombart, nem todas as pessoas poderiam ser sujeitos econômicos. A figura do empresário é valorizada e relacionada a imagens de sucesso⁴⁶, havendo a dissociação entre empresário e possuidor do capital. Para Sombart, o "homem econômico moderno", o burguês, tem dois componentes: o do cidadão, e o do empresário. A mentalidade de burguês corresponde à busca pela racionalidade da contenção, cálculo, estabelecimento de objetivos. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011).

Note-se como as formas diferenciadas de estímulo à mentalidade capitalista estão intimamente associadas a uma concepção hierarquizada (em "pirâmide") da sociedade. Na "base", é de uma racionalização burguesa que se trata: ordem, trabalho, método, etc. No "topo", por contraste, de dar livre curso a instintos empresariais: inventividade, audácia, inovação, capacidade organizadora. (GRAÇA, 1995, p. 16-17).

Desta forma, para Sombart o empresário é fruto de uma aristocracia que permite acesso ao conhecimento e ao "espírito" do capitalismo. Cabe destacar que Weber (1996) foi o precursor no estudo sobre o "espírito do capitalismo" relacionando-o a uma conduta racional baseada na ideia de vocação, nascida do espírito do ascetismo cristão. De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), o "espírito do capitalismo" na compreensão de Max Weber estava relacionado a um conjunto de valores éticos, que mesmo não pertencentes à lógica do capitalismo, inspiravam os empresários nas suas ações voltadas à acumulação do capital.

O terceiro autor é Joseph Alois Schumpeter (1883/1950), economista austríaco, que entendia o empreendedor como um sujeito inovador capaz de transformação da ordem econômica e social através da reforma e revolução dos

⁴⁶ Para Graça (1995), está associada à ideia de um líder carismático.

padrões de produção (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011). Schumpeter (1982) apontava a relação entre inovação, criação de novos mercados e a ação empreendedora. O empreendedor é o produtor, o responsável pela mudança econômica, pois ao inserir novos produtos no mercado, estimula o consumo, realizando uma “destruição criadora”. Empresário é o indivíduo cuja função é a realização de novas combinações dos meios de produção, possuindo uma força de vontade superior à média da população assumindo as dificuldades pelas mudanças impostas pela coletividade. Era o empresário quem alterava o ambiente produtivo exercendo uma função de liderança, confiava em sua intuição e buscava os lucros extraordinários decorrentes de sua inovação.

A segunda fase histórica do capitalismo é o período de expansão da sociedade liberal e apogeu do liberalismo (1870/80 e 1914/18) conhecido como capitalismo monopolista. Nesse período, o empreendedor passa a ter um papel secundário, devido ao processo de profissionalização e burocratização das organizações que passam, então, a serem os sujeitos do processo econômico. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011).

A terceira fase analisada foi o período do capitalismo atual, na qual a figura do empreendedor volta a se aproximar da figura do primeiro período, ou seja, a figura do empresário. Nesse período, o empreendedorismo passa a ser uma atitude recomendada como forma de crescimento e desenvolvimento social e econômico “[...] para a continuidade do desenvolvimento do capitalismo torna-se imprescindível o surgimento do empreendedorismo como fenômeno de massa.” (LÓPEZ-RUIZ, 2007, p. 30). Outra característica da mudança do conceito de empreendedor desse período é a necessidade de uma nova ética empresarial do trabalho. Para Lopez-Ruiz (2007), a nova ética se compõe de um conjunto de valores e normas compartilhado dentro de uma sociedade, a partir do qual quem trabalha é levado a pensar e a sentir a sua atividade como uma empresa particular e como o principal motivo da sua vida.

As três abordagens têm em comum a ideia de que uma “sociedade fundamentada em um mercado livre seja capaz de produzir mais riqueza, tornando premente a existência de indivíduos capazes de criar e aproveitar oportunidades, melhorar processos e inventar negócios.” No entanto, o

movimento de valorização do empreendedorismo privilegia um tipo de desenvolvimento societário: o capitalista. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011, p. 183).

O empreendedorismo na atualidade é compreendido de forma bastante ampla e genérica, englobando indivíduos e empresas, novos negócios e a ampliação dos já existentes. Pode-se inferir que é um comportamento que se espera dos trabalhadores na busca por um negócio próprio que não configure mais uma relação de emprego.

[...] o “empreendedorismo” parece ser o termo através do qual o trabalhador, tem sido convencido por múltiplos canais a considerar positivo o fim da proteção estatal, ao mesmo tempo em que é incentivado a adequar-se às novas relações exigidas pela “flexibilização” do mercado de trabalho, incorporando em seu próprio ser a lógica da empresa. (DIAS, 2012, p.26)

No entanto, é preciso questionar: qual a função desse discurso na sociedade brasileira atual?

Para a presente análise é fundamental a compreensão do discurso empreendedor como forma de tornar mais tênue a linha que divide as tensões entre capital e trabalho. O trabalhador, percebendo-se como empreendedor, pode assumir as ideologias burguesas e deixar as reivindicações enquanto trabalhador. Há um processo de alteração da subjetividade e da identidade enquanto trabalhador. (ALVES, 2011).

Na análise de Alves (2014a), o empreendedorismo assume o papel de uma teologia, uma via de escape de caráter espúrio, em virtude da intensificação da vida, do surgimento de inquietações existenciais na sociedade liberal atual. Nessa teologia do empreendedorismo, há a substituição de Deus pelo ideal de sucesso. Na sociedade do século XXI, o novo homem do capital é o empreendedor, mas marcado pela coragem, autoestima, ousadia, iniciativa e responsabilidade de conseguir o sucesso sozinho. No entanto, as consequências são perversas, acarretam ao indivíduo culpa pelo insucesso. “A ideia de empreendedorismo é a das ideias teológicas a mais insidiosa, porque opera o mecanismo ideológico da autoculpabilização da vítima: ‘se eu fracassei a culpa é minha’.” (ALVES, 2014a, p. 103).

Para Ehrenberg (2010), há no capitalismo atual um processo de “heroização” do empreendedor, como o indivíduo capaz de buscar sua autorrealização através da autonomia e da liberdade no mundo do trabalho.

O empreendedor satisfaz as condições para ser um herói popular porque ele encarna o homem voltado para o futuro, que enxerga no incerto, está engajado na ação arriscada, subverte as hierarquias instituídas, abrindo novos mercados ou lançando novos produtos. (EHRENBURG, 2010, p. 61).

No entanto, o discurso empreendedor é um mito apresentado como uma nova dinâmica da hegemonia do capital, apresentando a vida como *business*. “A ideologia do autoempreendedorismo é a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista.” (ALVES, 2011, p. 104).

Para que se estabeleça o discurso ele deve ser repetido constantemente, o que se verifica na sociedade atual com a questão do empreendedorismo, que está presente não apenas no universo laboral, mas em todos os aspectos da vida, incluindo nas escolas e universidades. (COSTA; BARROS; MARTINS, 2008).

O empreendedorismo representa para muitos indivíduos, governos, a mídia, organizações diversas etc. um tipo particular de sistema de ideias, com verdades, crenças, tradições, princípios, finalidades e mitos próprios, que atuam de forma interdependente e que se sustentam por grupos sociais (incubadoras, SEBRAE, governos, universidades etc.), as quais refletem, racionalizam e defendem seus interesses, ideias e compromissos diversos. (BOAVA; MACEDO, 2009, p. 3).

Para Castro e Nunes (2014) na configuração do discurso empreendedor é preciso analisar a presença do caráter ideológico na propagação de algumas concepções acerca do empreendedorismo:

[...] i) de que o *ethos* empreendedor, enquanto característica universal, pode ser desempenhado indiscriminadamente por todo e qualquer indivíduo, excluído ou não do sistema produtor de mercadorias; ii) de que o empreendedorismo consiste em uma boa solução para o problema do desemprego estrutural; e, finalmente iii) de que serão aproveitadas, a partir da razão empreendedora, características inerentes aos próprios indivíduos que, “naturalmente”, já possuem o DNA de empreendedor. (CASTRO; NUNES, 2014, p. 121).

A orientação dos empregadores e do Estado é que, a partir da repetição dessas ideias, o trabalhador vá incorporando como verdadeiras e entendendo que pode desenvolver com liberdade e com sucesso uma atividade empreendedora, como uma forma de trabalho diferente do assalariamento.

Mas é preciso indagar sobre essa liberdade dos empreendedores, pois se verifica no discurso a presença de uma ideologia, apresentando apenas as vantagens para o trabalhador exercer sua atividade de forma mais flexível, mas há também vantagens por parte daquele que explora o trabalho, como por exemplo, a diminuição dos custos do trabalho e da responsabilidade pela execução do trabalho. “A ideologia é também menos a expressão de uma fraude que de uma situação cujas aparências são enganadoras.” (MIAILLE, 1994, p. 135).

Mas, além da repetição, para o estabelecimento do empreendedorismo enquanto discurso é preciso também que ele seja convertido como um valor. O empreendedorismo tem se tornado um valor? Para Boava e Macedo (2009, p. 8) “isso se dá por meio da mídia, governos, entidades de classe, políticos e os empreendedores heróis (metahumanos). Tais entes transmitem o pensamento que todos devem empreender, que ser empreendedor é bom etc.” Como valor, como ideal, o empreendedorismo é essencialmente liberdade.

Assim, o empreendedorismo é um conjunto de atividades que visam proporcionar ao empreendedor, no decurso de sua ação, plena liberdade. Tal liberdade se manifesta devido à ocorrência de uma ruptura com aquilo que lhe proporciona segurança e estabilidade. O estado de dependência em relação a fatores externos (existente na segurança e estabilidade) é substituído pela possibilidade de ser sujeito da ação. (BOAVA; MACEDO, 2009, p. 8).

Dentro dessa lógica, não se pode desconsiderar que há relações de poder inerentes a esse contexto. A precarização que acompanha a maior parte dos empreendedores está relacionada a um modelo de trabalho e de sistema de acumulação do capital. Diante do exposto, pode-se considerar que esse processo não conduz à emancipação humana, mas ao contrário, promove formas opressivas de comportamentos individuais, posto que cria expectativas

de conduta que, em última análise, são os objetivos do capital. (COSTA; BARROS; CARVALHO, 2011; CASTRO; NUNES, 2014).

A naturalização da premissa de que o profissional contemporâneo é uma unidade econômica autônoma inserida em um contexto competitivo passa a e consolidar na sociedade contemporânea atual. Para Gorz (2005, p. 24) “nessa concepção, haverá empresas individuais de prestação de serviços individuais.” Ideia compartilhada por Boltanski e Chiapello (2009) ao afirmarem que as transformações produtivas acarretam processos de terceirizações e a constituição de empresas sem empregados, pois o trabalho é desenvolvido apenas pelos proprietários. “No lugar da exploração entram a autoexploração e a autocomercialização do ‘Eu S/A’, que rendem lucros às grandes empresas, que são os clientes do autoempresário.” (GORZ, 2005, p. 10).

Castro e Nunes (2014) ao analisarem a criação da figura jurídica do MEI, aliada ao receituário liberal, apresentaram-na como solução para o desemprego estrutural e a informalidade, além da superação da contradição entre capital/trabalho. No entanto, de acordo com os autores, esses objetivos não têm sido alcançados, em especial no que tange à garantia dos direitos.

Vimos que, sob a forma atual do microempreendedor individual, vem sendo amplamente difundida aquilo que denominamos de razão empreendedora. Procuramos ressaltar as contradições que acompanham seu processo de implantação, sobretudo no que se refere ao contexto brasileiro, a partir do baixo impacto no desemprego estrutural e na informalidade, bem como da ausência de promoção de qualquer forma de inserção social mais efetiva e, conseqüentemente, do distanciamento completo dos direitos que antes serviam para garantir algum *status* de cidadão. (CASTRO; NUNES, 2014, p. 131).

Em síntese, verificou-se nesse capítulo, que a reestruturação produtiva (com a formação da ideologia pós-fordista) a partir do novo paradigma da acumulação flexível do capital e o ideário neoliberal, propiciou uma mudança no sistema produtivo mundial e uma profunda alteração no mundo do trabalho, marcado pela flexibilização e da precarização das relações de trabalho e pela expansão do discurso empreendedor.

CAPÍTULO 3 - A CRIAÇÃO JURÍDICA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

[...] as relações jurídicas, bem como as formas de Estado, não podem ser explicadas por si mesmas, nem pela chamada evolução geral do espírito humano: estas relações têm, ao contrário, suas raízes nas condições materiais de existência. (MARX, 1977, Prefácio).

No primeiro capítulo, foram analisadas as características do mundo do trabalho brasileiro e, no segundo capítulo, foi estudada a dinâmica das transformações no mundo do trabalho, no âmbito internacional como a reestruturação produtiva do capital, marcada pela flexibilização e precarização de novas formas de trabalho. As análises dos dois primeiros capítulos foram realizadas com base na interdisciplinaridade e nas categorias da contradição e da totalidade. Esse capítulo analisou pela ótica jurídica a criação do microempreendedor. Para tanto, o capítulo foi dividido em duas seções: na primeira seção, foi analisada a política pública do microempreendedor individual e a sua figura jurídica, seus elementos constitutivos, seus impedimentos legais, suas obrigações, dispensas concedidas e o desenquadramento; na segunda seção, foi analisada a natureza jurídica do MEI, problematizando-a a partir da figura jurídica do empresário individual e da tensão entre o Direito Empresarial, o Direito Civil e o Direito do Trabalho.

3.1 A POLÍTICA PÚBLICA DO MEI

No ano de 2008, através da Lei Complementar nº 128, foi criada a figura jurídica do microempreendedor individual. Essa figura jurídica surge em um mundo do trabalho no Brasil marcado pela presença de um grande setor informal, composto por trabalhadores por conta própria, por pequenas empresas e pela persistência do desemprego. No plano internacional, o processo de reestruturação produtiva do capital acarretou uma dinâmica de flexibilização e

de precarização do trabalho a partir do processo de fragmentação da produção e da internacionalização do capital. Diante desse conjunto de fatores, o Estado brasileiro criou esse mecanismo que possibilita a inclusão social e previdenciária de uma parcela significativa de trabalhadores. “Observou-se, em período longo, que a informalidade é característica quase que estrutural do mercado de trabalho brasileiro. Assim, sendo, para incluir os trabalhadores informais, faz-se necessário um conjunto diferenciado de políticas que incentivem este movimento.” (IPEA, 2009, p.66).

De acordo com Oliveira (2013, p. 33) a figura do microempreendedor individual “foi concebida no cerne de uma política pública de inclusão, a formalidade de milhares de autônomos e microempreendedores informais, que habitam principalmente o espaço urbano brasileiro.”

É importante destacar que a Lei Complementar nº 128/2008 modificou a Lei Complementar nº 123/2006 conhecida como a Lei do Simples, uma legislação tributária e fiscal muito abrangente que criou regras para um regime tributário diferenciado e simplificado aplicável às microempresas e empresas de pequeno porte.

Os objetivos dessa política pública estão contidos na própria Lei Complementar nº 128/2008 que traz em seu art. 18-E

Art. 18-E. O instituto do MEI é uma política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária.

§ 1º A formalização de MEI não tem caráter eminentemente econômico ou fiscal. (BRASIL, 2014).⁴⁷

Da análise do artigo supra citado, percebe-se que são três os objetivos dessa política pública: a formalização de pequenos empreendimentos, a inclusão social e a inclusão previdenciária.

Entende-se, pois, que políticas públicas são compreendidas como um “conjunto de ações implementadas pelo Estado e pelas autoridades

⁴⁷ Esse artigo foi incluído através da Lei Complementar nº 147/2014, que fez alterações na Lei do Simples e, no que tange ao MEI, essa foi a principal inserção legal.

governamentais em sentido amplo.” (MARQUES, 2013, p. 24). No caso dessa política pública em análise, verifica-se que o Estado buscou criar medidas para a redução da informalidade.

Um fator importante para implementação dessa política pública é que o MEI engloba diferentes agendas governamentais e várias instituições governamentais, a saber: Secretaria Especial da Micro e Pequena Empresa, Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda e do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços e Secretaria da Receita Federal, e não governamentais como o SEBRAE. Essas ações conjuntas propiciaram uma maior adesão do público alvo. “Levantamento realizado em fevereiro de 2013 demonstrou uma impressionante capilaridade do MEI, tendo em vista que 5.564 cidades tinham pelo menos um MEI inscrito, ou seja, havia MEI em quase a totalidade dos municípios do país.” (COSTANZI, ANSILIERO, 2013, p. 169).

Para Coutinho (2013, p. 187) há no Brasil pouca reflexão no campo jurídico sobre as políticas pública e afirma que no âmbito do Direito Administrativo, as políticas públicas são vistas como uma sucessão de atos administrativos. No entanto, esse entendimento fragmentado acarreta limitações à compreensão de “políticas públicas como planos de ação prospectivos que, para serem efetivos e eficazes precisam de alguma dose de flexibilidade e revisibilidade”. (COUTINHO, 2013, p. 187). Essa concepção articulada de política pública permite compreender que há um processo permanente de estruturação e avaliação nas dinâmicas de construção e implementação de uma política pública.

No caso da política pública do MEI sua origem está na Lei do Simples, isto é, foi concebida dentro da legislação brasileira que criou um regime tributário e fiscal diferenciado às micro e pequenas empresas. Pode-se inferir daí, que a política pública do MEI está subordinada à Lei do Simples, que além de disciplinar a respeito de questões tributárias, também dispõe sobre procedimentos de simplificação, abertura, manutenção e encerramento dessas empresas. De acordo com o IPEA (2009), o MEI pode ser visto como uma subespécie do Super Simples que abarca apenas os pequenos negócios do país.

Afinal, é possível afirmar que essa política pública é voltada ao empreendedorismo?

De acordo com Grinn et al. (2012), as políticas públicas de apoio ao desenvolvimento de empreendedores devem ser analisadas a partir de uma divisão: se o apoio é direcionado aos empreendedores de alto impacto, entendidos como aqueles que são "altamente inovadores, que possam gerar um alto impacto no crescimento econômico, movendo a economia para produtos e serviços com maior valor agregado", essas ações devem ser denominadas de políticas públicas de empreendedorismo. No entanto, se essas ações são voltadas para o desenvolvimento dos denominados empreendedores de estilo de vida, compreendidos por aqueles que são as "empresas constituídas para satisfazer as necessidades financeiras dos empreendedores, ao mesmo tempo em que geram um número limitado de empregos", esse conjunto de ações podem ser denominadas de políticas públicas de apoio às micro e pequenas empresas, sendo estas, políticas essencialmente sociais⁴⁸.

As características do empreendedor denominado estilo de vida fazem parte dos elementos caracterizadores do MEI, pois buscam a satisfação de recursos financeiros, conforme será detalhado nesse capítulo.

No caso da política pública do MEI estaria enquadrada nessa segunda classificação apresentada por Grinn et al. (2012). É importante destacar que um dos objetivos dessa política pública é a inclusão social, o que é apresentado pelo autor como uma característica essencial desse tipo de política pública.

O trabalhador por conta própria ou o tradicional pequeno empresário (estilo de vida) não pode ser confundido com o empreendedor de alto impacto, pois o primeiro constitui uma empresa para satisfazer minimamente suas necessidades o que logicamente gera empregos através de, por exemplo, atividades como cabeleireiros, padarias, confecções, etc. Por outro lado, o segundo, tem uma atividade de alto crescimento que aceleradamente gera empregos e valor econômico. (GEAPG/CENN, 2012, p. 18).

⁴⁸ Cabe esclarecer que essa classificação adotada pelo autor é proveniente da classificação de empreendedores utilizada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), (2011).

No Brasil, há uma alteração no direcionamento das políticas públicas de geração de renda, decorrente também da nova estruturação produtiva do capital. A flexibilidade promovida pelo processo de reestruturação produtiva e pela globalização financeira, acarretaram a formação de grupos empresariais em rede. Na composição dessas empresas em rede, estão também as micro e pequenas empresas. Nesse contexto, o discurso empreendedor passa a orientar as políticas públicas para a geração de trabalho e renda na perspectiva de desenvolvimento local e inclusão nas redes de desenvolvimento. (WOLFF, 2014).

Os três objetivos estabelecidos na política pública do MEI estão relacionados com as características do mundo do trabalho atual. Os trabalhadores que, devido às características do mercado de trabalho brasileiro, não podiam ou não queriam se formalizar, passam a ter uma nova possibilidade, baseada em critérios de simplificação e baixa contribuição fiscal e previdenciária. Ao mesmo tempo, ao formalizar esses pequenos empreendimentos, o Estado os torna visíveis, possibilitando maior controle e fiscalização e, também, o conhecimento dessa economia submersa, viabilizando o conhecimento e o planejamento de políticas nos campos social, fiscal e previdenciário.

Ao possibilitar a opção pelo MEI o trabalhador passa a constituir-se como um empresário individual, tendo Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), podendo emitir nota fiscal, realizar novos contratos, enfim, passa a estar incluído legalmente no mercado de trabalho, desde que essa inclusão seja pela via do paradigma da autonomia e do empreendedorismo e não pelo paradigma do emprego.

A inclusão previdenciária como propósito dessa política pública busca possibilitar a inclusão de trabalhadores em faixas de rendimento mais baixas e que realizavam suas atividades na informalidade, isto é, sem nenhuma contribuição previdenciária. Esses trabalhadores, devido à garantia constitucional, em casos de adoecimento grave e ao atingir a idade de aposentadoria, estariam sendo protegidos pela Assistência Social, mesmo sem contribuição previdenciária. Desta forma, ao estabelecer patamares mais baixos (o MEI contribui com 5% do salário mínimo a título de recolhimento para a

Previdência Social), possibilita uma contribuição previdenciária mínima, fazendo a transição da Assistência Social para a Previdência Social.

As leis do Simples, agora Super Simples e do MEI buscam, por meio da redução da tributação, a formalização das empresas e, também, dos trabalhadores por estas contratados. Tais tipos de políticas podem ser consideradas como inclusivas, no sentido previdenciário, uma vez que criam reais incentivos para a regularização dos contratos de trabalho. (IPEA, 2009).

Para o IPEA (2010) é importante essa política pública do microempreendedor individual ao promover a inclusão previdenciária, em especial, dos trabalhadores por conta própria desprotegidos, destacando a persistência elevada desses trabalhadores no mundo do trabalho brasileiro.

Uma das vantagens apresentadas pela política pública do microempreendedor individual é sua simplificação para formalização. A partir do preenchimento dos requisitos legais, o MEI se formaliza. O processo é caracterizado pela facilidade e pelo baixo custo, pois, inicialmente, o trabalhador não precisa desembolsar recursos financeiros, inclusive sendo isento da taxa do registro e concessão de alvará de funcionamento. “O trabalhador por conta própria, até então informal, passa a ter direito a CNPJ e alvará de funcionamento provisório por 180 dias, o que, na ausência de alguma ação da prefeitura, torna-se definitivo.” (COSTANZI, ANSILIERO, 2013, p. 170).

Outras vantagens apresentadas pela política pública do MEI são o valor reduzido de recolhimento previdenciário, a forma simplificada de recolhimento dos tributos, a possibilidade de emissão de nota fiscal; melhores condições de acesso a crédito, e a contabilidade simplificada, realizada por contadores conforme art. 18 § 22B da Lei Complementar nº 123/2006⁴⁹, sob pena, de não

⁴⁹ Art. 18, § 22B.

Os escritórios de serviços contábeis, individualmente ou por meio de suas entidades representativas de classe, deverão:

I – promover atendimento gratuito relativo à inscrição, à opção de que trata o art. 18A desta Lei Complementar e à primeira declaração anual simplificada da microempresa individual, podendo, para tanto, por meio de suas entidades representativas de classe, firmar convênios e acordos com a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, por intermédio dos seus órgãos vinculados;

cumprindo com suas obrigações, ser desenquadrado do Simples (art. 18 § 22C da Lei Complementar nº 123/2006)

Em atendimento à emissão das notas fiscais, o microempreendedor individual deve obter a autorização denominada de Autorização para Impressão de Documentos Fiscais (AIDF) nas Secretarias de Finanças dos Municípios e/ou dos Estados. A Lei Complementar nº 147/2014 dispõe no sentido de garantir a sua gratuidade dessa, e outras cobranças, conforme o art. 4º, §3º⁵⁰.

Outro benefício trazido pela Lei Complementar nº 128/2008 em seu art. 18-E, § 4º, trata da vedação de imposição de restrições ao MEI relativamente ao exercício de profissão ou participação em licitações. Em função do enquadramento do MEI como microempresa, a legislação permite a participação em processos licitatórios, havendo ampliação das possibilidades de negócios.

A contribuição previdenciária original para o MEI era de 11% sobre o salário mínimo⁵¹ (Lei Complementar nº 123/2006), através da Medida Provisória nº 529, de 7 de abril de 2011, posteriormente convertida na Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011 em que alíquota foi reduzida para 5% do salário mínimo a partir da competência de maio de 2011. De acordo com o IPEA (2009) “ao se cobrar alíquotas subsidiadas, almeja-se tornar o seguro social mais acessível à população que se encontra na franja do mercado de trabalho, e, ao mesmo tempo, reforçar que só está incluído quem contribui para o sistema.”

II – fornecer, na forma estabelecida pelo Comitê Gestor, resultados de pesquisas quantitativas e qualitativas relativas às microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional por eles atendidas;

III – promover eventos de orientação fiscal, contábil e tributária para as microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional por eles atendidas.

⁵⁰ Art. 4º § 3º Ressalvado o disposto nesta Lei Complementar, ficam reduzidos a 0 (zero) todos os custos, inclusive prévios, relativos à abertura, à inscrição, ao registro, ao funcionamento, ao alvará, à licença, ao cadastro, às alterações e procedimentos de baixa e encerramento e aos demais itens relativos ao Microempreendedor Individual, incluindo os valores referentes a taxas, a emolumentos e a demais contribuições relativas aos órgãos de registro, de licenciamento, sindicais, de regulamentação, de anotação de responsabilidade técnica, de vistoria e de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas.

⁵¹ Essa alíquota era prevista também no Plano Simplificado de Inclusão Previdenciária, a novidade no caso do MEI é que inclui demais vantagens tributárias e creditícias. (IPEA, 2010).

Foi importante o ajuste da carga tributária para os trabalhadores por conta própria, pois é preciso que seja condizente com sua capacidade contributiva. É um dos objetivos do programa a incorporação dos trabalhadores informais, sendo necessário que possam fazer o recolhimento dos tributos, pois na informalidade esse custo é inexistente, além de realmente obterem benefícios com o recolhimento desses tributos. (COSTANZI; ANSILIERO, 2013).

Os benefícios previdenciários que a opção pelo MEI abrange, são os mesmos dos contribuintes individuais obrigatórios, compreendendo: aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio doença, salário maternidade, auxílio reclusão, pensão por morte, entre outros dispostos na Lei nº 8.212 de 1991. O microempreendedor individual fica excluído da aposentadoria por tempo de contribuição, salvo se quiser fazer essa opção, do art. 21 Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com nova redação dada pela Lei nº 12.470/2011.

Art. 21.

§ 3º O segurado que tenha contribuído na forma do § 2º deste artigo⁵² e pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição em vigor na competência a ser complementada, da diferença entre o percentual pago e o de 20% (vinte por cento), acrescido dos juros moratórios de que trata o § 3º do art. 5º da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996. (BRASIL, 2011).

Desta forma, se o microempreendedor individual quiser se aposentar por tempo de contribuição deverá fazer o recolhimento em guia complementar da alíquota de 15% sobre o salário mínimo vigente, paga mensalmente.

Sobre a falta dos recolhimentos previdenciários, a Lei Complementar nº 123/2006 estabelece em seu art. 18A, §15º que a inadimplência dos valores devidos tem como consequência a não contagem da competência em atraso, para fins de carência para a obtenção dos respectivos benefícios previdenciários.

⁵² 11% do segurado facultativo e 5% do microempreendedor individual

Alertava o IPEA (2010) ao fazer o acompanhamento e a análise das políticas sociais, em especial, do microempreendedor, para o risco dessa política pública de inclusão do trabalhador ser utilizada de forma fraudulenta fazendo com que “postos de trabalho assalariados e protegidos – e mais onerosos para as empresas – sejam substituídos por contratos com microempreendedores individuais, os quais, como pessoas jurídicas, não contam com os direitos e as garantias trabalhistas.” No entanto, destaca também “é indiscutível que as medidas aqui mencionadas têm criado melhores condições institucionais para a inclusão previdenciária de trabalhadores sem vínculo empregatício e com trajetórias laborais precárias e incertas, alocados na economia urbana.” (IPEA, 2010, p. 20).

3.2 A FIGURA JURÍDICA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

A definição legal do microempreendedor individual que foi expressada na Lei Complementar nº 128/2008 em seu artigo 18A §1º:

Art. 18-A - § 1º - Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se MEI o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo. (BRASIL, 2008).

Posteriormente, essa definição foi alterada pela Lei Complementar nº 155/2016, publicada em 28/10/2016, com a inclusão do trabalhador rural e do aumento da receita bruta.

Art.18 § 1º - Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se MEI o empresário individual que se enquadre na definição do art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, **ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural**, que tenha auferido **receita bruta, no ano-calendário anterior, até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais)**, que seja optante pelo Simples

Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo. (BRASIL, 2016). (grifos nossos).⁵³

Da nova definição de MEI pode-se destacar a inclusão do empreendedor rural e o aumento do limite de receita bruta anual. Os demais elementos para sua caracterização como MEI, permanecem os mesmos: equiparação ao empresário individual, limitação anual de faturamento, ser optante pelo Simples Nacional e não estar impedido dessa opção. Para a formalização como MEI, é necessário o preenchimento de cada um desses elementos, dentre outros previstos na lei, conforme será analisado na sequência.

No total, são seis requisitos necessários para a caracterização como MEI: a) limitação de faturamento mensal e anual; b) opção pelo Simples Nacional; c) rol de ocupações definidas pelo CGSN; d) não possuir filial; e) não ser titular de outra sociedade individual e não ser sócio ou administrador em outra sociedade; f) possibilidade de contratar até um empregado. O quadro abaixo demonstra cada um desses requisitos e seus respectivos dispositivos legais.

Quadro 1 - REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO MEI

Requisitos	Descrição	Disposição legal
Limite de receita bruta acumulada no ano-calendário	O limite mensal será de R\$ 6.750,00 (seis mil e setecentos e cinquenta reais) multiplicados pelo número de meses compreendidos entre o início da atividade e o final do respectivo ano-calendário, consideradas as frações de meses como um mês inteiro, até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), no ano-calendário ⁵⁴ .	Art. 18-A, § 1º e 2º (LCP 155/2016)
Simples	Ser optante pelo Simples Nacional	Art. 18-A, § 1º (LCP 128/2008)
Ocupações	Exercer as atividades (ocupações) constantes do anexo único dispostas na Resolução 94/2011 atualizada pela Resolução 104/2012, Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN)	Art. 18-A, § 4º, I (LCP 128/2008)
Estrutura empresarial	Não possua filial	Art. 18-A, § 4º, II (LCP 128/2008)
	Não ser titular de outra empresa individual ou sócio ou administrador de sociedade empresária ou sociedade simples	Art. 18-A, § 4º, I (LCP 128/2008)

⁵³ Cabe destacar que essas alterações terão vigência a partir de 01/01/2018.

⁵⁴ Cabe destacar que na Lei Complementar nº123/2006 originalmente o limite máximo anual para enquadramento do MEI era de R\$ 36.000,00, que posteriormente, foi alterado pela Lei Complementar nº 138/2008 e, posteriormente, pela Lei Complementar nº 155/2016.

Empregado	Possibilidade de contratar apenas um empregado que receba, exclusivamente, um salário mínimo ou o piso salarial da categoria profissional	Art. 18 C (LCP 155/2016)
-----------	---	--------------------------

FONTE: Lei Complementar nº 128/2008 e Lei Complementar nº 155/2016. Elaborado pela autora (2015).

O primeiro requisito legal é a limitação de receita bruta anual e mensal. Essa limitação tem por objetivo delimitar o público-alvo dessa política pública que visa a formalização de pequenos empreendimentos. “Na prática, o MEI foi criado como uma nova faixa (a de faturamento mais baixo e, portanto, na base da pirâmide) dentro do chamado Simples Nacional, criado (em 1996) como forma de dar tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas.” (COSTANZI, COSILIERO, 2013, p. 170).

Sobre essa limitação da receita bruta anual e mensal, cabe destacar que é uma forma de restrição aos participantes dessa política pública. Conforme analisado por Ramos Filho (2012), no novo mundo do trabalho há um processo de dualização dos trabalhadores formado por um grupo de trabalhadores bem qualificados e bem remunerados, com garantias legais e contratuais; e, outro grupo formado por trabalhadores pouco qualificados e assim, com baixa remuneração. Inclusive esse segundo grupo, devido a sua não essencialidade, pode passar por processos de externalização da produção, não permanecendo como assalariado no mundo do trabalho. No caso da limitação imposta ao MEI pode-se inferir que a intencionalidade é abranger esses trabalhadores com pouca qualificação (a remuneração dos trabalhadores mais qualificados, mesmo não sendo assalariados, mas a remuneração, tende a ultrapassar esse limite legal).

Poderia haver o questionamento sobre a utilização do MEI como a primeira opção para o trabalhador que deseja iniciar um pequeno negócio? Pelo exposto na seção anterior ao tratar sobre a descrição do processo de inscrição como MEI é possível concluir que pela sua simplificação e baixo custo de contribuição mensal, essa seria uma possibilidade de um primeiro registro para início na atividade empreendedora.

No entanto, há também os casos em que o MEI não quer aumentar seu faturamento para não perder os benefícios garantidos para quem possui esse

enquadramento jurídico, assim a limitação de faturamento cria uma espécie de barreira ao crescimento. (NOGUEIRA, 2016a).

Perder essa condição especial por incrementos de faturamento pouco significativos, mas que ultrapassem o limite do enquadramento implica um aumento de carga tributária e de complexidade escritural que consome muito mais recursos que o eventual aumento nos lucros. E, uma vez que os processos de crescimento raramente se dão em taxas muito altas, o empresário acaba optando por “frear” seu negócio a fim de não ver seus lucros reduzidos. (NOGUEIRA, 2016a, p. 16).

Como possibilidade de resolver essa situação, tramitou no Congresso Nacional um projeto de lei conhecido como “Crescer sem medo” que foi aprovado em 2016 e que cria, dentre outras medidas, uma faixa de transição de até R\$ 4,8 milhões de faturamento anual para as empresas que ultrapassem o teto de R\$ 3,6 milhões, as quais são consideradas pequenas empresas. Esse projeto de lei aumentou também, o teto de receita bruta do MEI para R\$ 81.000,00 anuais.

O segundo requisito para formalização do MEI é ser optante do Simples Nacional. A inclusão do MEI na legislação do Simples Nacional permite estender a essa figura jurídica os benefícios desse regime tributário simplificado. A própria Lei Complementar nº 147/2014 inclui na Lei Complementar nº 123/2008 o art. 18 E § 2º que estabelece: “Todo benefício previsto nesta Lei Complementar aplicável à microempresa estende-se ao MEI sempre que lhe for mais favorável.” Também está definido no art. 18E § 3º da mesma lei, que o MEI é uma modalidade de microempresa para fins tributários e fiscais.

Dentre os benefícios tributários e fiscais concedidos ao microempreendedor individual está o inciso VI, do § 3º do art. 18A da Lei Complementar nº 128/2008 que dispensa do pagamento de alguns tributos federais, tais como: Imposto sobre a renda das pessoas jurídicas (IRPJ), Programa de integração social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), Contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL) e Imposto sobre produtos industrializados (IPI).

No tocante à redução e à simplificação do recolhimento dos tributos para o microempreendedor individual, o art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2006 dispõe os seus respectivos valores.

Art. 18-A [...]

§ 3º [...]

V – o Microempreendedor Individual recolherá, na forma regulamentada pelo Comitê Gestor, valor fixo mensal correspondente à soma das seguintes parcelas:

- a) R\$ 45,65 (quarenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos), a título da contribuição prevista no inciso IV deste parágrafo;
- b) R\$ 1,00 (um real), a título do imposto referido no inciso VII do caput do art. 13 desta Lei Complementar, caso seja contribuinte do ICMS; e
- c) R\$ 5,00 (cinco reais), a título do imposto referido no inciso VIII do caput do art. 13 desta Lei Complementar, caso seja contribuinte do ISS; (BRASIL, 2008).

Esses valores reduzidos estão de acordo com o § 1º do art. 18A da Lei Complementar nº 123/2006 que estabelece que “a formalização de MEI não tem caráter eminentemente econômico ou fiscal.” O estabelecimento de valores inferiores aos demais contribuintes obedece aos objetivos de formalização e inclusão social e previdenciária dessa política pública. De acordo com o IPEA (2009) “alíquotas subsidiadas para estimular a filiação previdenciária são medidas sempre positivas quando se almeja incluir a franja do mercado de trabalho.”

Essa limitação dos valores contributivos pelos MEIs tem um caráter social, uma vez que essa política pública é voltada para a inclusão dos trabalhadores informais e dos desempregados. Assim, as isenções tributárias fazem parte de um contexto mais amplo de formalização desses trabalhadores, proporcionando um reconhecimento jurídico das atividades desenvolvidas.

O microempreendedor individual passa a recolher apenas os valores descritos na legislação, em guia unificada. Tem também como benefício, conforme art. 18-D, da mesma lei, que a tributação municipal do imposto sobre imóveis prediais urbanos deverá assegurar tratamento mais favorecido ao MEI que exerça sua atividade no mesmo local em que residir.

O terceiro requisito para a formalização como MEI, trata das ocupações que podem ser exercidas pelo MEI. O MEI pode apenas exercer as atividades elencadas no Anexo XIII da Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) nº 94/2011, atualizada pela Resolução CGSN nº 104/2012, contando com 475 atividades. Cabe destacar que as atividades elencadas são muito

heterogêneas, abrangendo atividades em vários setores econômicos: comércio, serviços, construção civil, indústria e, recentemente, atividades rurais. O MEI, ao se formalizar, pode optar por até 15 CNAEs na escolha das atividades que pretende desenvolver. A discussão sobre as atividades que podem ser desenvolvidas pelo MEI será realizada na próxima seção desse capítulo.

O quarto requisito caracterizador do MEI trata da estrutura empresarial trata da proibição da existência de filial, e do impedimento de ser titular de outra empresa individual ou sócio ou, ainda, administrador de sociedade empresária ou sociedade simples. Esses elementos referentes à estrutura empresarial, na prática, são limitadores da atividade empresarial do MEI, restringem o MEI ao exercício da atividade como empresário individual, limitando o exercício da atividade empresarial sob outras modalidades de sociedade empresarial, mas, ao mesmo tempo, estão de acordo com o objetivo dessa política pública que é a formalização de pequenas empresas

Por fim, o último elemento caracterizador do microempreendedor individual é a possibilidade de contratar um empregado. A lei estabelece que remuneração desse empregado deva ser de um salário mínimo ou do piso da categoria. O art. 18C, §2º da Lei Complementar nº 123/2006 permite ao MEI contratação de um segundo empregado, no caso específico de afastamento legal de seu único empregado.

Sobre o salário do empregado do microempreendedor individual, a Resolução nº 94 do CGSN de 29 de novembro de 2011, estabelece que:

Art. 96

§ 3º Não se inclui no limite de que trata o caput valores recebidos a título de horas extras e adicionais de insalubridade, periculosidade e por trabalho noturno, bem como os relacionados aos demais direitos constitucionais do trabalhador decorrentes da atividade laboral, inerentes à jornada ou condições do trabalho, e que incidem sobre o salário. (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-C). (Incluído (a) pelo(a) Resolução CGSN nº 98, de 13 de março de 2012).

§ 4º A percepção de valores a título de gratificações, gorjetas, percentagens, abonos e demais remunerações de caráter variável implica o descumprimento do limite de que trata o caput. (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-C) (Incluído (a) pelo(a) Resolução CGSN nº 98, de 13 de março de 2012). (BRASIL, 2011).

A Resolução deixa claro qual o salário que deve ser pago pelo microempreendedor individual no caso de contratação de empregado, mesmo que o valor final de sua remuneração ultrapasse o salário mínimo ou o piso da categoria, pois os direitos trabalhistas devem ser respeitados pelo MEI na relação com seu empregado.

O microempreendedor individual ao contratar um empregado, deve cumprir as obrigações legais definidas no art. 18C da Lei Complementar nº 123/2006, quais sejam:

Art. 18C. Observado o disposto no art. 18A, e seus parágrafos, desta Lei Complementar, poderá se enquadrar como MEI o empresário individual que possua um único empregado que receba exclusivamente 1 (um) salário mínimo ou o piso salarial da categoria profissional.

§ 1º - Na hipótese referida no caput, o MEI:

I - deverá reter e recolher a contribuição previdenciária relativa ao segurado a seu serviço na forma da lei, observados prazo e condições estabelecidos pelo CGSN;

II - é obrigado a prestar informações relativas ao segurado a seu serviço, na forma estabelecida pelo CGSN; e

III - está sujeito ao recolhimento da contribuição de que trata o inciso VI do caput do art. 13, calculada à alíquota de 3% (três por cento) sobre o salário de contribuição previsto no caput, na forma e prazos estabelecidos pelo CGSN. (BRASIL. 2006).

O microempreendedor individual deve fazer a retenção de 8% de contribuição previdenciária descontada do salário do empregado; e, como empregador, deverá recolher 3% calculado sob o salário do empregado a título de Contribuição Previdenciária Patrona. Também deve recolher 8% sobre o salário do empregado a título de contribuição ao FGTS. Desta forma, o microempreendedor individual terá o custo de 11% a título de encargos trabalhistas e previdenciários para contratação de um empregado. Esses são outros benefícios concedidos ao MEI. O empregado também terá direito às férias e 13º salário, conforme previsto na Constituição Federal e na CLT.

3.2.1 Obrigações e dispensas do MEI

Quanto às obrigações, o MEI precisa fazer a declaração anual do faturamento, deve guardar os documentos decorrentes da realização de sua atividade, mês a mês, e fazer um relatório mensal de receitas que obteve no mês anterior, anexando as notas fiscais de compras de produtos e de serviços e a notas fiscais que emitir. No final do ano, pode entregar esses documentos ao contador para que seja realizada a contabilidade simplificada, ou fazer sozinho a declaração via internet. A declaração é feita via Internet, podendo contar com o apoio prestado pelo governo municipal, ou por instituições parceiras, como o SEBRAE. No município de Curitiba, a Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A, entidade pertencente ao governo municipal, e com escritórios nas Ruas da Cidadania, realiza esse serviço gratuitamente como suporte ao MEI. O quadro abaixo demonstra cada uma dessas obrigações e seus respectivos dispositivos legais.

Quadro 2 – OBRIGAÇÕES LEGAIS DO MEI

Descrição	Disposição legal
Emitir documento fiscal para destinatários inscritos no CNPJ, salvo se o destinatário emitir nota fiscal de entrada de mercadorias	Art. 99, I -Resolução CGSN nº 94, de 2011
Apresentar Declaração Anual para o MEI - DASN-SIMEI	Art. 100 -Resolução CGSN nº 94, de 2011
Prestar informações relativas a terceiros nos casos de contratação de funcionário	Art. 100, § 3º - Resolução CGSN nº 94, de 2011
Manter Relatório Mensal de Receitas Brutas para comprovação das receitas, onde deverão ser anexadas as notas fiscais de entrada de mercadorias e serviços tomados, bem como as notas fiscais de vendas ou prestação de serviços emitidas	Art. 97, I -Resolução CGSN nº 94, de 2011
Para os microempreendedores individuais que possuírem empregados, devem entregar a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP)	Art. 32, inciso IV da Lei nº 8.212/1991
Para os microempreendedores individuais que possuírem empregados devem entregar a RAIS e o CAGED	Art. 18-A, § 13, II LCP nº 123/2006

FONTE: RESOLUÇÃO CGSN nº 94, de 2011 e Lei nº 8.212/1991. Elaborado pela autora (2015).

A legislação referente ao MEI concede também algumas dispensas, como forma de estímulo à formalização e o desenvolvimento de suas atividades, conforme se pode observar no quadro abaixo:

Quadro 3 – DISPENSAS LEGAIS AO MEI

Descrição	Disposição legal
-----------	------------------

Emissão de notas fiscais para consumidor final pessoa física	Art. 26, § 6º II. LCP nº 123/2006
Registrar todos os livros contábeis e fiscais	Art. 97 § 1º Resolução CGSN nº 94, de 2011 Art. 970 e 1179, § 2º CC ⁵⁵
Declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS para os microempreendedores individuais que não tiverem empregados	Art. 18-A, § 13, I LCP nº 123/2006
Apresentar a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os microempreendedores individuais que não tiverem empregados (RAIS Negativa)	Art. 18-A, § 13, II LCP nº 123/2006 Artigo 2º, §2º, da portaria/MTE nº 05/2013
Declarar ausência de fato gerador para a Caixa Econômica Federal para emissão da Certidão de Regularidade Fiscal perante o FGTS para os microempreendedores individuais que não tiverem empregados	Art. 18-A, § 13, III LCP nº 123/2006
Publicação de qualquer ato societário	Art. 71 LCP nº 123/2006
No arquivamento, nos órgãos de registro, deve apresentar certidão de inexistência de condenação criminal, que será substituída por declaração do titular ou administrador, firmada sob as penas da lei, de não estar impedido de exercer atividade mercantil ou a administração de sociedade, em virtude de condenação criminal;	Art. 8º, § 10, I LCP nº 123/2006
No arquivamento, nos órgãos de registro, prova de quitação, regularidade ou inexistência de débito referente a tributo ou contribuição de qualquer natureza.	Art. 8º, § 10, II LCP nº 123/2006
Afixar quadro de horário de trabalho em suas dependências	Art. 51, I LCP nº 123/2006
Anotar as férias dos empregados em livros;	Art. 51, II LCP nº 123/2006
Empregar menor aprendiz	Art. 51, III LCP nº 123/2006
Possuir o livro inspeção do trabalho	Art. 51, IV LCP nº 123/2006
Comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas	Art. 51, V LCP nº 123/2006
Apresentar declaração de IRPF pelo fato de estar inscrito no CNPJ como MEI. Enquadrando-se nos demais casos de obrigatoriedade, a declaração de IRPF deverá ser entregue.	

⁵⁵ Art. 970 do Código Civil – “A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes.” Art. 1.179 do Código Civil “O empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade, mecanizado ou não, com base na escrituração uniforme de seus livros, em correspondência com a documentação respectiva, e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico.

§ 1º Salvo o disposto no art. 1.180, o número e a espécie de livros ficam a critério dos interessados.

§ 2º É dispensado das exigências deste artigo o pequeno empresário a que se refere o art. 970.”

O MEI inscrito no conselho profissional de sua categoria como pessoa física está dispensado de realizar nova inscrição na qualidade de empresário individual.	Art. 18A, § 19-A LCP nº 123/2006
---	----------------------------------

FONTE: Diversas fontes. Elaborado pela autora (2015).

Destaca Nogueira (2016a) que muitas vezes alguns municípios brasileiros não efetivam as dispensas concedidas ao MEI (inclusive licenças e alvarás) produzindo um “estrangulamento”, criando uma espécie de formalidade pela metade.

A receita bruta total auferida pelo Microempreendedor Individual (MEI) em seu CNPJ não é tributável pelo imposto de renda da pessoa física, todavia sua retirada pró-labore (o que ele recebe por seu trabalho em sua própria empresa) é tributável. Normalmente essa retirada pró-labore é de 1 (um) salário mínimo - inclusive esse é o valor sobre o qual ele está recolhendo sua contribuição para a Previdência Social por meio do DAS. (RECEITA FEDERAL, 2015)⁵⁶.

Sobre as obrigações fiscais do MEI perante a Receita Federal, o fato de ser MEI não é suficiente para criar a obrigação ou desobrigá-lo da apresentação da Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF). No entanto, os valores que esse empresário recebe da sua atividade como MEI a título de "distribuição de lucros" não são tributáveis para o imposto de renda da pessoa física (RECEITA FEDERAL, 2015). A obrigação de realizar a Declaração Anual do Simples Nacional (DASN SIMEI) não se confunde com a Declaração de Ajuste do Imposto de Renda de Pessoa Física.

3.2.2 Desenquadramento do microempreendedor individual

Sobre o desenquadramento do MEI, o art. 18A, § 7º da Lei Complementar nº 128/2008 dispõe sobre três possibilidades: a) por opção do MEI, b) obrigatoriamente no caso da ocupação que exerce não mais ser enquadrada pela legislação, c) obrigatoriamente quando o MEI exceder o limite da receita bruta previsto em lei. O art. 18, § 15-B da mesma lei supracitada, dispõe sobre o cancelamento da inscrição do MEI após período de 12 (doze) meses

⁵⁶ Informação fornecida como resposta à consulta realizada através do *link* Fale Conosco do portal da Receita Federal em 15/05/2015 através de correio eletrônico.

consecutivos sem recolhimento ou declarações. Isto é, o MEI deixa de pertencer a essa figura jurídica se não estiver ajustado às exigências legais principais, quais seja, a limitação de valor de faturamento e a atividade desenvolvida.

O microempreendedor individual ao realizar seu desenquadramento, pode optar por enquadrar-se como empresário individual, empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI)⁵⁷ e sociedade limitada, se houver sócios.

Como forma de facilitar também o desenquadramento a Lei Complementar nº 123/2006 estabeleceu em seu art. 4º que:

Art. 4º § 1º O processo de abertura, registro, alteração e baixa da microempresa e empresa de pequeno porte, bem como qualquer exigência para o início de seu funcionamento, deverão ter trâmite especial e simplificado, preferencialmente eletrônico, opcional para o empreendedor, observado o seguinte:

I - Poderão ser dispensados o uso da firma, com a respectiva assinatura autógrafa, o capital, requerimentos, demais assinaturas, informações relativas ao estado civil e regime de bens, bem como remessa de documentos, na forma estabelecida pelo CGSIM; e (BRASIL, 2006).

Percebe-se, assim, que há simplificação para a baixa do enquadramento do MEI, podendo o mesmo realizar todo o procedimento por meio da internet, através do Portal do Empreendedor, não precisando se deslocar fisicamente aos órgãos competentes.

Essa simplificação está prevista no art. 18A § 16-A, que foi incluída pela Lei Complementar nº 155/2016, que estabelece que “A baixa do MEI via portal eletrônico dispensa a comunicação aos órgãos da administração pública”, facilitando, assim, a realização da baixa aos MEIs.

O art. 18A § 17 da Lei Complementar nº 123/2008, incluído pela Lei Complementar nº 155/2016, prevê que a informação de alteração no CNPJ do MEI à Secretaria da Receita Federal equivale à comunicação obrigatória de desenquadramento. As alterações no CNPJ referem-se a alteração da natureza

⁵⁷ O EIRELI foi acrescentado na Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011, no art. 44, VI do Código Civil como uma pessoa jurídica de direito caracterizada por ser uma empresa individual de responsabilidade limitada. Essa era uma antiga reivindicação dos empresários individuais que apenas poderiam se formalizar na condição de ter a responsabilidade ilimitada.

jurídica de empresário individual, inclusão de atividade econômica não incluída nas resoluções do CGSN e abertura de filial.

Outra novidade legislativa no tocante ao microempreendedor individual e seu desenquadramento é o fato de o mesmo poder efetuar a baixa, mesmo possuindo débitos tributários, previdenciários ou trabalhistas, conforme o art. 9º da Lei Complementar nº 123/2006

Art. 9º O registro dos atos constitutivos, de suas alterações e extinções (baixas), referentes a empresários e pessoas jurídicas em qualquer órgão dos 3 (três) âmbitos de governo ocorrerá independentemente da regularidade de obrigações tributárias, previdenciárias ou trabalhistas, principais ou acessórias, do empresário, da sociedade, dos sócios, dos administradores ou de empresas de que participem, sem prejuízo das responsabilidades do empresário, dos titulares, dos sócios ou dos administradores por tais obrigações, apuradas antes ou após o ato de extinção. (BRASIL, 2006).

Essa medida legal aponta para uma situação real quando se refere ao recolhimento dos encargos da atividade desenvolvida pelo MEI, que é a inadimplência, dados que serão analisados no próximo capítulo.

No entanto, cabe destacar, que o parágrafo 4º do artigo supracitado, dispõe que a cobrança de tais débitos poderá ser feita, posteriormente, por seus responsáveis legais, não havendo remissão da dívida.

Art. 9º § 4º A baixa do empresário ou da pessoa jurídica não impede que, posteriormente, sejam lançados ou cobrados tributos, contribuições e respectivas penalidades, decorrentes da falta do cumprimento de obrigações ou da prática comprovada e apurada em processo administrativo ou judicial de outras irregularidades praticadas pelos empresários, pelas pessoas jurídicas ou por seus titulares, sócios ou administradores. (BRASIL, 2006).

Essa alteração pode ser apresentada como um benefício ao microempreendedor individual, no entanto, cabe destaque que esses débitos serão cobrados posteriormente através das medidas legais vinculados em seu Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Conforme já exposto acima, o MEI, enquanto empresário individual assume todos os riscos da atividade econômica e tem responsabilidade ilimitada pelos débitos que contrair.

A Lei Complementar nº 155/2016 incluiu na Lei Complementar nº 123/2006 o art. 4º § 6º que, em casos de fraude no registro do MEI, feito por terceiros, o cancelamento será feito exclusivamente por meio eletrônico, retroagindo até a data do registro.

A investigação a partir da legislação permite identificar a facilitação dos procedimentos de formalização e de uma série de benefícios que permitem a inclusão social e previdenciária desses trabalhadores. Contudo, a formalização do MEI é realizada através da equiparação à figura do empresário individual, o que gera vários questionamentos: o MEI é efetivamente um empresário individual? Preenche todos os requisitos para enquadramento na figura jurídica do empresário individual? Desta forma, está o MEI sob a tutela do Direito Empresarial? Ou o MEI está mais próximo da figura jurídica do trabalhador autônomo? E assim, estaria sob o abrigo do Direito Civil? Para estar sob a tutela do Direito Empresarial e do Direito Civil há efetivamente uma igualdade entre as partes contratantes? Ou estaria sendo utilizada a figura jurídica do MEI para mascarar relações empregatícias? Não estaria o princípio da proteção ao trabalhador sendo substituído pelo princípio da igualdade?

Ao compreender a desigualdade que marca as relações de trabalho no Brasil, os impactos da reestruturação do capital, em seus processos de fragmentação da atividade econômica e a expansão do discurso empreendedor, têm-se um contexto para a criação dessa figura jurídica. No entanto, no Brasil, houve a opção jurídica pela equiparação dessa figura jurídica ao empresário individual determinando sua tutela pelo Direito Empresarial. Mas, o MEI em virtude da amplitude das atividades econômicas que pode desenvolver, torna mais difícil o enquadramento em apenas um ramo do Direito. Há situações em que o MEI, na sua atividade econômica concreta, exerce o papel de empresário, em outras situações está mais próximo da figura do trabalhador autônomo e, em outros casos, há uma similaridade com um contrato de emprego, regido pela subordinação ao contratante.

Por fim, o exame dessas indagações é importante para determinar em que ramo do Direito está contida a figura do MEI se vincula e, assim, poder

compreender a racionalidade presente na proteção (ou desproteção) desse trabalhador.

3.3 O MEI NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Após a análise da criação jurídica do microempreendedor individual surgem diversos questionamentos: Qual é a proteção jurídica a esse trabalhador? Está havendo uma precarização no campo da proteção ao trabalhador? Para responder essas questões é necessário compreender a qual ramo do Direito está incorporada a figura do microempreendedor individual para verificar se está ocorrendo ou não, um deslocamento da proteção jurídica.

3.3.1 O microempreendedor individual sob a tutela do Direito Empresarial

A primeira análise parte do conceito disposto no 18A §1º da Lei Complementar nº 123/2006 (incluindo a Lei Complementar nº 128/2008 e, posteriormente, alterado pela Lei Complementar nº 155/2016) que equipara o microempreendedor individual ao empresário individual.

Partindo dessa equiparação jurídica, se faz necessário questionar: Qual era a situação jurídica do trabalhador antes de fazer a formalização como MEI? Se esse trabalhador era um empregado com carteira assinada, então, o fato de haver a equiparação ao empresário individual evidencia um deslocamento da proteção jurídica do âmbito do Direito do Trabalho para a tutela do Direito Empresarial. Se esse trabalhador estava na condição de desempregado ou era um trabalhador informal passa a ter a tutela do Direito Empresarial.

Inicialmente, cabe destacar que no Código Civil de 2002 foram incorporadas as disposições referentes ao Direito de Empresa. Apesar do legislador adotar a Teoria da Empresa como estruturante do Direito Empresarial, não há no Código Civil a definição de empresa, a opção do legislador foi a partir

do elemento subjetivo da empresa que é o empresário. No entanto, a doutrina é pacífica em afirmar que a empresa é entendida como a atividade empresarial.

Interessante observar que o direito de empresa é estruturado a partir da figura do empresário individual, embora essa figura isolada tenha sido já ultrapassada na compreensão das normas que regulam os protagonistas da atividade econômica, porque do indivíduo nossa legislação há muito já avançou para se preocupar com as formas societárias e, mais recentemente, com as estruturas criadas para atuar no mercado. (GONÇALVES NETO, 2010, p. 71).

A definição legal de empresário refere-se à pessoa física que exerce atividade econômica e que organiza os fatores de produção. A atividade empresarial pode ser realizada por pessoa física ou jurídica. No primeiro caso, denomina-se empresário individual; no segundo, sociedade empresária. No caso do MEI, esse pode apenas exercer a atividade individualmente, havendo uma limitação na sua atuação empresarial, uma vez que a lei não permite a sua constituição através de uma sociedade empresarial.

O Código Civil define em seu art. 966 o empresário como:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. (BRASIL, 2002).

A doutrina do Direito Empresarial brasileiro é uniforme a respeito dos elementos caracterizadores do empresário individual, extraído do conceito legal quatro elementos distintivos: profissionalismo, exercício de atividade econômica, organização e produção e circulação de bens ou serviços⁵⁸. (RAMOS FILHO, 2012; NEGRÃO, 2007; GONÇALVES NETO, 2010; COELHO, 2010 E 2011).

O primeiro elemento trata do termo “profissionalmente”, significando que a atividade exercida pelo empresário individual deve ter caráter de habitualidade. O empresário não é aquele que exerce a atividade empresarial de forma

⁵⁸ Para Mamede (2012), há mais um elemento caracterizador da empresa, a identidade social. Há uma identificação por parte da sociedade da empresa, identificando-a como um elemento existente em seu seio.

amadora ou em caráter eventual, mas com regularidade. (RAMOS FILHO, 2012; FAZZIO JÚNIOR, 2013; GONÇALVES NETO, 2010; NEGRÃO, 2007).

Dentro desse elemento está o aspecto da pessoalidade, pois é o empresário que deve organizar os fatores de produção, mesmo tendo empregados; cabe ao empresário o domínio das informações da atividade desenvolvida. (COELHO, 2010).

O segundo elemento caracterizador do empresário individual tem relação com o exercício da atividade econômica, isto é, a empresa. Para Negrão (2007, p. 46), a atividade econômica é a “criação de riquezas e de bens ou serviços patrimonialmente valoráveis com vistas à produção ou à circulação de bens e serviços.” Isto significa que o empresário tem uma relação com a criação de riquezas e o lucro. A finalidade pela qual o empresário exerce a atividade econômica deve ser o *animus lucrandi*, ou, a intenção do lucro. Para Coelho (2010, p. 13), “a atividade é econômica no sentido de que busca gerar lucro para quem a explora.”

Cabe destacar que o empresário precisa desse elemento subjetivo, que é a intenção da lucratividade, uma vez que nem sempre o empresário obterá o lucro. Nesses casos, mesmo não havendo o lucro, ele mantém sua caracterização como empresário. No entanto, não pode o empresário permanecer sem o lucro por um longo período, pois dessa forma, não teria como manter sua atividade econômica. (RAMOS FILHO, 2012; GONÇALVES NETO, 2010).

No caso do MEI, há uma restrição no tocante à lucratividade. O MEI para se enquadrar e permanecer nessa categoria jurídica não pode ultrapassar a receita bruta de R\$ 5.000,00 mensal ou R\$ 60.000,00 anual⁵⁹. Diante do exposto, deve respeitar os limites legais, mesmo tendo a intencionalidade do lucro.

Mas afinal, o que é o lucro? Resumidamente é possível entender por lucro a quantia adicional de dinheiro superior a que foi investida inicialmente na atividade econômica. (PAULO NETTO; BRAZ, 2008).

⁵⁹ Os novos limites de receita bruta de R\$ 6.750,00 mensal ou R\$ 81.000,00 anual terão vigência a partir de 01/01/2018.

Em uma sociedade capitalista o lucro surge de um investimento inicial feito por um capitalista que compra mercadorias (máquinas, instalações, matérias brutas e primas) e força de trabalho, fazendo realizar-se o processo de produção, que gerou mais mercadorias e que, ao serem vendidas por um valor superior ao que foi investido inicialmente, geram um excedente. (PAULO NETTO; BRAZ, 2008).

Por conseguinte, o mais-valor posto pelo capital em um tempo de rotação dado adquire a forma do *lucro*, porquanto é medido pelo valor total do capital pressuposto à produção. Ao passo que o mais-valor é medido diretamente pelo tempo de trabalho excedente que o capital ganha na troca com o trabalho vivo. O lucro nada mais é que outra forma do mais-valor, mais desenvolvida no sentido do capital. (MARX, 2011, p. 638-9).

Cabe destacar a diferença entre lucro e mais-valia. O lucro é o excedente do capital investido inicialmente no processo de produção, no entanto, a mais-valia sob o capital investido se dá apenas através da exploração da força de trabalho.

[...] o mais-valor efetivo é determinado pela relação entre o trabalho excedente e o trabalho necessário, ou entre a porção do capital – a porção do trabalho objetivado – que se troca por trabalho vivo e a porção do trabalho objetivado pela qual ela é substituída. Mas o mais-valor na forma do lucro é medido em relação ao valor total do capital pressuposto no processo de produção. (MARX, 2011, p. 624).

Assim, o lucro depende da relação entre trabalho necessário e seu excedente não pago ao trabalhador (mais-valor). Desse conceito é possível afirmar que o MEI busca o lucro? Escrito de outra forma: O MEI faz investimento inicial de dinheiro com o intuito de obter um excedente ao final? O MEI está exercendo a possibilidade de explorar força de trabalho alheia? É possível gerar lucro sem a exploração da força de trabalho alheio? Ou estaria o MEI buscando apenas rendimentos do seu trabalho⁶⁰ para sua sobrevivência?

⁶⁰ De acordo com a Secretaria da Receita Federal (2015) rendimento do trabalho pode ser: Pagamento de salário, inclusive adiantamento de salário a qualquer título, indenização sujeita à tributação, ordenado, vencimento, provento de aposentadoria, reserva ou reforma, pensão civil ou militar, soldo, *pró-labore*, remuneração indireta, retirada, vantagem, subsídio, comissão, corretagem, benefício (remuneração mensal ou prestação única) da previdência social, privada, do Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e de

Sobre o questionamento do investimento inicial, cabe esclarecer que o MEI, para a formalização, não precisa de investimento inicial, não tem a necessidade de aporte de dinheiro inicial (DREI, 2014). Difere da figura do empresário individual que precisa demonstrar qual seu capital inicial no momento do registro na Junta Comercial e, também, difere do EIRELI que precisa comprovar, no momento do seu registro, o capital inicial de cem salários mínimos, conforme art. 980-A do Código Civil. (BRASIL, 2002).

De acordo com Coelho (2010, p. 20) o empresário individual não explora atividade econômica relevante, pois para desenvolver atividades de grande vulto se faz necessário grandes investimentos, “aos empresários individuais sobram os negócios rudimentares e marginais, muitas vezes ambulantes.” A ausência legal de aporte inicial de capital está relacionada ao tipo da atividade desenvolvida pela microempresa.

O porte da empresa também está relacionado com o risco do insucesso é proporcional ao porte das atividades, desta forma, as atividades exploradas por sociedades empresárias fornecem maior proteção aos sócios e aos investidores devido à existência da personalidade jurídica da sociedade empresarial, com a divisão patrimonial entre os bens da pessoa jurídica e os bens das pessoas físicas. O empresário assume os riscos da atividade econômica, sem a proteção da separação patrimonial. No caso do empresário individual, a responsabilidade é ilimitada, diferenciando-se do EIRELI que tem a responsabilidade limitada, através da proteção da separação patrimonial.

É decorrente dos riscos da atividade econômica e da necessidade de proteção aos pequenos empresários que a Constituição Federal estabelece em seu art. 170, IX o tratamento diferenciado a essas pessoas que desenvolvem

Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), remuneração de conselheiro fiscal e de administração, diretor e administrador de pessoa jurídica, de titular de empresa individual, gratificação e participação dos dirigentes no lucro e demais remunerações decorrentes de vínculo empregatício, recebidos por pessoa física residente no Brasil

atividade empresarial. O Código Civil também estabelece benefícios para o ingresso desses pequenos empresários na atividade econômica (art. 970)⁶¹.

No entanto, não há definição legal de microempresário e empresário de pequeno porte, devendo-se utilizar as disposições contidas na Lei Complementar nº 123/2006, conhecida como Lei do Simples Nacional, conforme disposto em seu art. 3º.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). (Redação dada pela Lei Complementar nº 155, de 2016). (BRASIL, 2003).

No caso do MEI a definição, conforme já foi exposto, está relacionada também à receita bruta, no entanto, esse não é o único fator determinante. De acordo com essa legislação, a microempresa e a empresa de pequeno porte têm sua caracterização eminentemente pelo critério econômico, não adentrando a lei a outras especificações.

O MEI também está contido na Lei Complementar nº 123/2006, no entanto, em uma outra categoria, pois seu limite de receita bruta anual é inferior ao da microempresa e da empresa de pequeno porte, apesar de ser considerado microempresa para fins fiscais e tributários. Essa é outra limitação à figura jurídica do MEI, pois não tem a liberalidade de escolher o regime jurídico ao qual

⁶¹ Art. 970 CC – A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes.

quer se inserir, enquanto que o empresário individual pode optar por ser microempresa ou empresa de pequeno porte (DREI, 2014).⁶²

De acordo com Fernandes (1992, p. 99), decorrente do escasso capital do empresário “haverá um ponto em que sua figura quase se confunde com a do autônomo, este mesmo definido como “empresário modesto”, reportando-se a expressão, precisamente, ao pequeno capital disponível.” O que se verifica é que os poucos recursos ou a ausência destes contribuem para a falta de clareza na definição da natureza jurídica desse trabalhador, pois se não há investimento inicial com o intuito de um excedente posterior, não se pode afirmar que há intenção de lucro. Pode haver a figura do empresário individual, sem esse elemento caracterizador?

Sobre a questão da exploração de força de trabalho alheia, a legislação permite ao MEI a contratação de um empregado. No entanto, há um pequeno percentual de MEIs que realmente contratam empregados, conforme dados da Tabela 11, fornecidos pela Secretaria da Receita Federal (2017). A pesquisa do SEBRAE (2011) diverge desses dados, apresentando um percentual de 13%.

Cabe destacar que a busca pela lucratividade está relacionada a dois princípios fundantes do Direito Empresarial: a livre iniciativa e a liberdade de concorrência. O princípio da livre iniciativa está previsto na Constituição Federal de 1988 em seu art. 170, que dispõe sobre a ordem econômica. É também a livre iniciativa uma das garantias do funcionamento do sistema capitalista que depende de um ambiente jurídico garantidor da liberdade de investimento. De acordo com Coelho (2012a), o modo de produção capitalista precisa de um ambiente econômico e institucional em que a liberdade de iniciativa esteja assegurada para que possa funcionar com eficiência. No entanto, da livre iniciativa também decorrem mazelas à sociedade, pois a produção é guiada pela busca da lucratividade, podendo gerar excessos ou carências de produção.

Há desdobramentos do princípio da livre iniciativa para que se possa garantir condições eficientes ao modo de produção capitalista. O primeiro

⁶² Departamento de Registro Empresarial e Integração órgão que substitui o Departamento Nacional de Registro do Comércio (DNRC).

desdobramento é o reconhecimento da imprescindibilidade das empresas para o funcionamento do capitalismo. O segundo, é a busca pela lucratividade como o objetivo principal dos empresários ao iniciar o desenvolvimento de uma atividade econômica. O terceiro desdobramento refere-se à proteção aos investimentos privados, que garante segurança ao investidor e, também, à sociedade que continuará a ter acesso a bens e serviços prestados pela iniciativa privada. Por fim, o quarto elemento, reconhece a iniciativa privada como geradora de postos de trabalho e de tributos. (COELHO, 2012a).

O princípio da livre concorrência está diretamente relacionado ao princípio da livre iniciativa, sendo que é a partir da liberdade de concorrência que se pode permitir a disputa da qualidade e do preço de produtos ou serviços no mercado. (COELHO, 2012a). Este princípio também é central na ordem econômica capitalista que depende da disputa no mercado por novos consumidores e, assim, gera inovação permanente de produtos e serviços. Desse processo de inovações tecnológicas necessárias para o exercício da concorrência no mercado, Paulo Netto e Braz (2008, p. 130) destacam que o exercício da concorrência está conectado ao processo de acumulação do capital. “Ora, aqueles capitalistas que mais acumulam, encontram-se melhor posicionados para enfrentar a concorrência com os seus pares.” Esse fenômeno de acumulação do capital, que é próprio do sistema capitalista de produção, concentra e centraliza acarretando impactos ao próprio sistema. (PAULO NETTO; BRAZ, 2008).

Na escala em que a concentração e a centralização se desenvolvem, fica cada vez mais distante da realidade econômica a imagem do capitalismo como o regime da “livre concorrência” e da “livre iniciativa” – os progressos da acumulação, que corroem as bases das pequenas (e também das médias) empresas capitalistas, fazem com que apenas possuidores ou controladores de grandes massas de capital tenham vez na arena econômica.” (PAULO NETTO; BRAZ, 2008, p. 131).

Desta forma, o princípio da livre concorrência é relativizado na realidade concreta, pois a acumulação e a centralização do capital acabam por serem limitadores da liberdade de competição. No caso do MEI, há uma limitação pelo seu porte, o que acarreta pouco poder de competição e barganha no mercado.

Ainda sobre as limitações ao exercício da atividade empresarial do MEI, há a restrição da contratação de apenas um empregado.

De acordo com dados da Secretaria da Receita Federal os percentuais de MEIs que contratam empregados é baixo, podendo-se verificar na tabela abaixo:

Tabela 11 – PERCENTUAL DE MEIS QUE CONTRATAM EMPREGADOS - BRASIL

Ano-calendário	% que declaram ter empregados
2009	2,32
2010	3,86
2011	4,25
2012	4,52
2013	4,69
2014	4,82

FONTE: Secretaria da Receita Federal (BRASIL, 2017)⁶³.

Verifica-se, também, que há uma constante elevação no percentual dos MEIs que declaram contratar empregados, mas esses percentuais são muito baixos.

Coelho (2010, p. 15) é taxativo ao afirmar que se alguém presta serviços diretamente, mas não tem empregados, mesmo que faça profissionalmente, que busque o lucro “ele não será empresário e o seu regime será o civil.” Então se questiona: O MEI é empresário individual ou prestador de serviços? Assim, para Coelho (2010), mesmo que preencha os requisitos para ser empresário, o fato de não ter empregados é o critério diferenciador entre o empresário individual e o trabalhador autônomo. Na aproximação com o estudo da figura jurídica do MEI, novos questionamentos despontam: o MEI que não contrata empregado então perde sua equiparação à figura do empresário individual? Nesse caso, o MEI estaria equiparado à figura do trabalhador autônomo? E assim, estaria sob a tutela do Direito Civil?

No caso do MEI, conforme análise do segundo elemento caracterizador da figura do empresário, há uma limitação no que tange ao capital e à mão de obra. Se o empresário deve ser aquele quem organiza os fatores de produção,

⁶³ Dados fornecidos através do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão, resposta enviada em 26/01/17. Sobre o ano de 2015 foi informado que esse dado ainda não foi consolidado.

incluindo a mão de obra, no caso do MEI, que na maioria dos casos não contrata empregados, está controlando a si mesmo.

De acordo com Fernandes (1992), essa divisão entre capital e trabalho, deve ser vista como um diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empresário, pois o primeiro tem apenas seu trabalho para obter seu ganho, enquanto o empresário tem também o capital (mas não deixa de ser um trabalhador no sentido amplo do termo) e deve constituir uma estrutura empresarial, mesmo que pequena. No entanto, a contratação de empregados não deve ser o único elemento diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empresário, pois ambos são equiparados à figura do empregador quando preenchidas as disposições do art. 2º da CLT⁶⁴. Segundo Fernandes (1992) a possibilidade do autônomo de contratar empregados, o coloca em uma “zona limítrofe” entre o autônomo típico e o empresário individual.

A possibilidade de contratar apenas um empregado, também é um fator limitador ao MEI, pois se precisar de mais empregados para o exercício de sua atividade econômica, não poderá contratar.

O terceiro elemento caracterizador da figura jurídica do empresário trata da expressão “organizada” significando que é o empresário quem deve articular os quatro fatores de produção: capital, mão de obra, insumos e tecnologia. Para Coelho (2010, p. 13) “não é o empresário quem explora atividade de produção e circulação de bens ou serviços sem algum desses fatores.” Desta forma, a presença dos quatro elementos é fundamental para a configuração da figura do empresário individual.

Além do caráter profissional, é suposta uma organização, a sugerir a existência de uma estrutura e de um planejamento, ainda que mínimos, para o exercício da profissão de mercador, suficientes para exteriorizar a existência de uma empresa, como organização dos fatores de produção: capital e trabalho – a que alguns agregam a tecnologia – harmoniosamente reunidos na produção ou na circulação de bens ou de serviços. (GONÇALVES NETO, 2010, p. 73).

⁶⁴ Art. 2º CLT- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Cabe questionar se o elemento “organização” dos fatores de produção está presente no MEI de modo a caracterizá-lo como empresário?

Na pesquisa realizada por Farias (2015) sobre o desempenho empresarial dos microempreendedores individuais no município de Jaboatão dos Guararapes/PE, verificou-se que 75,65% da amostra pesquisada não faz um plano de negócios para sua atividade econômica e, os que fizeram, 46,75% não o atualizam. Outros dados que merecem destaque são: 36,36% não acompanham regularmente as despesas e receitas; 31,12% mantêm os preços dos bens ou serviços em relação aos preços da concorrência, sem fazer verificação dos custos para manter tais preços. Os resultados dessa pesquisa demonstram a dificuldade de organização da atividade econômica pelo MEI. Resultado semelhante foi alcançado por Portugal (2014, p. 168) ao apontar limitações e deficiências em ações de gestão, demonstrando que a prioridade da gestão desenvolvida pelos MEIs “concentram-se na satisfação momentânea do cliente e no controle financeiro do negócio.”

Por fim, o quarto elemento caracterizador do empresário é a produção ou circulação de bens e serviços. Para Ramos Filho (2012, p. 38), “a expressão produção e circulação de bens e serviços deixa claro que nenhuma atividade econômica está excluída, *a priori*, do âmbito de incidência do direito empresarial.” Fazer circular bens ou serviços significa a atividade de intermediação na cadeia produtiva, desde a produção até o consumidor final. (COELHO, 2010).

A otimização da atuação no mercado, buscando a potencialização das vantagens econômicas, sendo realizada pelo empresário individual ou pela sociedade empresária, é definitivamente o plano específico do Direito Empresarial. (MAMEDE, 2012).

De acordo com Bulgarelli (2001) o lucro não pode ser o único critério diferenciador entre o Direito Empresarial e o Direito Civil, pois o caráter especulativo não é exclusivo das relações mercantis, o que distingue esses dois ramos do direito “são os *meios* utilizados para a obtenção do lucro. Este pressupõe, no comércio, operações de transformação ou de circulação de riqueza; portanto, de intermediação, ausente nas atividades civis.”

(BULGARELLI, 2001, p. 57). Apesar do estudo da circulação de riquezas ser objeto da Economia, no âmbito jurídico, esse fenômeno pertence ao direito comercial. (BULGARELLI, 2001).

Assim, o Direito Empresarial pode ser entendido como “o regime jurídico especial de direito privado destinado à regulação das atividades econômicas e dos seus agentes produtivos.” (RAMOS FILHO, 2012).

Segundo Mamede (2012, p. 3), com a edição do Código Civil de 2002 houve o reconhecimento de que os atos jurídicos civis e comerciais têm a mesma natureza jurídica “estando submetidos à Parte Geral do Código Civil, bem como às regras ali dispostas sobre as Obrigações e os Contratos.” Essa migração de parte do disciplinamento do direito especial para o direito comum acarretou uma diminuição do conteúdo do direito especial, no entanto, mantendo sua autonomia. (GONÇALVES NETO, 2010). “A tese da perda de autonomia do direito comercial decorrente do processo de unificação legislativa do direito privado, felizmente, não vingou.” (RAMOS FILHO, 2012, p. 19)⁶⁵. Afinal, para a caracterização da autonomia de um ramo do direito, deve ser analisado o aspecto material e substancial e o Direito Empresarial tem regras, princípios e institutos próprios, o fazendo-o diferir do Direito Civil. (RAMOS FILHO, 2012). A partir das atividades de intermediação, do produtor ao consumidor final, que constituem relações de mercado “implicaram na elaboração de institutos e normas para regê-las. Portanto, técnicas negociais a gerar normas jurídicas.” Normas e institutos que caracterizam o Direito Empresarial. (BULGARELLI, 2001, p, 58).

Assim, destaca-se da definição legal e do entendimento da doutrina que os empresários individuais podem exercer qualquer atividade econômica de produção ou de circulação de bens e de serviços. No entanto, o próprio art. 966

⁶⁵ O autor refere-se à incorporação do conteúdo relativo ao Direito Empresarial no novo Código Civil de 2002, pois na legislação anterior, esse conteúdo estava contido no Código Comercial.

do Código Civil, em seu parágrafo único⁶⁶, exclui do universo empresarial as atividades intelectuais, sejam elas artísticas, literárias ou científicas. Aqueles que exercem essas atividades, não são considerados empresários.⁶⁷ Desta forma, os profissionais liberais estão fora do âmbito empresarial, pois sua atividade é eminentemente intelectual. Negrão (2007) esclarece que a expressão “econômica” contida no conceito de empresário tem também a finalidade de distinguir essa atividade da atividade intelectual.

Quem só tem por profissão o agir do intelecto não será jamais considerado empresário pelo sistema do Código Civil. É bem verdade que há a ressalva [...] permitindo sua inserção no conceito de empresário ‘se o exercício da profissão constituir elemento de empresa’”. (GONÇALVES NETO, 2010, p. 74).

Assim, aquele que exercendo atividade intelectual constituir elementos de empresa, passa a enquadrar-se no conceito de empresário. Nesse caso, para compreender a expressão “elementos de empresa” dever-se-á analisar a atividade intelectual como parte de um todo mais amplo, como sendo um dos elementos caracterizadores da empresa e não apenas o fato de ser uma atividade intelectual. (GONÇALVES NETO, 2010).

Ao produtor rural, o legislador civil deixou a liberalidade na escolha de constituir-se como empresário individual ou em uma sociedade empresarial, conforme dispõe o art. 971 do Código Civil.

Na análise da equiparação do MEI ao empresário individual, duas divergências devem ser apontadas sobre o elemento da produção e circulação de bens e serviços. No caso do microempreendedor individual há uma restrição no tocante às atividades que podem ser desenvolvidas, pois o MEI pode apenas exercer as atividades elencadas no Anexo XIII da Resolução CGSN nº 104 de 2012. No entanto, nessa mesma Resolução do CGSN, há uma série de

⁶⁶ Art. 966 - Parágrafo único ,CC. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

⁶⁷ Também está excluído do conceito de empresário o rurícola. No entanto, o rurícola pode fazer o registro como empresário e, por sua escolha, incluir-se no universo empresarial.

atividades de cunho intelectual⁶⁸, verificando-se que o MEI pode desenvolver atividade intelectual, enquanto que para o empresário individual essa possibilidade inexistia. Se nos demais aspectos comparativos entre a figura jurídica do empresário individual e do MEI há limitações ao exercício da atividade do MEI, nesse aspecto há uma ampliação das possibilidades de exercício de sua atividade econômica.

Outro aspecto que merece destaque é que as atividades desenvolvidas pelo MEI são muito heterogêneas. O MEI pode exercer atividades econômicas no setor de serviços, de comércio, industrial, construção civil e agrícola, o que dificulta seu enquadramento em uma figura jurídica, apenas. De acordo com Coelho (2010) toda a atividade industrial de produção de bens, é por definição empresarial. Nesse caso, o MEI que realiza atividade empresarial, teria sua natureza jurídica de empresário, não podendo afirmar que essa mesma natureza jurídica se aplica às demais atividades desenvolvidas pelo MEI.

No estudo realizado por Oliveira (2015) a partir da diversidade de atividades permitidas ao MEI, a autora elabora uma classificação com oito tipos de microempreendedores individuais, a partir de três critérios: ser proprietário dos meios de produção, contratação de empregados, subordinação ao grande capital, mas mantendo a autoridade na relação empregado/empregador. Os oito tipos são: profissional liberal, pequeno comerciante autônomo, pequeno comerciante empregador, pequeno prestador de serviço autônomo, pequeno prestador de serviço empregador, atividade mista, pequeno industrial autônomo e pequeno industrial empregador. Na análise, a autora afirma que o grupo formado pelo profissional liberal, pequeno prestador de serviços autônomo, pequeno prestador de serviços empregador, atividade mista, pequeno industrial autônomo e pequeno empregador industrial por não contratarem empregados e não havendo a geração de mais-valia, assemelham-se à classe trabalhadora. Já os empreendedores dos grupos: pequeno comerciante empregador, pequeno

⁶⁸ Exemplos de atividade intelectual contida na Resolução nº 104 do CGSN: contador ou técnico contábil, ensino de idiomas, ensino de música, treinamento em informática, treinamento e desenvolvimento profissional e gerencial.

prestador de serviços empregador, atividade mista (pequena empresa de negócios) e pequeno empregador industrial, ao contratar empregados, se apropriam do excedente do trabalho alheio, e desta forma, assemelham-se à classe capitalista.

Na presente pesquisa, a análise chegou a resultado semelhante, no entanto, para a configuração do MEI como empresário individual a pesquisa entende que há três elementos que devem estar presentes: a) a exploração de mão de obra alheia para a configuração da mais-valia e do lucro (havendo assim a contratação de empregados); b) o tipo de atividade desenvolvida pelo MEI, pois aquele que desenvolve atividade industrial se configura como empresário, pois a atividade industrial é por essência uma atividade empresarial. Os MEIs que desenvolvem atividades no setor de comércio também podem ser enquadrados como empresários; e, c) a formação de uma estrutura empresarial, mesmo que de pequeno porte.

Para a configuração como empresário individual, além do elemento lucro, que é essencial, é preciso também analisar o conjunto dos elementos caracterizadores. Para configurar-se como empresário é preciso que se constitua uma estrutura empresarial. Se o trabalhador ao fazer a opção pelo MEI prestar serviços a apenas um contratante, sem autonomia e integrando-se à atividade produtiva deste, pode estar havendo um mascaramento de uma relação empregatícia e não a equiparação ao um empresário individual. Se o MEI presta serviços a um público indeterminado, e para isso, compõem uma estrutura empresarial, mesmo que mínima, pode ser enquadrado como um empresário.

Assim, verifica-se da análise dos elementos que caracterizam a figura do empresário individual que não há uma total correspondência com a figura do microempreendedor individual, mas mesmo assim, a lei equipara essas duas figuras jurídicas.

Partindo dessa equiparação jurídica, se faz necessário questionar qual era a situação jurídica do trabalhador antes de fazer a formalização como MEI? Se esse trabalhador era um empregado com carteira assinada, então, o fato de haver a equiparação ao empresário individual evidencia um deslocamento da

proteção jurídica do âmbito do Direito do Trabalho para a tutela do Direito Empresarial. Se esse trabalhador estava na condição de desempregado ou era um trabalhador informal passa a ter a tutela do Direito Empresarial.

Por fim, é possível indagar: não deveria o legislador criar um novo estatuto jurídico que pudesse abranger a figura do microempreendedor individual em virtude de suas idiossincrasias? A simplificação tributária é suficiente na proteção ao microempreendedor individual frente às relações jurídicas comerciais e empresariais no mercado? Visto que o microempreendedor individual não tem todos os elementos que o caracterizem como empresário, não seria necessária a criação de uma legislação específica que pudesse reconhecer a sua posição de contratante frágil nas relações empresariais? Visto que microempreendedor individual tem dificuldade de criar uma estrutura empresarial, não estaria essa figura jurídica mais próxima do trabalhador autônomo?

3.3.2 O prestador de serviços e a tutela do Direito Civil

Em razão da natureza de algumas atividades que podem ser desenvolvidas pelo microempreendedor individual, a prestação de serviços é uma das possibilidades e pelo não enquadramento de todos os elementos caracterizadores do empresário individual, estaria o MEI mais próximo da equiparação ao trabalhador autônomo?

De acordo com Goulart (2011) não há uma definição do trabalhador autônomo na legislação laboral, desta forma, o conceito de trabalhador autônomo será caracterizado pela via da exclusão, sendo aquele que não é empregado, posto que o trabalhador autônomo (em tese) não tem relação de subordinação.

Na doutrina existem várias definições para o trabalhador autônomo ou por conta própria. Para Martins (2012, p. 160) o trabalhador autônomo é “a pessoa física que presta serviço habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica.” Para Romar (2015,

p. 110) o trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, habitualmente e, por conta própria, atividade profissional remunerada.”

Cabe realizar uma análise aprofundada sobre a natureza jurídica do trabalhador autônomo para verificar se seria possível essa equiparação.

Para a análise da natureza jurídica do trabalhador autônomo ou por conta própria, foi utilizada a definição contida na legislação previdenciária. O trabalhador por conta própria é definido pela Lei nº 8.212/91 em seu art. 12,V, alínea “h”, como sendo “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.” (BRASIL, 1991). No entanto, cabe destacar que a natureza jurídica como trabalhador autônomo só é possível para o MEI que é prestador de serviços, pois a norma previdenciária abrange esse tipo de trabalhador.

Destaca-se da definição da Lei nº 8.212/91 e dos conceitos doutrinários, os elementos caracterizadores do trabalhador autônomo: a) pessoa física, b) trabalha por conta própria, c) prestação de serviços a terceiros, d) habitualidade, e) remuneração.

Assim, o trabalho autônomo trata de ser exercido, necessariamente, por uma pessoa física. De acordo com Martins (2012, p. 160) “não pode, portanto, o serviço ser desenvolvido por pessoa jurídica [...]”. No caso do MEI também o exercício da atividade econômica deve ser realizado apenas pela pessoa física, já que há o impedimento do MEI de se constituir como sociedade empresarial.

A segunda característica do trabalho autônomo é que o trabalho é realizado por conta própria, isto é, o trabalho é realizado com independência, não estando o trabalhador autônomo sob o controle do tomador de serviço. O trabalhador autônomo não transfere para terceiros o poder de organização de sua atividade, é ele quem determina quando, como e segundo quais critérios vai realizar sua atividade (cabe destacar que essa liberdade não é absoluta, pois o tomador do serviço definirá em que condições o serviço deverá ser entregue). De acordo com Fernandes (1992, p. 85) o “trabalhador autônomo é expressão indicativa de autogestão dos negócios, independência e autoregulação das atividades.”

Outro fator que demonstra com clareza que se está diante de uma relação de trabalho autônomo, é o poder negocial. Como regra, o trabalhador por conta própria pode negociar em patamar de igualdade com o tomador, o valor da execução do contrato ou serviço, pois caso não cheguem a um denominador comum, deixará de contratar com esse tomador para fazê-lo com outro. Noutros termos, a independência do trabalhador autônomo vai além do poder de decidir como irá executar o contrato, tornando faticamente possível que ele escolha com quem e por que preço irá contratar. (MOREIRA, 2015).

Para Fernandes (1992) trabalho por conta própria é aquele em que o trabalhador assume o risco do negócio, como se fosse um “miniempresário” ou como um “empresário modesto”. A assunção do risco da atividade econômica é atribuída ao próprio trabalhador que presta o serviço, pois se o trabalhador é quem define seu trabalho e sua remuneração, também assume os riscos pela prestação desse serviço. (ROMAR, 2015; MARTINS, 2012). Nesse aspecto, o trabalhador autônomo se compara ao empresário, por isso as denominações utilizadas por Fernandes (1992) que fazem essa aproximação entre as duas figuras jurídicas.

Os trabalhadores autônomos mais conhecidos são como profissionais liberais, entendidos como aqueles que pela complexidade e relevância do trabalho prestado, devem ter formação de nível superior e habilitação do órgão específico de fiscalização, como exemplo: os advogados, engenheiros e dentistas. (COELHO, 2012c). Também podem ser trabalhadores autônomos os técnicos, como os desenhistas, os intérpretes, os contadores; e também, os trabalhadores sem diploma do ensino superior ou técnico, como os pedreiros, os encanadores e os mecânicos. O que se verifica é que a categoria dos trabalhadores autônomos é ampla e heterogênea, possibilitando em seu bojo diferentes tipos de trabalhadores, com diferentes tipos de qualificação. De acordo com Fernandes (1992) basta verificar a relação de atividades autônomas para a Previdência Social para se ter um olhar sobre essa diversidade de atividades.

Esse elemento caracterizador do trabalho autônomo é o que diferencia do empregado. (MARTINS, 2012.; NASCIMENTO, 2011). O trabalhador autônomo não é subordinado como o empregado “não estando sujeito ao poder de direção do empregador, podendo exercer livremente sua atividade, no momento que o

desejar, de acordo com sua conveniência.” (MARTINS, 2012, p. 160). NO caso do MEI, esse elemento também está presente, pois executa suas atividades de forma independente, de acordo com sua vontade e disponibilidade.

A segunda característica do trabalho autônomo é a liberdade na realização da atividade. Essa característica também está presente na figura do MEI que tem independência na escolha de como irá realizar sua atividade econômica. O MEI, como o trabalhador autônomo, em regra⁶⁹, não tem subordinação em relação ao tomador de serviço, sendo essa uma das principais diferenças entre esses trabalhadores e o empregado.

A terceira característica é que a prestação de serviços do trabalhador autônomo é feita a terceiros. O Direito Civil trata do trabalho autônomo, a partir do instituto do contrato de prestação de serviços, que substitui o antigo contrato de locação de serviços

O Código Civil regula o contrato de prestação de serviços em seus artigos 593 a 609. Destaca-se os artigos 593 e 594 para a análise

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição. (BRASIL, 2002).

Merece ressaltar dos artigos que o contrato de prestação de serviços não abrange as relações de emprego, posto que essas são regidas por leis específicas.

O contrato de prestação de serviços contido na legislação civil é aquele contrato

[...] mediante o qual uma pessoa (prestador dos serviços) se obriga a desenvolver uma atividade eventual, de caráter corporal ou intelectual, com independência técnica e sem subordinação hierárquica, em favor

⁶⁹ A análise sobre a subordinação, ou sua ausência, será aprofundada na seção seguinte.

de outra (tomador ou recebedor dos serviços), assumindo esta uma contraprestação pecuniária. (LOBO, 2014, p. 344)

Percebe-se que esses elementos caracterizadores do contrato de prestação de serviços são semelhantes aos elementos qualificadores do trabalhador autônomo. Assim, pode-se entender que o trabalhador autônomo, que trabalha por conta própria, tendo liberdade na execução de sua atividade é quem pode figurar como parte no contrato de prestação de serviços, no polo do prestador do serviço. O contrato de prestação de serviços é o instrumento legal utilizado pelo trabalhador autônomo para a formalização de sua relação de trabalho. De acordo com Nascimento (2012) o contrato de trabalho do autônomo é denominado contrato de prestação de serviços, regido pelo Código Civil.

De acordo com a legislação civil, o trabalhador autônomo também pode realizar os contratos de empreitada (arts. 610 a 626 do CC), os contratos de representação comercial (arts. 710 a 721 do CC) ou contratos civis especiais (Lei nº 4.886/65 e Lei nº 8.420/92) e a corretagem de seguros (Lei nº 4.594/64).

Para o Direito Civil, a base jurídica do trabalho autônomo é contratual. Cabe apontar que um contrato civil é um acordo de vontades. Para Monteiro (2003) “o contrato é o resultado do encontro das vontades dos contratantes e produz seus efeitos jurídicos (cria, modifica ou extingue direitos ou obrigações) em função dessa convergência.” Desta forma, há liberalidade entre os contratantes na fixação das condições do trabalho, cabendo destacar a relatividade dessa liberdade.

Para que essas vontades produzam os efeitos jurídicos desejados, é necessário que o contrato cumpra alguns requisitos. Para não adentrar em detalhamentos legais que estariam além dos objetivos dessa pesquisa, foram analisados alguns princípios norteadores dos contratos.

Para Coelho (2012c), há quatro princípios relativos ao direito contratual⁷⁰: princípios da autonomia privada, princípio da vinculação das partes, princípios

⁷⁰ Cabe destacar que na doutrina do Direito Civil, há autores que apontam outros princípios relativos aos contratos, no entanto, a opção pela classificação de Coelho (2012c) se deu pelo fato desses quatro princípios, estarem contidos nas demais divisões e por serem esses princípios os pilares de uma relação contratual.

do equilíbrio dos contratantes e princípio da relatividade. Nem todos tendo a mesma hierarquia, pois dependendo da condição dos contratantes um princípio poderá se sobrepor a outro.

O princípio da autonomia privada trata da expressão da liberdade individual no âmbito negocial. De acordo com Diniz (2002) a autonomia da vontade envolve além da liberdade de contratar (ou não), a liberdade de escolher o outro contratante e a liberdade de fixar o conteúdo do contato. Esse princípio está intimamente relacionado ao próprio conceito de contrato, que pressupõe para sua existência a liberdade dos indivíduos. (COELHO, 2012c). No entanto, esse princípio não é absoluto, pois o próprio ordenamento jurídico cria normas de proteção ao contratante débil, como por exemplo, da hipossuficiência do consumidor e a proteção ao empregado.

Para Coutinho (2006, p. 180) “a ideologia da liberdade e da igualdade dos sujeitos acabou sendo desmascarada pela acumulação e concentração do capital, geradoras de maior desequilíbrio entre as partes contratantes.” O capitalismo atual é marcado por processos de concentração e fragmentação produtiva, gerando maior acumulação do capital em grupos empresariais e formando redes de empresas na realização da atividade produtiva. Os processos de fragmentação incluem as terceirizações e a “pejotização” do trabalhador, incluindo os trabalhadores autônomos. Assim, apesar do princípio da autonomia privada, verifica-se que pode ocorrer na realidade concreta, a concentração do poder daquele que contrata o serviço.

O diálogo para a obtenção de um consenso se tornou a expressão da lesão do sujeito economicamente mais débil, já que o contrato na concepção puramente voluntarista e patrimonialista, ao exercer sua função econômica, não operou a distribuição e nem garantiu a todos o acesso aos bens, senão permitiu a sua produção com extração de mais-valia, mediante a exploração do trabalho alheio destinado a assegurar o lucro a poucos. (COUTINHO, 2006, p. 180).

Desta forma, para a autora, o reconhecimento do sujeito débil na relação jurídica é expressão não só do reconhecimento da desigualdade jurídica entre as partes, mas do reconhecimento da desigualdade concreta entre as partes em uma sociedade, sendo o contrato, nesses casos, a expressão não da liberdade,

mas da opressão entre as partes. Assim, ao romper com o paradigma liberal da contratualidade, há uma aproximação de um Estado Social que passa a assumir um papel solidarista. (COUTINHO, 2006). Esse papel do Estado aparece de forma mais evidente no Direito do Trabalho que tem por princípio regular a relação laboral dentro de uma ordem capitalista.

O segundo princípio trata sobre a vinculação entre as partes e decorre do primeiro princípio, pois se as partes são livres para contratar, devem assumir a responsabilidade de cumprimento da obrigação assumida. O princípio da vinculação das partes está relacionado ao caráter econômico e não apenas moral, pois quem realiza um contrato pretende o cumprimento do mesmo. Assim, esse princípio destina-se, também, a impedir ou atenuar a insatisfação do desrespeito ao que foi pactuado. (COELHO, 2012c).

O terceiro princípio está relacionado ao equilíbrio entre as partes contratantes, ou seja, o princípio da equivalência material. Quando as partes são iguais, a isonomia será a marca do contrato, pois se ambas as partes têm as mesmas condições de entendimento e deliberação da vontade, podem pactuar conforme seus interesses. No entanto, destaca Lobo (2014) que esse princípio busca preservar o real equilíbrio entre as partes, devendo ser analisado a partir de dois aspectos: um subjetivo e um objetivo. No aspecto subjetivo, a legislação pode reconhecer a vulnerabilidade de uma das partes, como acontece com o trabalhador, o inquilino, o consumidor, o aderente de contrato de adesão, entre outros. Nesses casos, a lei fará a compensação para se alcançar o equilíbrio entre as partes. No aspecto objetivo, pode ser reconhecido o real desequilíbrio entre as partes no que tange a direitos e deveres contratuais, como no caso da ocorrência de circunstâncias supervenientes que acarretem onerosidade excessiva a uma das partes.

Por fim, o quarto princípio trata da relatividade dos efeitos do contrato “significando que o contrato apenas obriga e vincula suas próprias partes, não podendo ser oponível a terceiros.” (LOBO, 2014, p. 62). Desta forma, o contrato cria obrigações apenas para as partes contratantes. Se o princípio da autonomia da vontade, determina que, para a criação de uma norma contratual, há

necessidade da deliberação livre dos contratantes, não é possível admitir-se que um terceiro crie obrigações para quem não é parte do contrato.

A característica do trabalho autônomo sendo um prestador de serviços a terceiros, também pode ser verificada no trabalho do MEI, pois, em ambos os casos, há a contratação do tomador de serviço do trabalho que será realizado

A quarta característica do trabalho autônomo é a habitualidade, significando que o trabalhador autônomo tem uma ocupação permanente, continuada, sem interrupção constante. De acordo com Fernandes (1992, p. 85) o trabalhador autônomo “sobrevive do exercício de arte, ofício ou profissão.”

Essa característica não aparece na definição legal. Para Martins (2012), houve um “esquecimento” do legislador sobre esse elemento que é fundamental para a caracterização do trabalho autônomo. Por não aparecer na legislação, não há também uma quantificação dessa continuidade no serviço, porém é um elemento importante para distinguir o trabalhador autônomo do trabalhador eventual⁷¹.

O elemento habitualidade deve ser relativizado em relação ao MEI, pois esse pode prestar serviços de forma habitual ou eventual, não há necessidade da regularidade na prestação do serviço para sua caracterização. Inclusive o MEI pode continuar a manter sua relação empregatícia sem prejuízo de sua caracterização legal.

A remuneração é a quinta característica do trabalhador autônomo, ser remunerado. “O exercício profissional não é gratuito; não tem escopo da pura difusão de ideias ou finalidade pastoral.” (FERNANDES, 1992, p. 86).

A remuneração também engloba o trabalho do MEI, que objetiva com a realização do seu trabalho uma remuneração como contrapartida.

Cabe destacar que há críticas da doutrina ao conceito legal de trabalhador autônomo no que tange ao elemento contido na Lei nº 8.212/91 que dispõe sobre a atividade econômica ser urbana. De acordo com Martins (2012) é incorreta a definição legal que afirma que a atividade econômica deve ser apenas urbana.

⁷¹ De acordo com Romar (2015, p. 111), “o trabalhador avulso é aquele que presta serviços esporádicos, de curta duração e a diversos tomadores, sem se fixar a qualquer um deles.”

Lembra o autor, que há trabalhadores autônomos que realizam atividade de âmbito rural como o exemplo do engenheiro agrônomo e do médico veterinário. No caso do MEI, também há permissão legal para o desenvolvimento de atividade rural.

O microempreendedor é definido por alguns autores como “trabalhadores por conta própria na modalidade Microempreendedor Individual” (FONSECA; JACCOUD; KARAM, 2013). Essa equiparação do MEI ao trabalhador por conta própria também pode ser vista na definição da Secretaria da Previdência Social “o Microempreendedor Individual (MEI) é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário.” (BRASIL, 2016)⁷², o que demonstra essa falta de nitidez nos limites definidores da natureza jurídica do MEI.

Por fim, ao verificar as características do trabalho autônomo, em especial no tocante a sua liberdade de determinação, cabe o questionamento: Qual a dimensão da autonomia do trabalhador por conta própria?

3.3.3 Autonomia ou mascaramento da subordinação?

O trabalho autônomo tem uma forte ligação com as alterações no mundo do trabalho atual. Para Supiot (2003) a complexificação do mundo do trabalho atual traz consigo uma pluralidade de modelos de relações de trabalho, pois o trabalho assalariado nunca foi o único modelo de relação laboral. O autor parte da hipótese de que a crise do emprego poderia levar a uma revalorização do trabalho não assalariado (apesar do autor afirmar que essa hipótese não foi confirmada no trabalho, mas restou frutuosa, permitindo pôr em evidência os traços principais dessa evolução atual). Para Machado (2009, p. 75) “o trabalho subordinado não está em declínio. O que se deu foi a fragmentação e

⁷² É interessante destacar que esse mesmo conceito é apresentado na página eletrônica do Portal do Empreendedor.

multiplicação quase geométrica das formas de prestação do trabalho subordinado.”

Aponta Supiot (2003) que na relação das mudanças no mundo do trabalho atual com o poder privado, há três níveis de transformação: a) o da promoção ou do desenvolvimento do trabalho independente (autoemprego), em relação ao trabalho assalariado; b) da evolução do critério de subordinação que caracteriza o contrato de trabalho; c) da externalização ou da subcontratação do trabalho a empresas economicamente dependentes de um cliente.

O primeiro nível de transformação que trata da valorização do autoemprego, se dá em relação ao trabalhador autônomo que passa a exercer essa forma de trabalho decorrente de sua qualificação e, por isso, pode escolher ter mais liberdade na execução de seu serviço e ter maior diversidade na relação de seus contratantes. Desta forma, saindo da esfera do trabalho subordinado onde há limitações, como por exemplo, no tocante ao horário de trabalho, remuneração e autonomia. No Brasil, os trabalhadores autônomos que se destacam nesse aspecto são os profissionais liberais, mais qualificados e com maior poder de autonomia.

Para Supiot (2003) nos setores onde se desenvolve o trabalho independente, esse pode representar duas estratégias diferentes: a) como uma desvalorização do trabalho, pois esse recurso serve para excluir garantias do Direito do Trabalho para os trabalhadores, com maior frequência para aqueles pouco qualificados e em situação precária. Desta forma, a utilização do trabalho independente apresenta-se eventualmente como uma forma fraudulenta de desregulamentação; b) o uso do trabalho independente tem relação com a valorização do trabalho, como uma forma de maior liberdade e adaptação de trabalhadores verdadeiramente independentes, na sua maioria com maior qualificação. (SUPIOT, 2003). Essa segunda estratégia está relacionada com a expansão do discurso empreendedor, onde se coloca a valorização do autoemprego como forma de inserção no mundo do trabalho. O autor, apresenta sua preocupação com o alargamento do trabalho independente que pode estar sendo utilizado como uma forma de privar os trabalhadores de qualquer proteção social e jurídica, posto que não lhe seja ofertado outro estatuto profissional. Essa

preocupação do autor ao analisar o trabalho na Europa, pode ser estendida para a análise do trabalho no Brasil. O segmento de trabalhadores autônomos no Brasil faz parte da estrutura do mundo do trabalho brasileiro e é constituído por um percentual elevado da população economicamente ativa do país, incluindo, a partir de 2009, a criação do microempreendedor individual, iniciando a possibilidade de discussão sobre a proteção desses trabalhadores. Estariam sendo incluídos no mundo do trabalho através do Direito Empresarial? Ou estariam sendo privados de direitos trabalhistas por uma opção legislativa de equiparação ao empresário individual?

O segundo nível de transformação trata da alteração do critério de subordinação que caracteriza o contrato de emprego. Esse nível de transformação decorre das alterações no mundo do trabalho que fazem surgir novas formas de trabalho como o teletrabalho, trabalho em domicílio, dentre outras. Essas novas formas de trabalho trazem dificuldade sob a ótica dogmática do Direito do Trabalho de aplicar os conceitos clássicos de empregado e subordinação. (GOULART, 2012).

O conceito de subordinação nasce no direito italiano clássico por Lodovico Barassi como forma de distinguir o trabalho do operário da indústria europeia dos trabalhadores que realizam a locação de serviços e que eram abordados pelas teorias civilistas da época (NASCIMENTO, 2012). No Brasil, a noção clássica de subordinação está centrada na ideia de poder do empregador sob o empregado encontrado no artigo 2º e no conceito de empregado disposto no artigo 3º ambos da CLT.

A utilização na legislação brasileira, do conceito de subordinação como o critério diferenciador do empregado e do trabalhador autônomo cria um abismo na proteção jurídica, pois inclui o primeiro na proteção das normas trabalhistas e, relegando o segundo, à esfera civilista do contrato. (MACHADO, 2009). “Se para o empregado há proteção ampla no Direito do Trabalho e na seguridade social, ao autônomo não se pode atribuir nenhuma tutela a não ser o contrato civil.” (MACHADO, 2009, p. 122).

A subordinação para o Direito do Trabalho brasileiro é a subordinação jurídica, pois decorre da própria relação empregatícia, onde o trabalho é

subordinado. Em uma relação de emprego, o empregado transfere ao empregador a direção do trabalho que será realizado em troca de uma remuneração. O poder de direção do empregador engloba o poder de organização, o poder de fiscalização, o poder de controle e o poder disciplinar. No entanto, com as alterações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, em especial, com o avanço tecnológico nas relações de trabalho que permitem diversificar as formas e os locais de trabalho, o conceito clássico de subordinação está mais difícil de ser identificado. (GOULART, 2012; MACHADO, 2009).

O que merece destaque é que esses trabalhadores que não são incluídos no conceito clássico de subordinação, apesar de haver uma subordinação fática, ficam sem a proteção do Direito do Trabalho, havendo uma repetição da condição originária do trabalhador: “uma parte hipossuficiente que carece de proteção legal, ante o poder econômico do seu tomador de serviços.” (OLIVEIRA, 2011, p. 14).

Ainda sobre a discussão sobre a proximidade entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, Supiot (2003) aponta um alargamento no critério de subordinação jurídica. A subordinação não resulta apenas da obediência às ordens para execução do contrato, mas também da integração do trabalhador em uma organização coletiva de trabalho, tornando, dessa forma, tornando a aplicação do conceito de subordinação mais complexo e incerto. Como forma de identificar a existência da subordinação, o autor, apresenta a técnica denominada “feixe de indícios”⁷³ utilizada em alguns países europeus, e que consiste em induzir, a partir de critérios estabelecidos, se na relação concreta está presente a subordinação.

Para Coutinho (1999) há uma tendência expansionista no Direito do Trabalho, no Brasil, que passou a incluir novas formas de trabalho,

⁷³ O conteúdo desse “feixe de indícios” varia entre os países. A jurisprudência sueca criou uma lista, não exaustiva de critérios, como por exemplo: a relação entre as partes tem uma determinada continuidade; a relação de trabalho tem uma determinada exclusividade; os meios de trabalho são fornecidos pela outra parte. A relação completa: (SUPIOT, 2003, p. 33).

estabelecendo uma dificuldade de identificação da dicotomia tradicional subordinado/autônomo e uma crise na análise do conceito de subordinação.

Essa expansão pode ser verificada com a Emenda Constitucional nº 45/2004 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, passando a permitir que o trabalho autônomo (como uma relação de trabalho) pudesse ser analisada na esfera do Poder Judiciário.

De acordo com Nascimento (2011) sobre a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, não é pacífico ainda quais trabalhadores poderiam utilizar-se dessa possibilidade jurídica, pois o significado da expressão “relações de trabalho” não define quais os trabalhadores, ficando ainda um questionamento sobre os trabalhadores autônomos: Todos poderiam utilizar-se da Justiça do Trabalho para resolução de conflitos decorrentes das relações laborais? Ou apenas os autônomos dependentes poderiam ingressar com ações na Justiça do Trabalho?

Para Teixeira Filho (2009, p. 384) a interpretação sobre a expressão “relações de trabalho” é a mais ampla possível “por forma a abarcar todas as situações que caracterizem uma prestação pessoal de serviços, sejam estes regidos pela legislação do trabalho ou pela legislação comum.” No caso, dos trabalhadores que mantêm relação de trabalho, mas não uma relação de emprego, mas que passem a invocar a tutela da Justiça do Trabalho, o juiz, nesses casos, aplicará a legislação comum, e não a legislação laboral.

O que determina, enfim, a competência da Justiça do Trabalho é a prestação de serviços, em caráter intuito personae e de modo oneroso, seja de maneira permanente ou ocasional, subordinado ou não, a outra pessoa física ou jurídica. Por outras palavras, essa competência se define em razão da relação de trabalho, em sentido amplo. (TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 387).

Esse movimento de expansão do Direito do Trabalho traz também de forma contraditória, outro fenômeno que é a inclusão de trabalhadores dotados de grande independência. O que se verifica nesse debate é que o afrouxamento da relação de subordinação permite que trabalhadores mais frágeis fiquem de fora da proteção do Direito do Trabalho, mas por outro lado, permite que altos empregados, sem características de hipossuficiência, sejam protegidos pela

legislação trabalhista, mesmo que de forma diminuta. O que configura um paradoxo nesse contexto de inserção na proteção trabalhista (OLIVEIRA, 2011).

Por outro lado, há trabalhadores que se encontram fora da proteção do Direito do Trabalho, por uma “escolha” legislativa: são os casos dos censitários do IBGE, que o Decreto-lei 369/1968 nega a existência de vínculo empregatício, a mesma situação acontece com os estagiários, os quais a Lei 11.788/2008 estabelece alguns direitos, mas não equipara aos direitos dos demais trabalhadores. Outras categorias encontram-se na mesma situação: o cabo eleitoral, regulado pela Lei 9.504/1997 o atleta não profissional, regulado pela Lei 9.615/1998 e o motorista agregado, conforme disposto na Lei 11.442/2007 (OLIVEIRA, 2011). Podemos indagar sobre essa escolha legislativa em se tratando do microempreendedor individual?

No cenário laboral brasileiro podemos identificar alguns trabalhadores que se enquadram nessa zona cinzenta, a exemplo do microempreendedor individual (criado pela Lei nº 128/2008), do representante comercial autônomo e do vendedor empregado (figuras que se confundem). (MOREIRA, 2015).⁷⁴

As alterações presentes no mundo do trabalho atual, demarcam assim, uma realidade mais heterogênea e complexa das relações laborais. Nesse cenário, há trabalhadores, cuja definição jurídica das atividades que desenvolvem se encontram em uma “zona fronteira”, no dizer de Goulart (2012), ou em uma “zona limítrofe” de acordo com Fernandes (1992) ou “zona cinzenta” de acordo com Moreira (2015), gerando, muitas vezes uma desproteção jurídica.

O trabalho autônomo é um conceito que abrange um número cada vez maior e diversificado de atividades de trabalho reguladas por distintos diplomas jurídicos. Assim, cometer-se-ia um erro metodológico partir do princípio que esta atividade seria uma categoria homogênea e unitária que poderia ser comparada com o contrato empregatício, pois não o é. (PERULLI, 2003 apud GOULART, 2012, p.36)

⁷⁴ Em Portugal também há essa discussão doutrinária sobre algumas figuras jurídicas como os mandatários comerciais, os comissários, os agentes comerciais, para Cordeiro (2001) essas figuras se inserem como de qualificação controversa e Abreu (2006) denomina-as de sujeitos de qualificação duvidosa.

De acordo com Perulli (2003 apud GOULART, 2012, p.36) essa faixa de indeterminação jurídica pode se verificar no caso dos trabalhadores autônomos que, muitas vezes, são confundidos com os empresários, em especial, aos microempresários, que desenvolvem atividades em pequena escala utilizando-se de uma pequena estrutura empresarial, do ponto de vista legal. Para Goulart (2012) essa zona de indeterminação também pode ser vista nas atividades realizadas por trabalhadores que não são empregados, mas que têm traços típicos dos empregados, a que autor denomina de “*autônomos em posição de hipossuficiência contratual*.”

Para Goulart (2012) justifica o reconhecimento dessa nova categoria jurídica com base nas discussões e nas legislações europeias sobre essas novas formas de trabalho, onde o trabalhador tem uma dependência em relação ao tomador de serviços, e que, por suas especificidades, precisa de uma proteção jurídica mais ampla do que apenas a proteção civil.

O fato desse reconhecimento pode representar um paradoxo, em virtude da contradição: trabalho autônomo *versus* trabalho dependente. Essa discussão merece um aprofundamento, para tanto, o estudo, a base foi o contexto de transformações no trabalho europeu, em virtude de não ter na lei brasileira essa categoria intermediária entre empregado e trabalhador autônomo.

Há duas correntes, contrárias entre si, que tratam sobre o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho: a primeira, entendendo que o critério de subordinação deve ser restrito e, desta forma, limitar a esfera do Direito do Trabalho aos trabalhadores dependentes (como acontece na legislação brasileira); a outra corrente entende que se deve alargar o conceito de subordinação ampliando o âmbito da aplicação do Direito do Trabalho. Neste sentido, subdivide-se essa corrente em duas análises diferentes: a primeira propõe a substituição do critério de subordinação jurídica pelo de dependência econômica e, a segunda corrente, entende que se deveria substituir o conceito de subordinação pelo de integração na empresa de outrem. (SUPIOT, 2003).

Essa segunda corrente, que entende a necessidade de ampliar o conceito tradicional de subordinação, vem sendo incorporada em diversas legislações

européias como do “trabalhador economicamente dependente” na Espanha, o “parassubordinado” na Itália, o “prestador de trabalho economicamente dependente” em Portugal, o “quase-empregado” na Alemanha e o “contribuinte liberal” na França.

Na Espanha, o trabalhador economicamente dependente exerce sua atividade concentrando a prestação dos serviços a uma pessoa física ou jurídica, de onde vem a maior parte de seus ganhos. A lei espanhola estabelece um critério objetivo para a caracterização do trabalhador autônomo dependente que é o percentual de 75% dos ganhos de um único cliente. (NASCIMENTO, 2011). “O autônomo dependente não pode ter empregados nem subcontratar serviços e deve ter infraestrutura produtiva e material próprias, assumir os riscos da sua atividade e desenvolver o seu trabalho com critérios organizativos também próprios.” (NASCIMENTO, 2011 p. 1027-28).

O trabalho parassubordinado surge na Itália que se caracteriza por uma categoria “aberta” que vai depender da análise do reconhecimento do critério de dependência econômica, é como uma terceira categoria de trabalho, que está entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Essa teoria ganha destaque na atualidade, pois engloba os tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, podendo citar o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas.

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. (NASCIMENTO, 2011, p. 560).

Em Portugal, a figura do prestador de trabalho economicamente dependente foi regulado pela legislação a partir de dois requisitos: não ter subordinação jurídica e dependência econômica do beneficiário da atividade. De acordo com Martinez (2002), a dependência econômica deve ser entendida a partir da exclusividade da prestação, isto é, as encomendas feitas ao prestados serve apenas àquele beneficiário. Se o controle deriva do único

contratante há uma redução na autonomia do prestador de serviço, desta forma, justificando-se, assim, a equiparação ao contrato de trabalho. Algumas disposições legais que são estendidas a esses trabalhadores: reconhecimento de feriado anual, participação em cursos de capacitação, inserção no sistema de seguridade social, direitos de filiar-se a sindicatos, dentre outros. (GOULART, 2012).

De acordo com Goulart (2011, p. 45) o §12a da Lei sobre Contrato Coletivo na Alemanha dispõe sobre a existência de uma figura jurídica, quase-assalariados, entendidos como “pessoas que são economicamente dependentes e comparáveis a trabalhadores quanto à vulnerabilidade social (pessoas autônomas), quando estão sob algum serviço ou empreita feitos pessoal e costumeiramente, sem a participação de outros trabalhadores.” Para que o trabalhador possa se enquadrar nessa figura jurídica, a lei alemã estabelece duas condições: a primeira é estar preponderantemente trabalhando para apenas uma pessoa e, a segunda condição, trata do trabalhador possuir na média, mais da metade dos rendimentos pagos por uma única pessoa. (GOULART, 2011).

O direito francês estabelece duas situações diferentes no que tange à equiparação do trabalhador autônomo ao empregado. A primeira situação abrange a presunção (relativa e em alguns casos a absoluta) de recorrência de contrato de emprego. A presunção abrange algumas atividades econômicas como as profissões exercidas em domicílio, as profissões intelectuais. A segunda situação de equiparação trata da análise de situações concretas. Não há uma “autonomia econômica” por parte do trabalhador sendo que sua atividade se integra na organização da empresa, à qual está vinculado através de um contrato formal. (GOULART, 2011).

A França que tem buscado contribuir com os trabalhadores assalariados desempregados, ou em quadros de reestruturação de empresas, a se tornarem trabalhadores por conta própria. “Esboça-se, assim, o reconhecimento dos direitos do empresário individual, com incidência, não só no Direito do Trabalho, mas também na segurança social, na formação profissional, no direito fiscal, etc.” (SUPIOT, 2003, p. 29).

Nos países estrangeiros, conforme citado acima, foram criadas espécies híbridas de trabalhador, onde se reconhece que o trabalhador autônomo é dependente econômico do tomador de serviço e, por essa razão, é merecedor de uma maior proteção jurídica. No Brasil, não existe essa terceira opção, ou o trabalhador é autônomo, regido pelas normas civis; ou é empregado regido pelas normas trabalhistas. (GOULART, 2012).

O terceiro nível de transformação ocorre do processo de externalização ou subcontratação de empresas dependentes de um cliente. Esse processo pode ser uma desvalorização do trabalho, quando se torna um recurso para excluir as garantias do Direito do Trabalho. Nesse novo mundo do trabalho a dicotomia subordinação-autonomia se enfraquece, “[...] o trabalho autônomo ascende no mercado de trabalho como nova tendência de produtividade e organização laboral, sem a “custosa” proteção dos direitos humanos trabalhistas.” (OLIVEIRA, 2011).

Essa situação descrita pelo autor acima, em muitas circunstâncias insere-se no trabalho exercido pelo microempreendedor individual, conforme será analisado no próximo capítulo.

Para Coutinho (2000), “a constante fragmentação das relações jurídicas determina uma preponderância da variabilidade do trabalho sobre unicidade do emprego, com o esvaziamento do próprio direito do trabalho.” De acordo com Goulart (2011) se o Direito do Trabalho continuar a regular apenas os vínculos de emprego, com base em conceitos fechados, o sistema de produção capitalista continuará a fazer surgir novas formas de trabalho, distintas do modelo tradicional, e assim persistirá a exclusão desses trabalhadores da proteção jusbatal. Haverá o risco do Direito do Trabalho ser aos poucos “esvaziado” e os novos contratos deslocados para o campo do Direito Civil. No entanto, historicamente já ficou demonstrado que o Direito Civil não foi suficiente para regular as relações laborais, “os princípios contratuais civis clássicos, como a autonomia da vontade e *pacta sunt servanda*, não raras vezes escravizaram a aparte mais fraca da relação contratual, notadamente, o trabalhador.” (GOULART, 2011, p. 82).

A legislação brasileira ao ampliar a autonomia do trabalhador e ao individualizá-lo na figura do MEI, não estará deslocando sua proteção para o Direito Civil? Esse trabalhador está em posição de igualdade perante seus contratantes? Ou é esse trabalhador a parte débil na relação contratual e merecedor de proteção das normas laborais?

Há uma transformação na situação do trabalhador autônomo que apesar de possuir o domínio técnico da atividade desenvolvida, nem sempre possui a propriedade dos meios de produção e, nessas situações, pode ser absorvido por uma empresa para a qual presta os serviços. “A questão econômica, então, é a distintiva entre autonomia e a dependência, uma vez que o domínio técnico por si só não garante a autonomia.” (OLIVEIRA, 2011, p. 54).

Desta forma, há um resgate do conceito de subordinação econômica, ampliando sua aplicação para novas formas de trabalho, “para contemplar os novos dependentes, que, investidos num trabalho pessoal, com condição jurídica e econômica precárias, necessitam de uma proteção social equivalente à dos trabalhadores assalariados.” (MACHADO, 2009, p. 125). Mesmo reconhecendo o autor que a dependência econômica não é o único critério para definição de uma relação empregatícia, alerta para a necessidade de se incluir esse conceito na análise das novas formas de trabalho, para permitir uma proteção social aos trabalhadores que não se enquadram formalmente na condição de empregado, se utilizado apenas o conceito de subordinação jurídica. (MACHADO, 2009).

O que antes justificava uma dependência econômica do operário hipossuficiente, agora se pode perfeitamente estender essa dependência para grande parte dos trabalhadores no mercado de trabalho que, apesar de não mais se sujeitarem ao controle pessoal rígido, se encontram vinculados a um estado de dependência econômica e também jurídica àqueles que lhe tomam o trabalho. A maior autonomia vem acompanhada de uma maior dependência econômica, provocando não uma subordinação jurídica pela submissão ao poder hierárquico e disciplinar, mas um estado de subordinação. (MACHADO, 2009, p. 127).

Para Oliveira (2011), a autonomia é mais verdadeira no plano discursivo que no plano fático, pois na realidade concreta o prestador de serviços é dependente do tomador de serviços, seja no âmbito econômico ou no âmbito da propriedade dos meios de produção. No plano discursivo, predomina a ideia de

individualidade e empreendedorismo associado à ideia de autonomia, no entanto pode ser uma forma de ocultação das condições precárias e dependentes desses trabalhadores. Para Machado (2009, p. 118) há uma segunda geração de trabalhadores autônomos, “com maior intensificação dos níveis de cooperação, dos saberes e das subjetividades dos trabalhadores.”

Essas alterações têm contribuído para uma desvalorização do emprego e uma intensificação de formas mais “flexíveis” de trabalho. (GOULART, 2012). O processo de flexibilização no mundo do trabalho tem afetado inclusive o princípio da proteção ao trabalhador, mas além disso, tem atingido todo o Direito do Trabalho, pelo seu caráter geral e estrutural. (RAMALHO, 2000).

Em termos gerais, cremos que a evolução flexibilizante da generalidade dos sistemas laborais nas últimas décadas legitima três constatações com relevo dogmático: a primeira é a da dimensão global e da vocação estrutural do processo de flexibilização; a segunda é da relativa facilidade com que ele tem sido aceito pela ciência jurídica, apesar deste alcance geral; e a terceira é a das suas implicações no princípio da proteção do trabalhador e na configuração tradicional do direito do trabalho como um direito unilateral ou de favorecimento dos trabalhadores. (RAMALHO, 2000, p. 677).

Assim, de acordo com Ramalho (2000), há três dimensões para a análise dogmática da flexibilização no Direito do Trabalho. Sobre a primeira dimensão, a dimensão global e a vocação estrutural, a flexibilização incide em diversas normas e institutos alterando suas naturezas, por outro lado, os mecanismos de desregulamentação, permitem a continuidade do movimento de flexibilização, em especial, nos casos em que através de acordos ou convenções coletivas há disponibilidade de direitos.

A segunda dimensão demonstra que a ciência jurídica vem sendo permeável pela ideia de flexibilização, em especial pela ideia de adaptação da necessidade do Direito do Trabalho à crise econômica e do emprego. Dessa forma, a doutrina passa a “exigir a verificação da subsistência da necessidade da tutela laboral e a racionalização econômica dessa tutela, bem como a admitir a diversidade dos vínculos laborais, com a inerente diferenciação dos regimes protectivos.” (RAMALHO, 2000, p. 681).

A terceira dimensão versa sobre os impactos da flexibilização no princípio da proteção do trabalhador, através da diminuição da crença da incapacidade, do declínio da ideia de uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado, da falência da ideia de sustentabilidade econômica do crescimento dos níveis de proteção e da relação laboral típica.

Para Ramalho (2000) o impacto da flexibilização na diversificação dos vínculos laborais, abre uma fissura dentro do Direito do Trabalho, onde se passa a admitir a coexistência de diferentes graus de proteção, diferenciando os trabalhadores típicos dos atípicos. Dá lugar, também, o fenômeno de “fuga do direito do trabalho” criando-se modelos negociais para enquadramento de relações que seriam laborais tradicionais. E, ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho passa a incorporar a ideia de defesa não só dos trabalhadores, mas dos empregadores e das empresas, como sustentáculo econômico do sistema produtivo.

Para Supiot (2003), essas mudanças têm relação com a introdução do neocorporativismo, entendido como o processo de permissão aos representantes dos diversos interesses presentes na sociedade de elaborar leis e regulamentos, e deixando-os definir o bem comum. Essa mesma ideia é apresentada por Ferreira (2012) ao tratar da construção da sociedade da austeridade em Portugal, com base na ideia de crise econômica, afirmando que as ideias do neocorporativismo são utilizadas como uma “concertação social” nas práticas que aproximam o Estado e as organizações patronais e sindicais.

E, nesse contexto, há também a renovação das ideias neoliberais, com a incorporação das teorias de desregulamentação que discutem o papel tradicional do Estado. As leis são normas, como as demais, e devem respeitar as leis de mercado, desta forma, com o processo de globalização, as leis de mercado são vistas como universais podendo se impor às leis dos Estados. (SUPIOT, 2003).

Neocorporativismo e neoliberalismo associaram-se, na prática, para despojar o Estado de determinados atributos da sua soberania, para baralhar a hierarquia de interesses públicos e privados e para esbater a distinção entre lei deliberada e convenção negociada. Em cada uma dessas ideologias, o Estado é visto como instrumento de uma racionalidade que o ultrapassa: a da sociedade ou da economia. Tende-se a vê-lo como um “actor” entre outros, sem direito a um tratamento que exorbite do direito comum. (SUPIOT, 2003, p. 251).

Para Coutinho (2000), os reformadores da globalização não desejam apenas o gerenciamento da crise econômica, desejam a superação do Estado de Bem-estar Social, que no caso brasileiro, não chegou a sua completude, afetando diretamente os direitos sociais e a democracia.

No Brasil esse recurso também tem sido utilizado como forma de flexibilização e desregulamentação, como já analisadas no primeiro capítulo, ao tratar de direitos constitucionais como a irredutibilidade do salário e jornada de trabalho além da criação do banco de horas; todas essas possibilidades de alteração, sujeitas a convenções ou acordos coletivos de trabalho, através da propagada necessidade de “reforma trabalhista”.

Essa crise do Estado Nação também é apresentada por Ferreira (2012) ao tratar sobre a influência sobre a soberania nacional por entidades supranacionais, gerando um estado de exceção política-normativa, trazendo o exemplo de Portugal que durante o processo de crise sofreu a interferência da denominada *troika*, que foi formada por três instituições, a Comissão Europeia (CE), o Banco Central Europeu (BCE) e o Fundo Monetário Internacional (FMI), trazendo a discussão sobre o poder dos “não eleitos” na tomada de decisões que seriam relativas aos “eleitos” e nas limitações das democracias representativas frente aos interesses econômicos.

Ao analisar os fatores que têm contribuído para as modificações no Direito do Trabalho em tempos de austeridade, como a perda da identidade político-jurídica e a diminuição da função protetora das normas laborais por estarem ligadas à lógica do mercado. No entanto, Ferreira (2012) vai além e traz a ideia, com base em Supiot (2005) de que o próprio Direito do Trabalho se torna uma mercadoria. A concorrência mundial entre os trabalhadores, a competitividade entre as empresas, as deslocalizações têm contribuído para a criação de um

mercado dos produtos legislativos” o qual “está a conduzir à eliminação progressiva dos sistemas normativos menos aptos para satisfazer às necessidades dos investidos, e, nessa medida, a conduzir à eliminação do sentido de justiça do direito e do seu contributo para uma sociedade mais justa. (FERREIRA, 2012, p. 109-110).

Desta forma, o Direito do Trabalho se transforma em uma mercadoria capaz de competir no mercado global com outros sistemas jurídicos mais adequados à rentabilidade financeira.

Na Europa, o papel do Estado está em permanente discussão desde a formação da Comunidade Europeia, devido ao processo de retração dos Estados no plano nacional. No Brasil, o papel do Estado também permanece em discussão em virtude de questões como o crescimento e desenvolvimento econômico do país, perpassando pela questão do mercado de trabalho, pela redução das desigualdades e criação de uma sociedade com maior qualidade de vida aos seus cidadãos.

Para Romagnoli (1989 apud RAMALHO, 2000, p. 685-686) “a imagem dicotômica tradicional do direito laboral como um direito de classe, cujas normas assumem o objectivo de proteção do grupo social dos trabalhadores contra o grupo dos empregadores, está cada vez mais descolorida.” As alterações no mundo do trabalho têm promovido o surgimento de novas formas de trabalho, em paralelo ao modelo tradicional do assalariamento, e o Direito do Trabalho, precisa rever seus rígidos conceitos, sob pena de perder seu objetivo principal que é proteger o trabalhador. O trabalho autônomo está em um movimento dinâmico na realidade concreta, mas será preciso que, enquanto categoria jurídica seja revisto, pois engloba uma diversidade muito grande de atividades reguladas por diplomas jurídicos diferentes, podendo gerar desproteção ao trabalhador, se analisar as relações através de conceitos fechados e, assim, não conseguindo abarcar esses trabalhadores que podem estar em situação real de subordinação, apesar de encobertos pelos contratos civis.

Desta forma, verificou-se uma aproximação entre as figuras jurídicas do microempreendedor individual e do trabalhador autônomo. No entanto, se houvesse essa equiparação legal, estaria o microempreendedor sendo protegido ou estaria havendo uma diminuição na sua proteção legal? Cabe indagar sobre qual era a condição do trabalhador antes da formalização como MEI? Se o trabalhador se encontrava na condição de empregado formal antes da equiparação ao trabalhador autônomo estaria ocorrendo um deslocamento da proteção desse trabalhador do campo do Direito do Trabalho para o Direito Civil.

Se esse trabalhador estava na condição de desempregado ou trabalhador informal, então a equiparação ao trabalhador autônomo seria uma forma de tutela jurídica.

O que se evidenciou foi que essa complexificação do mundo do trabalho em relação aos trabalhadores autônomos em países como a Espanha, a Itália, Portugal, culminou com o reconhecimento dessas especificidades na prestação de serviços, criando-se novas formas de proteção a esses trabalhadores. Não seria o caso do Brasil de criar uma nova legislação que pudesse abrigar essas novas formas de prestação de serviços? Como foi visto, Goulart (2012) apresenta a figura do *autônomo em posição de hipossuficiência contratual*.

O fato do Brasil não ter uma legislação específica que amplie essa proteção, essas novas relações laborais, podem acabar gerando mais exploração ao trabalhador. O fato das empresas poderem contratar o MEI como um prestador de serviços, não estaria abrindo a possibilidade para uma fraude à legislação trabalhista, uma vez que a contratação do MEI teria um custo menor do que de um empregado ou como trabalhador autônomo?

A análise da existência (ou não) de um deslocamento da proteção jurídica ao trabalhador é fundamental para a compreensão dos impactos das transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho. O Direito do Trabalho funda-se no princípio da proteção ao trabalhador e, por essa razão, a legislação trabalhista é construída para proporcionar uma relação mais equilibrada entre empregados e empregadores. Coutinho (1999) alerta que o Direito do Trabalho tem um enorme desafio que é buscar um equilíbrio em uma relação desigual e contraditória entre trabalhadores e empregadores.

Para Ramalho (2000, p. 415) o princípio da proteção é o fio condutor do desenvolvimento do Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo do Direito, sendo que esse objetivo protecionista anima a produção das normas laborais, “sendo considerado pela generalidade da doutrina como a valoração material ou axiológica nuclear do direito laboral.” Do princípio da proteção decorrem os demais princípios do sistema laboral, como, por exemplo: o princípio da dependência, da irrenunciabilidade, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego.

De acordo com CESIT/SEBRAE (2005, p. 5), “a legislação do trabalho é o paradigma das relações de trabalho no país e deve refletir um padrão de inclusão, de proteção social e de desenvolvimento socioeconômico.”

No entanto, esse paradigma tem sido questionado em virtude das alterações no mundo do trabalho atual e em nome de uma crise econômica mundial. Para Ramalho (2000, p. 552) a denominada crise do Direito do Trabalho tem dois fundamentos: o primeiro grupo de fatores está localizado no campo econômico, no que se refere ao pressuposto do desenvolvimento da economia que “justificou o mito da viabilidade da progressividade irredutível do sistema laboral protectivo” e, também, pela transformação da forma tradicional da organização empresarial que “justificou o mito da uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado e a figura da relação laboral típica”.

Esses fatores estão associados a um quadro econômico recessivo, o desemprego, a internacionalização e a diversificação dos setores produtivos e da mão de obra. Em um quadro recessivo, os empregadores são obrigados a repensar os custos do trabalho, buscando alternativas na gestão da empresa, como também na legislação como forma de encontrar alternativas, lícitas ou ilícitas, para a redução dos custos laborais, gerando uma pluralidade de formas de contratação que divergem da contratação laboral típica. Outro fator econômico apontado pela autora como um elemento que contribui para a crise do Direito do Trabalho é o avanço tecnológico incorporado nas relações produtivas. O desenvolvimento tecnológico dentro das empresas gera mudanças no quadro de pessoal, no horário de trabalho, na qualificação do trabalhador, na eficácia do trabalho e no controle hierárquico. (RAMALHO, 2000).

Destaca, ainda, a autora que nesse quadro de transformações no plano econômico a partir da década de 1970, há que se considerar a expansão do setor terciário (e até um setor quaternário) que acompanha um processo de globalização, promovendo alterações na dimensão da estrutura empresarial, com a tendência do crescimento das pequenas empresas. (RAMALHO, 2000). Essa tendência apontada pela autora foi analisada dentro do contexto das transformações do capitalismo atual, sendo apontado por Harvey (2016) e Dupas (1999) como parte das contradições do capitalismo, pois ao mesmo tempo em

que ocorre a expansão das pequenas empresas, há o fenômeno da concentração do capital nas grandes corporações. Para Ramalho (2000) o aumento das pequenas empresas contribui para o desenvolvimento de modelos gestão menos hierarquizados, menos rígidos e menos verticalizados, contribuindo para uma alteração no conceito tradicional de subordinação. Nesse conjunto de transformações, a expansão do setor de serviços também contribui, pela natureza do trabalho realizado, para uma maior dificuldade de controle sobre o trabalho.

Ainda no campo da gestão, a autora destaca a aproximação do trabalhador dirigente que passa a exercer atividades de gestão da empresa, deixando ao empregador e proprietário apenas uma posição de controle da gestão “esta separação entre a propriedade e a gestão altera a índole do relacionamento sociológico tradicional entre o trabalho e o capital.” (RAMALHO, 2000, p. 567). No entanto, essa aproximação do trabalhador com a gestão, se estende também a todos os trabalhadores através de medidas que promovem a compatibilização entre os interesses dos trabalhadores e dos proprietários, podendo citar o exemplo da participação nos lucros e resultados na remuneração do trabalhador.

Por fim, Ramalho (2000) aponta como fator que contribui para a crise do Direito do Trabalho, o declínio do movimento sindical. Aponta a autora como causas desse declínio: a melhoria do estatuto do trabalhador subordinado, a dificuldade de ligação do trabalhador nas pequenas empresas com o movimento sindical, a incapacidade dos sindicatos de relacionamento com trabalhadores não tradicionais, a aproximação dos trabalhadores com o capital que facilita as negociações coletivas internas e, por outro lado, dificulta as negociações mais amplas, onde os sindicatos têm maior participação.

Além dos fatores econômicos, Ramalho (2000) aponta um fator interno do próprio Direito do Trabalho como elemento contributivo à sua crise. A falta de ponderação do próprio sistema jurídico na evolução da debilidade do trabalhador é uma das causas de crise. Para a autora, a debilidade do trabalhador foi sendo atenuada ao longo do processo histórico de lutas do trabalhador e na atualidade é preciso questionar até que ponto subsiste a necessidade de proteção, em

virtude de o trabalho assalariado tradicional ter se tornado majoritário e, assim, a proteção a uma minoria não se justificaria, colocando-se em questão a sua viabilidade como sistema de proteção. Cabe destacar que a autora está se referindo a uma realidade do mercado de trabalho europeu que, em sua grande maioria, conseguiu construir um mercado de trabalho estruturado, tendo o assalariamento formal como um padrão de inserção do trabalhador no mundo do trabalho. No entanto, essa não é a realidade brasileira, que apenas em um curto período de tempo conseguiu promover uma estruturação do mercado de trabalho (mesmo que incompleto). Cabe também divergir dessa análise, pois mesmo nos países com um mercado de trabalho estruturado, os impactos da reestruturação produtiva do capital, se mostram visíveis na alteração das relações de trabalho, conforme a própria autora aponta.

Assim, é possível identificar a relação entre as mudanças sociais e econômicas e o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho, como o próprio Direito é o resultado das necessidades sociais e das tensões existentes em seu processo elaborativo, no entanto, a compreensão da necessidade do trabalho, como fundamento do sistema capitalista, torna o Direito do Trabalho mais próximo do desenvolvimento econômico.

[...] a importância econômica do fenómeno do trabalho subordinado contribui para o carácter contingente de muitas normas laborais, chamadas frequentemente a prosseguir objectivos conjunturais de política social ou económica – a relação entre o direito laboral e a economia foi sempre estreita e a situação de crise actualmente imputada à área jurídica é apenas o mais recente exemplo da intensidade e importância dessa relação. (RAMALHO, 2000, p. 186).

Apesar da crise econômica, o Direito do Trabalho se faz um instrumento necessário ao capital como forma de regular as relações laborais e de não gerar questionamentos na forma como o sistema capitalista compra a força de trabalho no mercado.

Assim, o Direito do Trabalho apesar de evidenciar a tensão entre as classes e ser, ao mesmo tempo, um “Direito Capitalista do Trabalho”, pois é o ramo do Direito, regulamenta o trabalho enquanto força de trabalho. (RAMOS

FILHO, 2012). E a força de trabalho é uma mercadoria que, integrada ao processo produtivo gera acumulação de riquezas àqueles que são os proprietários dos meios de produção. Desta forma, o trabalho tutelado pelo Direito do Trabalho não tem por objetivo proteger apenas o trabalhador. No entanto, ainda assim, é o ramo do Direito que proporciona maior proteção ao trabalhador. “O sistema não superou ainda o conflito capital-trabalho e pretende a coordenação; protegeu e não superou as desigualdades; regulamentou e não conquistou para o trabalhador o suporte econômico de que necessitava [...]” (COUTINHO, 1999, p.7).

A partir dessa análise, é possível agregar elementos para pensar o deslocamento da proteção do Direito do Trabalho para outros ramos do Direito. Estando o trabalhador sob a tutela do Direito Civil ou do Direito Empresarial, a relação entre as partes é entendida como igualitária, não havendo uma proteção jurídica diferenciada, como a legislação laboral, que reconhece a posição de vulnerabilidade do trabalhador. Assim, cabe indagar: a legislação do microempreendedor individual pode gerar uma nova forma de precarização do trabalhador? Ou a política pública do microempreendedor individual está possibilitando a inclusão social desses trabalhadores?

Essas questões serão analisadas a partir de uma realidade concreta, onde foram coletados dados primários sobre o microempreendedor individual no município de Curitiba/PR os quais serão analisados no próximo capítulo.

Cabe destacar que para os trabalhadores que estavam na condição de desempregados ou na informalidade antes da opção como MEI, a inclusão desses trabalhadores através da figura do microempreendedor individual retrata uma forma de inclusão jurídica e previdenciária. O que merece questionamento é se os microempreendedores individuais advêm da condição de desempregado ou trabalhador informal? Ou se os MEIs são decorrência de um processo de desassalariamento?

O que se evidenciou da análise jurídica é que não há mais uma separação estanque no mundo do trabalho, as novas formas de trabalho, têm-se mostrado muito plurais dificultando o enquadramento no âmbito da dogmática jurídica e da proteção ao trabalhador. O exame da figura do MEI revelou-se um retrato da

complexidade do mundo do trabalho e a dificuldade na subsunção dos fatos às normas jurídicas. Afinal, a pluralidade das atividades que podem ser exercidas pelo microempreendedor individual acaba gerando várias “espécies jurídicas” de microempreendedores individuais, pois é muito diferente para o enquadramento legal, do microempreendedor individual que realiza uma atividade industrial, de outro que realiza uma prestação de serviços. Desta forma, verifica-se que a legislação que criou a figura jurídica do microempreendedor individual ao equiparar todos eles à figura do empresário individual gera uma complexidade para a análise jurídica desses trabalhadores.

CAPÍTULO 4 - O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

“De fato, é o concreto que se encontra no ponto de partida e no ponto de chegada.” (FARIA, 2014, p. 154)

Após a análise jurídica do microempreendedor individual e da existência ou não, de um deslocamento na proteção jurídica ao microempreendedor individual. Nesse capítulo, serão analisados os dados primários buscando compreender os microempreendedores individuais no município de Curitiba/PR.

4.1 UMA ANÁLISE REGIONAL DO MUNDO DO TRABALHO

Antes da análise dos dados coletados para a presente pesquisa, se faz necessário compreender a regionalidade do mundo do trabalho. Curitiba é a capital do Estado do Paraná e pertence a uma Região Metropolitana composta atualmente por 29 municípios⁷⁵. A análise do mundo do trabalho regional deu-se a partir da década de 1970 por ser o período de inserção da lógica de industrialização dinâmica no Estado (pois até os anos 1970, industrialização no Estado está ligada às indústrias tradicionais⁷⁶) e pela compreensão do importante papel das indústrias no processo de urbanização e suas consequências para o trabalho. De acordo com Baliski (2011) a indústria

⁷⁵ A Região Metropolitana de Curitiba é formada por 29 municípios: Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Campo do Tenente, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulysses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Piên, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná. (AGÊNCIA CURITIBA, 2017).

⁷⁶ De acordo com Firkowski (2001), as indústrias tradicionais são aquelas onde há a prevalência do trabalho intensivo, com a utilização de um grande número de trabalhadores, e a indústria dinâmica refere-se àquela onde há maior proporção de capital e tecnologia por pessoa empregada.

promove um processo de sinergias, onde há o desenvolvimento de fluxos de movimentação no espaço de trabalhadores, matéria-prima e produtos, tornando o espaço mais complexo, com reações na produção e na reprodução do urbano.

4.1.1 O mundo do trabalho no Estado do Paraná

O mercado de trabalho paranaense vem sofrendo grande alteração desde a década de 1970. Nessa década houve um declínio da fronteira agrícola com a concomitante modernização do setor agropecuário. Decorrente desses processos se deu início à construção de um novo perfil de ocupação da população, que foi se tornando cada vez mais urbana (KLOSOWSKI *et al.*, 2013; BALISKI, 2011). Ainda nessa década, o conjunto de medidas de modernização do setor agropecuário e a construção das hidroelétricas, contribuíram de forma significativa para um êxodo dos trabalhadores rurais para as cidades, acarretando uma profunda mudança social e econômica no Paraná (SILVA, 2005). Não foi apenas Curitiba que cresceu, mas seu entorno também passou por uma dinâmica de crescimento. (BALISKI, 2011). Atualmente, o Estado do Paraná tem 85,33% de taxa de urbanização, sendo que Curitiba tem uma taxa de 100% de urbanização. (IPARDES, 2010).

Houve, portanto, uma transformação brusca na zona rural paranaense onde a oferta de trabalho foi reduzida, eliminando pequenos proprietários, parceiros, colonos e arrendatários, uma vez que os grandes proprietários passam a usar a tecnologia e, quando necessário, o assalariado volante (boia-fria). Nesse período, assiste-se a um rápido processo migratório para fora do Estado. (SILVA, 2005, p.115).

Nesse primeiro período de industrialização no Paraná, entre os anos de 1970 e 1985, os investimentos foram em maior quantidade direcionados ao município de Curitiba, mas também para o município de Araucária, onde foi construída a primeira refinaria do Estado. Os municípios de Almirante Tamandaré, Colombo, Quatro Barras, São José dos Pinhais, Campo Largo

continuaram com a expansão das indústrias tradicionais, em especial para o setor de extração de minerais não metálicos e madeira. (BALISKI, 2011).

A partir da década de 1990 a economia paranaense é marcada por políticas de industrialização. Para Baliski (2011, p. 170), “se a década de 1970 representou a entrada do capital estrangeiro, os anos de 1990 significaram a sua consolidação.” Para Firkowski (2002, p. 80) “nos anos de 90, evidencia-se uma nova lógica de localização das atividades industriais, que se traduz pela ampliação das condições gerais de reprodução do capital – antes restritas à Curitiba – para o aglomerado metropolitano.” Desta forma, precisando criar, diante desse panorama, novos territórios para receber essa demanda do capital.

Afirma Firkowski (2002) que a escolha dos locais para a implantação de indústrias, em especial do setor automobilístico, se deu por critérios, como: locais onde não havia um forte passado industrial, o salário médio no Paraná era mais baixo que no Estado de São Paulo, havia maior disciplinamento na mão de obra, na medida em que havia um inexpressivo movimento sindical no Estado do Paraná, podendo ser observado pelo baixo número de greves entre os anos de 1993-1995.

No período compreendido entre os anos de 1996 a 2006 o mercado de trabalho formal do Paraná passou por dois momentos diferentes. No final da década de 1990 o saldo positivo na geração de postos de trabalho foi modesto e a partir da década de 2000 o crescimento foi mais expressivo. No período como um todo, verificou-se um crescimento do emprego de 55,79%, o que equivale a uma média anual de 4,5% e um total de 806 mil postos de trabalho. Nesse mesmo período, a Região Metropolitana de Curitiba reduziu de forma relativa a geração de postos de trabalho. As regiões Oeste e Noroeste do Estado destacaram-se na geração de postos de trabalho industrial, em especial, na agroindústria, com as usinas de açúcar, álcool e farinha. O aumento do setor de serviços também foi um importante gerador de postos de trabalho no interior, podendo citar o exemplo dos *shoppings* de confecção em Cianorte. “Vale salientar que o crescimento do mercado de trabalho no interior do Paraná é importante para amenizar as pressões socioeconômicas na Região Metropolitana de Curitiba [...]” (FERNANDES; CUNHA, 2011, p. 166).

No estudo realizado por Cunha (2008) sobre o mercado de trabalho paranaense entre os anos de 1992 a 2006, verificou-se um aumento nos percentuais de desemprego, sendo que a partir da década de 2000 houve uma tendência de queda. Houve um crescimento do desemprego nas áreas rurais e uma diminuição nas áreas urbanas. A agricultura mostrou uma continuidade na perda significativa de parcela do mercado de trabalho. Interessante destacar que o Paraná é o maior produtor de grãos do país (IPARDES, 2016d), o que demonstra o aumento do emprego de tecnologias que substituem a mão de obra no setor.

Os setores do comércio e serviços e a indústria apresentaram uma expansão de trabalhadores e de empregadores. A informalidade foi reduzida no período, em especial a partir da década de 2000, ao mesmo tempo em que houve um aumento dos trabalhadores por conta própria na indústria e na agricultura. (CUNHA, 2008).

Na análise realizada por Cimbalista (2007) do período compreendido entre 1985 e 2005, demonstra um aumento no nível de escolaridade, um número expressivo de pessoas com ensino médio completo, havendo também um aumento da participação de pessoas com ensino superior completo, “[...] a proliferação de faculdades privadas no Paraná, com a oferta de diversos cursos para o aproveitamento das oportunidades abertas pelo *déficit* de vagas no ensino superior, marcado anteriormente pela prevalência do setor público.” A autora ainda verificou que o setor industrial manteve relativa estabilidade na participação dos empregos formais.

Sobre a economia atual do Estado do Paraná, de acordo com dados do IPARDES (2013), o valor adicionado da economia paranaense era composto por 50,9% no setor de comércio e serviços, 26,2% na indústria, 12,5% da administração pública e 10,4% na agropecuária.

Tabela 12 - COMPARAÇÃO DOS DADOS PARANÁ E CURITIBA

Descrição	Fonte/data	Curitiba	Paraná
População censitária	IBGE/2010	1.751.907	10.444.526
Índice de desenvolvimento humano (IDHM)	PNUD/IPEA/FJP	0,823	0,749
Número de estabelecimentos (RAIS)	MTE/2015	61.574	314.933
Número de empregos (RAIS)	MTE/2015	914.006	3.113.204
População economicamente ativa (PEA)	IBGE/2010	995.543	5.587.968
População ocupada (PO)	IBGE/2010	947.195	5.307.831
PIB <i>per capita</i> (R\$1,0)	IBGE/IPARDES/2014	42.315	31.411

FONTE: Diversas fontes IPARDES (2016a). Elaborado pela autora.

Os dados da tabela acima demonstram que em Curitiba o número da população ocupada é alto, representando um total de 95,14 %, mesmo fenômeno é observado nos dados referentes ao Estado do Paraná, com 94,98% da PEA ocupada. No entanto, no que tange ao número de empregos, a taxa é maior em Curitiba do que no Paraná, sendo, respectivamente, o percentual de 91,80% e 55,71% do total de empregos em relação à PEA. Constata-se também, que em Curitiba, o PIB *per capita* e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) são maiores que na comparação com o Estado do Paraná, o que demonstra condições de vida melhores para seus habitantes. No entanto, no que trata ao PIB *per capita* deve-se relativizar, pois o custo de vida em uma grande cidade é maior que em municípios menores.

Especificamente, sobre o ano de 2016, com base nos dados do MTE/CAGED/2016, houve um saldo negativo de 59.828 empregos com carteira assinada no Paraná. (IPARDES, 2016b) O rendimento médio real do trabalho principal entre julho e setembro de 2016 foi de R\$ 2.130,00 e a taxa de desocupação ficou em 8,5% de acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. (IPARDES, 2016c)

Percebe-se que as alterações ocorridas no mercado de trabalho nacional, são também percebidas no Estado do Paraná, em especial, no aumento do setor de serviços e na remuneração dos trabalhadores.

4.1.2 O trabalho no município de Curitiba

Curitiba é um município com 1,75 milhão de habitantes (IBGE, 2010b) mas para comparação no tempo, em 1970, tinha 624.362 habitantes⁷⁷.

Um dos marcos importantes no desenvolvimento de Curitiba aconteceu no ano de 1973 com o lançamento do projeto da Cidade Industrial (o qual já havia sido publicado na Lei nº 4199/1972) com diversos benefícios, isenções fiscais e financiamentos em longo prazo, para a instalação das indústrias na região. A criação da Cidade Industrial de Curitiba (CIC) ocupou 10% do território do município. (CHIAPETTI, 1994). Foi nesse mesmo ano, através da Lei Complementar nº 14 que foi criada a Região Metropolitana de Curitiba.

A década de 1980 é marcada pelo planejamento urbano, com a criação dos eixos estruturais e a criação de um sistema de transporte em eixos próprios de deslocamento. “O processo mais visível da implantação dos eixos estruturais foi a imediata valorização das suas terras e das que lhe eram adjacentes.” (OLIVEIRA, 2000, p. 179). A partir de então, Curitiba passa por um período de grande especulação imobiliária e por uma ocupação do espaço marcado por uma periferia situada no entorno da cidade. (SILVA, 2012).

Na década de 1990 o Estado do Paraná passou a ampliar seu ciclo de desenvolvimento baseado na industrialização com a entrada de grandes companhias internacionais, muitas delas instaladas na Região Metropolitana de Curitiba, o que afetou o mundo do trabalho em Curitiba. (FIRKOWSKI, 2001).

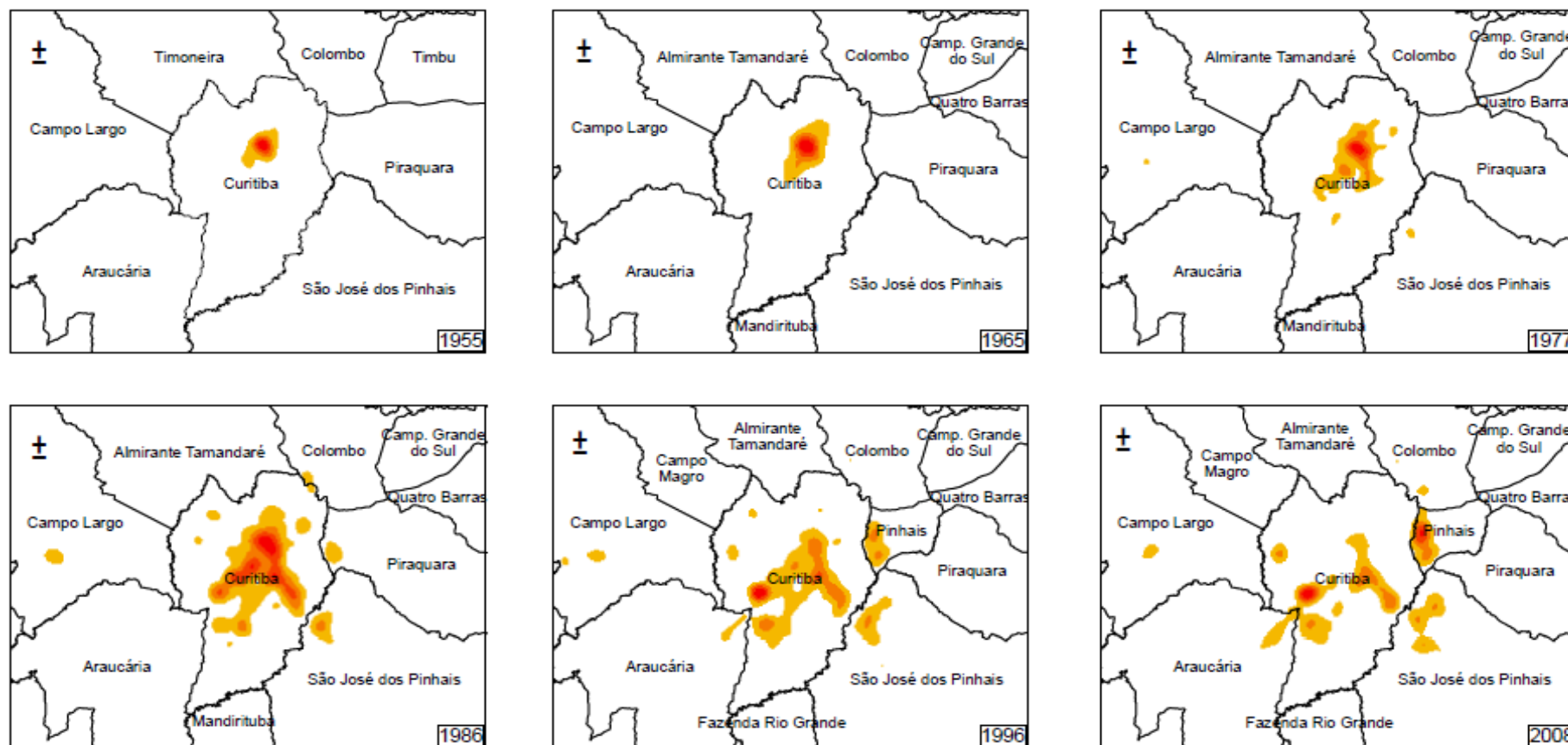
Entre os anos de 1996 e 2008, a Região Metropolitana de Curitiba passa por um processo de realocação industrial interurbana, tendo como origem o município de Curitiba e como principais destinos os municípios de São José dos Pinhais, Pinhais e Araucária. Também houve um movimento de realocação de indústrias localizadas no CIC em Curitiba para municípios como Campo Largo, Fazenda Rio Grande e Araucária; e ainda um outro movimento em direção ao município de Curitiba (BALISKI, 2011).

⁷⁷ Dados referentes à população recenseada.

As consequências foram sentidas nos âmbitos econômico e espacial. Enquanto o primeiro repercutiu no acréscimo de participação de São José dos Pinhais no total do VAF estadual; o segundo inseriu a indústria em locais, até então, não interessantes ao capital, materializando o urbano em áreas cada vez mais afastadas da metrópole. (BALISKI, 2011, p. 160).

A figura abaixo retrata a dinâmica de industrialização e realocação da indústria na Região Metropolitana de Curitiba.

Figura 1 – AGLOMERADO METROPOLITANO DE CURITIBA: ÁREAS COM MAIOR INTENSIDADE DE ESTABELECIMENTOS INDÚSTRIAS – 1955 A 2008



FONTE: BALISKI (2011).

*Base cartográfica: Coordenação da Região Metropolitana de Curitiba (COMEC, 2004). Elaborado com base nos dados do IBGE (1955 e 1968); Secretaria da Indústria e Comércio do Paraná (1977); Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP, 1986, 1996, 2008). Elaborado pela autora.

Através da sequência de imagens contidas na Figura acima, é possível verificar que ao tratar do mundo do trabalho no município de Curitiba se faz necessária a compreensão dessa dinâmica de interação econômica e social que existe entre o município de Curitiba e a Região Metropolitana. De acordo com Firkowski (2002) essa nova dinâmica industrial inserida na Região Metropolitana altera a participação relativa de Curitiba no conglomerado industrial metropolitano, sem perder a centralidade.

Com isso, passam a se localizar em Curitiba atividades que materializam as novas funções metropolitanas, prioritariamente destinadas ao atendimento das demandas das empresas e ao consumo da parcela da população a elas associado. É o caso dos *serviços especializados para empresas* – publicidade e propaganda, administração e gerenciamento de redes corporativas, logística e manutenção – e dos *equipamentos comerciais e de serviços*, tais como bancos, centros de negócios, espaços para eventos e feiras, rede hoteleira, hipermercados e shopping centers. (FIRKOWSKI, 2002, p. 98).

Essa dinâmica de realocização é possível ser verificada, também, na composição dos estabelecimentos em Curitiba, conforme dados do IPARDES (2017) apresentados na tabela abaixo.

Tabela 13 - NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS E EMPREGO (RAIS) SEGUNDO A ATIVIDADE ECONÔMICA - 2015 (em números absolutos)

Atividade	Estabelecimentos	Emprego
Indústria	4.975	105.830
Comércio	23.104	156.627
Serviços	29.753	606.438
Total	61.574	914.006

FONTE: IPARDES (2017). Elaborado pela autora.

Verifica-se, diante dos dados expostos, que Curitiba passa a ter um perfil específico no desenvolvimento de suas atividades econômicas e no mercado de trabalho, conforme se verificam nos dados sobre a distribuição dos empregos em Curitiba em 2015: setor de serviços representou 66,34% do estoque total; setor de comércio representava 17,13% do total e 11,57% no setor industrial.

Sobre as taxas de desemprego, Curitiba e Região Metropolitana de Curitiba (RMC) têm o menor índice de desemprego do país, a média em 2011 foi de 6,0%. (AGÊNCIA CURITIBA, 2016b). Esse dado reflete a realocização

que ocorreu em Curitiba, levando parte da atividade industrial e econômica para a Região Metropolitana, gerando postos de trabalho nesses municípios.

De acordo com a Secretaria Municipal de Finanças (SMF), em 2011, havia 161,6 mil profissionais autônomos em Curitiba, representando um aumento de 75% em relação a 2000. (CURITIBA, 2011), reflexo das alterações no mundo do trabalho e do aumento do setor de serviços.

O que se verifica nas principais características do mundo do trabalho em Curitiba é que seus trabalhadores são urbanos, com maior participação no setor de serviços e com escolaridade mais alta.

A partir da análise da formação e composição do mundo do trabalho no Paraná, na Região Metropolitana de Curitiba e em Curitiba e de aspectos que vão além do trabalho assalariado, na próxima seção serão analisados os dados primários sobre o MEI, nesse contexto específico.

4.2 EVOLUÇÃO QUANTITATIVA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

No tocante à evolução do número de pessoas optantes pelo MEI, é possível verificar o crescimento contínuo nas três esferas: nacional, estadual/PR e municipal/Curitiba, desde o início da sua implementação (2009) até o mês de dezembro de 2016

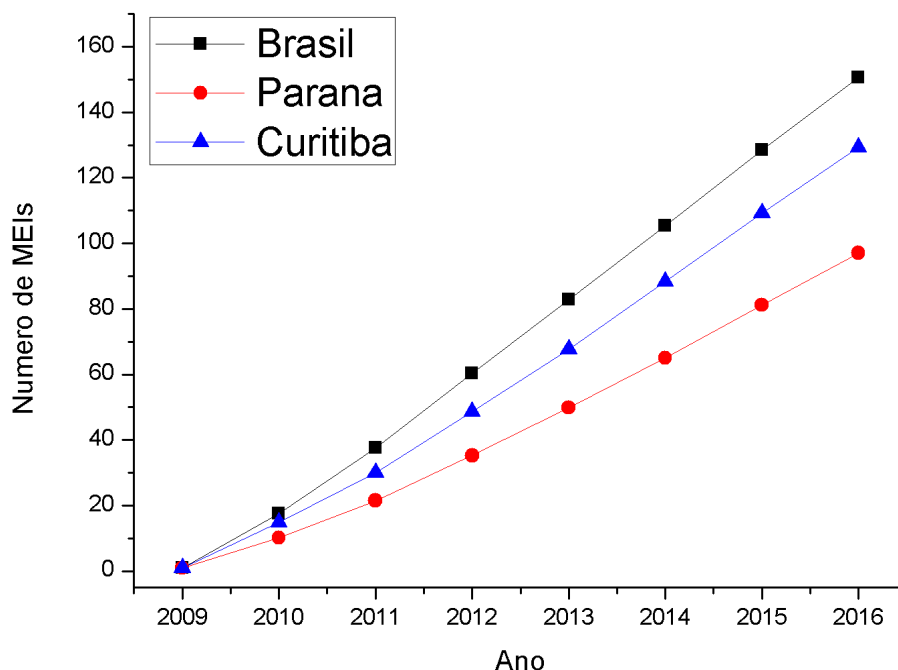
Tabela 14- EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MEIs – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (em números absolutos)

Ano	Número MEI Curitiba	Número MEI Paraná	Número MEI Brasil
31/12/2009	579	3.883	44.188
31/12/2010	8.583	39.547	771.715
31/12/2011	17.416	83.396	1.656.953
31/12/2012	28.162	136.848	2.665.605
31/12/2013	39.187	193.670	3.659.781
31/12/2014	51.094	252.646	4.653.080
31/12/2015	63.237	315.556	5.680.614
31/12/2016	74.883	376.750	6.649.896

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

O que se percebe dos dados é um crescimento contínuo nas três esferas, podendo-se observar no gráfico abaixo as taxas de crescimento de cada esfera.

Gráfico 4- EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MEIs – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (normalizado)



FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

Percebe-se, através dos dados, que a taxa de crescimento é maior na esfera federal, sendo seguida pelo município de Curitiba e o Estado do Paraná.

Ao comparar a quantidade dos microempreendedores individuais com os trabalhadores por conta própria, tendo por base o mês de dezembro de 2016, verifica-se que segundo o IBGE/PNADc (2016) havia 22,1 milhões de pessoas trabalhando por conta própria; e segundo o Portal do Empreendedor (2016) havia 6.649.896 de microempreendedores individuais, desta forma, percebe-se que 30% dos trabalhadores por conta própria são MEIs. Na comparação, para o mesmo mês base, do total de MEIs com a população ocupada (90,3 milhões de pessoas de acordo com IBGE/PNADc, 2016), chega-se ao percentual de 7,3% das pessoas ocupadas no país serem microempreendedores individuais.

4.3 CARACTERIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

4.3.1 Idade, gênero, estado civil e nacionalidade

A faixa etária dos MEIs, através dos dados fornecidos pelo Portal do Empreendedor, referente ao quantitativo por Município/Curitiba, por Estado/Paraná e o total nacional, verificam-se nos dados na tabela abaixo:

Tabela 15 - ACUMULADO FAIXA ETÁRIA MEI – BRASIL, PARANÁ, CURITIBA (números absolutos)

Faixa etária	Número MEI Curitiba	Número MEI Paraná	Número MEI Brasil
16-17	14	164	1.792
18-20	903	6.858	102.963
21-30	18.905	93.943	1.548.261
31-40	24.241	115.260	2.153.168
41-50	17.090	88.985	1.571.010
51-60	10.137	53.541	953.834
61-70	3.130	15.455	270.143
Acima de 70	463	2.541	48.725

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora

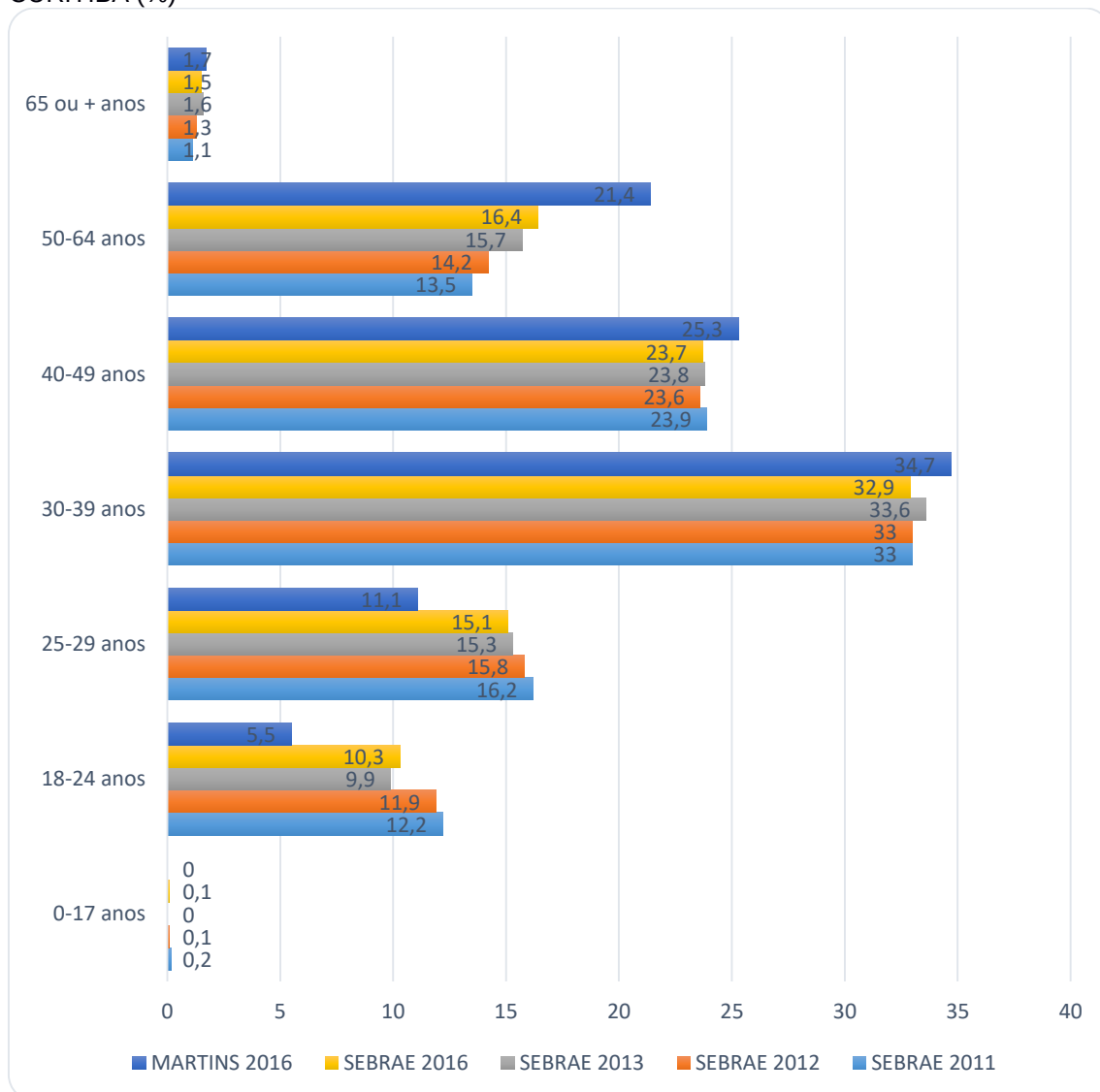
*Dados referentes a 31/12/2016.

Percebe-se nos dados acima, que a faixa etária com maior número de MEIs nas três esferas, municipal, estadual e federal é a faixa entre 31-40 anos. Essa faixa etária representa o percentual de 41,94% na esfera municipal, 30,59% na esfera estadual e 32,37% na esfera federal.

Sobre a idade, os dados primários da presente pesquisa demonstram uma prevalência da faixa de idade entre 30-39 anos (34,7%) seguido da faixa etária entre 40-49 anos (25,3%) e 50-64 anos (24,4%) dos respondentes.

Nos dados primários coletados para a presente pesquisa, a pergunta sobre a idade era uma questão aberta, desta forma, as idades foram tabuladas utilizando as mesmas faixas etárias da série de pesquisas do SEBRAE para possibilitar uma comparação entre as pesquisas.

Gráfico 5 - COMPARAÇÃO ENTRE AS FAIXAS ETÁRIAS EM PERCENTUAL – BRASIL E CURITIBA (%)



FONTE: A autora (2016); SEBRAE (2011, 2012, 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

O que se percebe dessa comparação é que há uma semelhança apenas nos extremos das faixas etárias. Sendo que nos dados primários da presente pesquisa, há uma diminuição do percentual de microempreendedores individuais nas faixas entre 18-24 anos e 25-29 anos e um crescimento no percentual de microempreendedores individuais nas faixas etárias intermediárias, entre 30-39 anos e entre 40-49 anos e um aumento mais expressivo na faixa etária entre 50-64 anos.

Os dados primários apontam um predomínio da faixa etária entre 30-39 anos, assemelhando-se à faixa etária com maior predomínio de MEIs, dos dados

fornecidos pelo Portal do Empreendedor (apesar da faixa ser entre 31-40 anos). No entanto, as faixas etárias entre 40-49 anos e 50-64 anos aparecem na sequência com maior número de MEIs, diferindo das faixas etárias com maior percentual de MEIs dos dados fornecidos pelo Portal do Empreendedor. Este fato demonstra que o público respondente na presente pesquisa pertence a faixas etárias com mais idade.

No tocante à idade, é possível também correlacionar os dados da presente pesquisa com a série de pesquisas GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*). A pesquisa GEM iniciou em 1999 em parceria com *London Business School* e o *Babson College*, sendo que quase 100 países fazem parte da pesquisa. Essa é uma fonte de dados para pesquisas no Brasil e no mundo, e constitui o maior estudo em andamento sobre o empreendedorismo no mundo. A pesquisa em 2015 abrangeu 70% da população global e 83% do PIB mundial. (GEM, 2015).

O Brasil também participa da pesquisa desde 2000, onde a pesquisa foi conduzida pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP) e conta com o apoio técnico e financeiro do SEBRAE. Desde 2011, o Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios da Fundação Getúlio Vargas tornou-se parceiro acadêmico do projeto. (GEM, 2014).

As principais informações produzidas pelo GEM são organizadas em dois grupos: o primeiro grupo retrata as atitudes, atividades e aspirações da população em relação ao empreendedorismo; o segundo grupo trata das avaliações sobre o ambiente para iniciar novos negócios no país (GEM, 2015).

No tocante à metodologia, a pesquisa foi realizada com uma população adulta, consistindo no levantamento domiciliar conduzido junto a uma amostra representativa de indivíduos. A forma de coleta de dados se deu através de um questionário padronizado em todos os países, sendo a primeira parte formada por uma série de afirmações referentes às condições que interferem na atividade empreendedora no país, utilizando-se uma escala Likert⁷⁸; e, a segunda parte foi

⁷⁸ A escala Likert é um instrumento de mensuração multi-item, onde os sujeitos pesquisados respondem indicando o grau de acordo ou desacordo de questões formuladas pelo

composta por questões abertas, sobre os três aspectos que considera mais favoráveis ao empreendedorismo e três aspectos mais limitantes ao empreendedorismo e suas recomendações. (GEM, 2015).

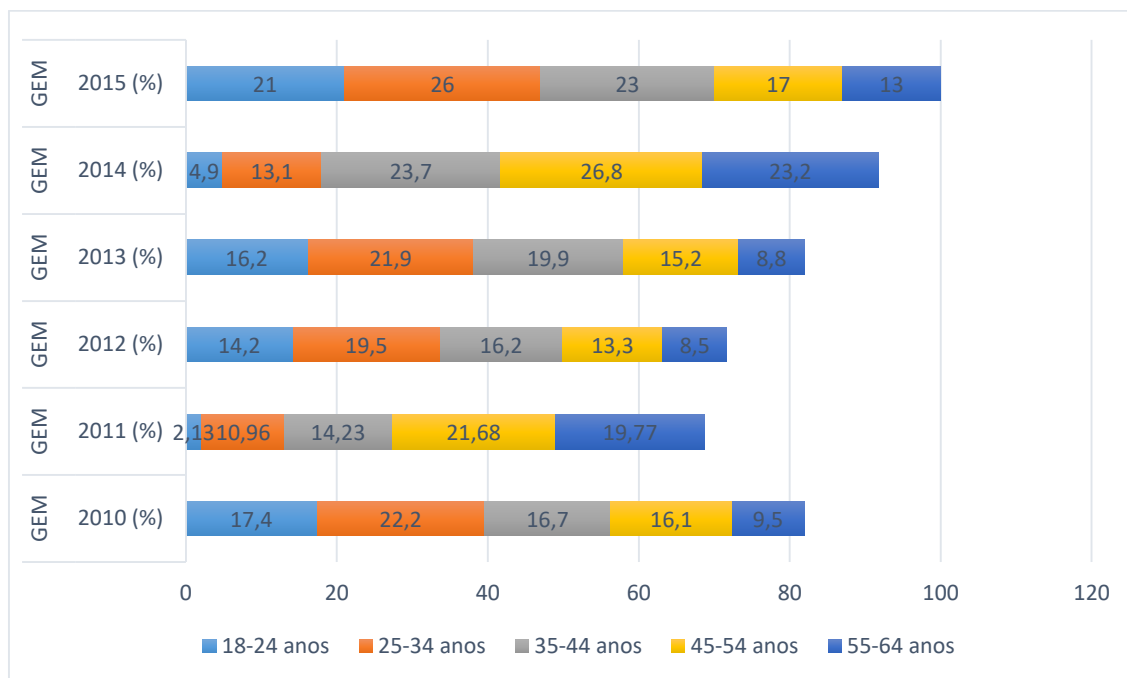
Os empreendedores são classificados como iniciais (nascentes e novos) e estabelecidos.

Os empreendedores nascentes estão envolvidos na estruturação de um negócio do qual são proprietários, mas que ainda não pagou salários, pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três meses. Já os empreendedores novos administram e são proprietários de um novo negócio que pagou salários, gerou pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três e menos de 42 meses. Os empreendedores nascentes e novos são considerados empreendedores iniciais ou em estágio inicial.

Os empreendedores estabelecidos administram e são proprietários de um negócio tido como consolidado, que pagou salários, gerou pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de 42 meses (3,5 anos). (GEM, 2015).

Ao identificar na série de pesquisas do GEM as faixas etárias, verifica-se que há irregularidades nos percentuais ao longo dos anos, em que as pesquisas foram realizadas, havendo diferenças entre os anos pesquisados.

Gráfico 6 - FAIXAS ETÁRIAS DOS EMPREENDEDORES INICIAIS SEGUNDO SÉRIE DE PESQUISAS GEM – BRASIL (%)



FONTE: GEM (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015). Elaborado pela autora.

*1 Os percentuais anuais não completam o total de 100%.

*2 Os empreendedores iniciais compreendem empreendedores nascentes mais empreendedores novos, com até 42 meses do início da atividade empreendedora.

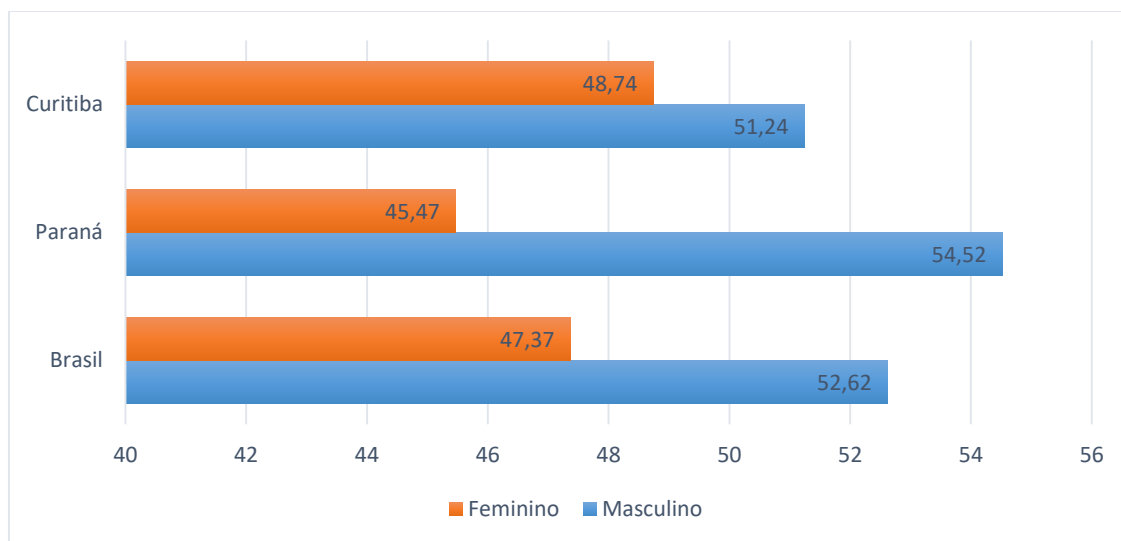
Na pesquisa GEM (2015) a faixa etária com maior número de empreendedores foi de 25-34 anos. Apesar das faixas etárias não serem iguais as da presente pesquisa, há uma faixa em comum, o que demonstra uma tendência nessa faixa etária para o início da atividade empreendedora.

De acordo com GEM (2015) houve um aumento das taxas de empreendedorismo no Brasil nos anos de 2014 e 2015, em comparação com os anos anteriores, sendo que esse crescimento foi mais impactado pelo empreendedorismo por necessidade, em especial nos empreendedores nascentes. Esses dados estão de acordo com os dados da presente pesquisa que demonstram um percentual elevado de novos empreendedores nesses anos, podendo-se relacionar esse aumento do empreendedorismo por necessidade com a crise econômica pela qual o país passou entre os anos de 2014 e 2016. Conforme foi analisado no primeiro capítulo dessa pesquisa, a partir do ano de 2014, decorrente da recessão econômica do país, houve uma

diminuição dos postos de trabalho no país, com aumento das taxas de desemprego, acarretando a necessidade dos trabalhadores buscarem outras opções de trabalho. O que se enquadra na definição do empreendedorismo por necessidade, é a sua composição por aqueles “que iniciaram um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções para o trabalho e precisam abrir um negócio, a fim de gerar renda para si e suas famílias.” (GEM, 2010). Essa foi uma realidade para parte significativa dos respondentes dessa pesquisa, quando afirmam como causa para a formalização como MEI, o desejo de ser dono do seu negócio e a busca por uma renda, diferindo assim, do empreendedorismo por oportunidade que se caracteriza por aqueles que “optam por iniciar um novo negócio, mesmo quando possuem alternativas de emprego.” (BRASIL, 2016). Assim, verifica-se que há uma correspondência entre o aumento do empreendedorismo por necessidade, devido à ausência de outras possibilidades de trabalho e renda no mercado de trabalho e a crise econômica, com aumento das taxas de desemprego no país.

Pode-se inferir da presente pesquisa, que na faixa etária destacada, houve um maior número de empreendedores por necessidade, já que se percebeu um deslocamento daqueles que estavam empregados com carteira assinada à condição de MEI. Dos 81 respondentes na faixa etária entre 30 e 39 anos, 48 eram empregados com carteira assinada antes de fazer a opção como MEI, sendo que 11 continuam a ter uma relação empregatícia, os demais não.

Sobre a composição da população de MEIs referente ao sexo, é possível observar dos dados extraídos do Portal do Empreendedor que há um predomínio do sexo masculino nas três esferas, com maior disparidade entre os sexos nos dados referentes ao Estado do Paraná e com maior igualdade nos dados referentes ao Município de Curitiba.

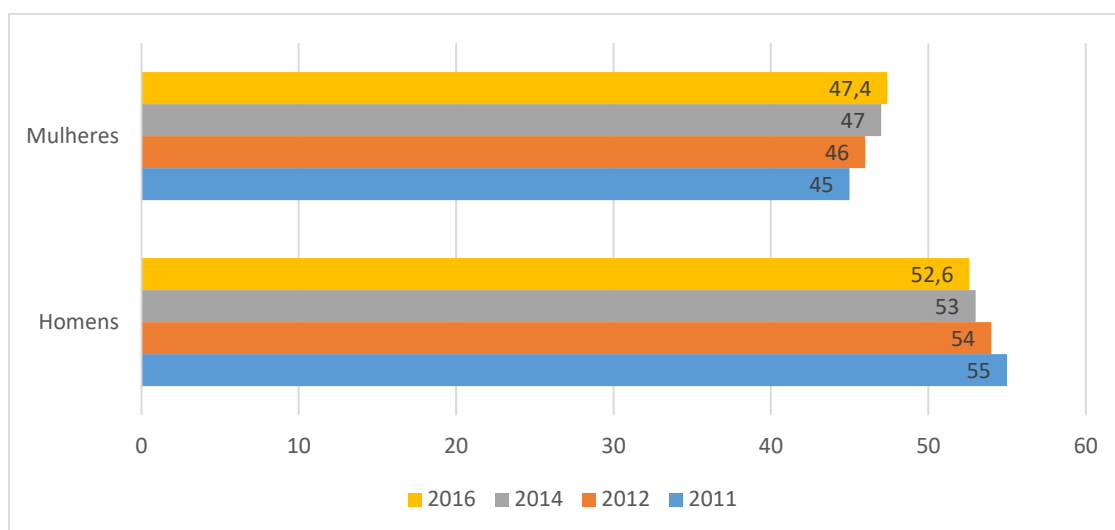
Gráfico 7 – COMPARAÇÃO SEXO DO MEI – BRASIL, PARANÁ E CURITIBA (%)

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2017). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 31/12/2016

*Dados nacionais foram obtidos através da somatória de cada unidade federativa.

Na comparação dos dados obtidos do Portal do Empreendedor e da pesquisa SEBRAE (2016) verifica-se uma igualdade nos percentuais. De acordo com a série de pesquisas do SEBRAE há uma leve tendência no aumento do número de mulheres na esfera nacional, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 8 – SEXO DO MEI– BRASIL (%)

FONTE: SEBRAE (2011; 2012; 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

Os dados primários obtidos para a presente pesquisa, de um total de 242 respondentes, o sexo predominante foi o masculino com 57,3% dos respondentes, sendo 42,7% do sexo feminino. Essa divisão quantitativa diverge dos dados do Portal do Empreendedor para o município de Curitiba que apresentou um percentual mais paritário entre homens e mulheres.

Quanto ao estado civil, os dados primários da presente pesquisa, do total de 242 respondentes para essa questão, apontam que 46,1% são casados, 27% são solteiros, 15,8% têm união estável, 10,4% são divorciados e 0,7% viúvos. Sobre o estado civil, não há informações no Portal do Empreendedor e na série de pesquisas do SEBRAE para realizar uma comparação.

Outro dado fornecido pelo Portal do Empreendedor trata da nacionalidade do MEI nas três esferas, nacional, estadual/Paraná, municipal/Curitiba. Devido ao número extenso de nacionalidades nas três esferas, foram destacadas as cinco nacionalidades com maior número de optantes pelo MEI, conforme se verifica na tabela abaixo:

Tabela 16 - ACUMULADO NACIONALIDADE MEI – BRASIL, PARANÁ, CURITIBA (números absolutos)

Número MEI - Brasil	Número MEI - Paraná	Número MEI – Curitiba
Brasileira – 6.616.218	Brasileira – 375.397	Brasileira – 74.470
Boliviana - 8.558	Paraguaia –191	Argentina – 52
Portuguesa – 2.657	Argentina – 159	Peruana – 49
Argentina – 2.544	Portuguesa – 131	Portuguesa – 34
Peruana – 2.242	Libanesa – 120	Paraguaia – 22
Uruguia – 1.821	Peruana - 109	Chilena – 18
Total de nacionalidades - 154	Total de nacionalidades - 81	Total de nacionalidades - 61

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 31/12/2016

Os dados retratam uma diversidade muito ampla de nacionalidades nas três esferas, podendo-se apurar que no município de Curitiba há 413 estrangeiros optantes pelo MEI, 1.353 estrangeiros optantes pelo MEI no Paraná e 33.678 estrangeiros optantes pelo MEI no Brasil. Verifica-se, através desses dados, que os estrangeiros também estão se inserindo nessa política pública. Na presente pesquisa não houve a coleta de dados sobre a nacionalidade.

Cabe esclarecer que é permitido ao estrangeiro o registro como empresário individual, sendo necessário para tal, o visto permanente no país,

conforme as regras estabelecidas nos artigos 16 e 17 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, conhecida como Estatuto do Estrangeiro, “se o titular for estrangeiro, é exigida a identidade como prova de visto permanente e dentro do período de sua validade ou documento fornecido pelo Departamento de Polícia Federal, com indicação do número de registro.” (DREI, 2014, p.9). Há outros impedimentos para o estrangeiro que pretenda fazer o registro como empresário individual: os estrangeiros naturais de países limítrofes, domiciliados em cidade contígua ao território nacional (no entanto, o art. 21, § 1º do Estatuto do Estrangeiro, permite o fornecimento de documento especial ao estrangeiro natural de país limítrofe que exerça atividade remunerada em município fronteiriço brasileiro); os estrangeiros, que mesmo tendo visto permanente pretendam exercer as seguintes atividades: a) pesquisa ou lavra de recursos minerais ou de aproveitamento dos potenciais de energia hidráulica; b) atividade jornalística e de radiodifusão sonora, sons e imagens; c) serem proprietários ou armadores de embarcação nacional, inclusive nos serviços de navegação fluvial e lacustre, exceto embarcação de pesca; e, d) serem proprietários ou exploradores de aeronaves brasileiras, ressalvado o disposto na legislação específica. (DREI, 2014).

Sobre o MERCOSUL, a decisão do Conselho do Mercado Comum nº 28, de 2002, permite que o estrangeiro dos Estados-parte e dos Estados associados que obtiverem residência temporária de dois anos no país, possam exercer a atividade de empresário.

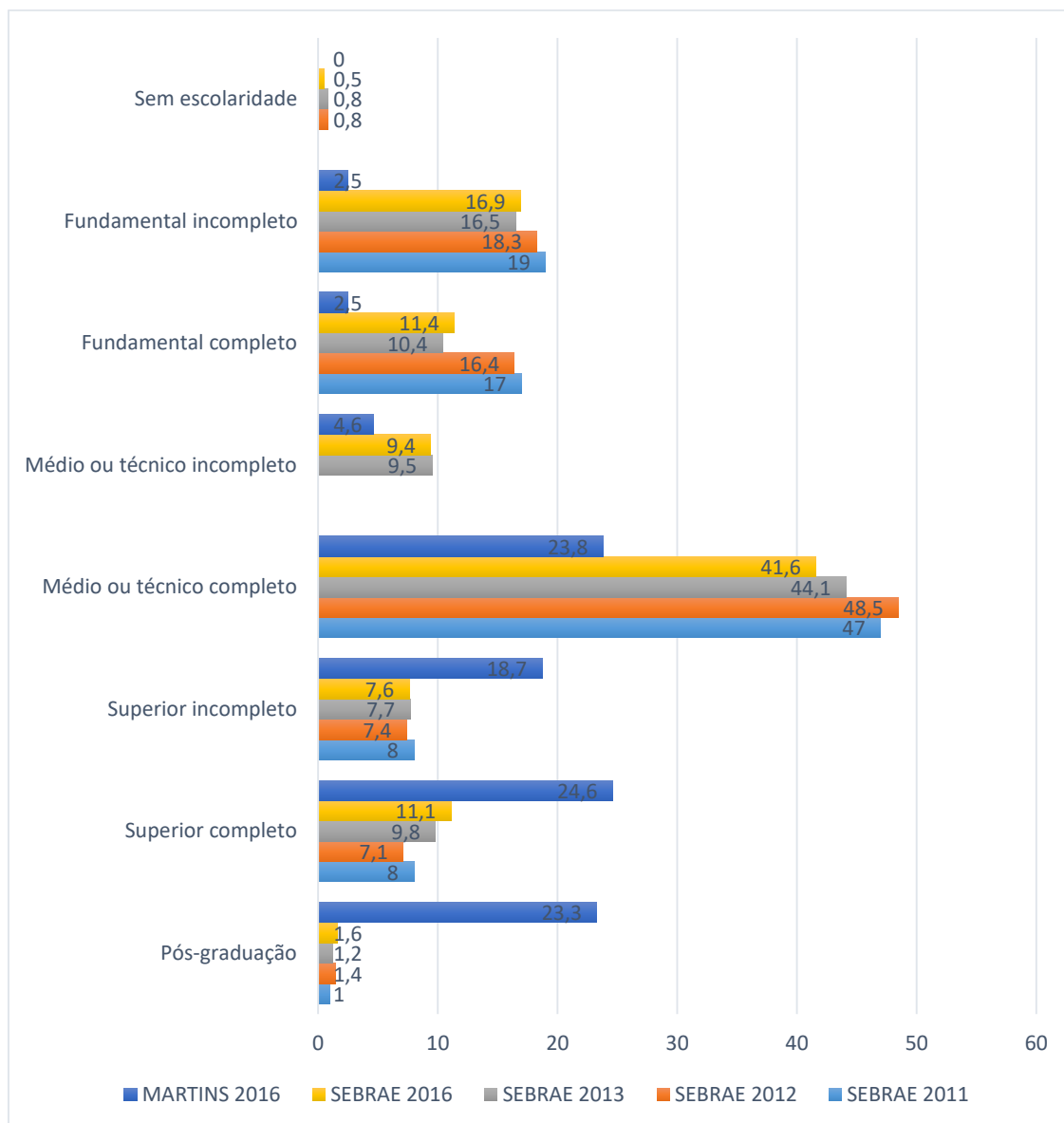
Cabe ainda destacar que para o estrangeiro que pretenda fazer seu registro em uma sociedade empresarial, as condições para o registro são diferentes, sendo necessário consulta a legislação brasileira.

4.3.2 Escolaridade

No que tange à escolaridade, os dados primários demonstraram um predomínio de MEIs com ensino superior completo (24,6%), seguido de ensino médio ou técnico completo (23,8%) e pós-graduação (23,3%). É possível fazer

uma comparação entre os dados da presente pesquisa, com a série de pesquisas do SEBRAE para identificar possíveis semelhanças e/ou diferenças entre os dados locais e nacionais.

Gráfico 9 – COMPARAÇÃO ESCOLARIDADE MEI (%)



FONTE: A autora (2016); SEBRAE (2011, 2012, 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

*Total de respostas válidas na coleta dos dados primários: 241.

*Não há dados para o nível médio ou técnico incompleto para os anos de 2011 e 2012 nas pesquisas do SEBRAE.

Verifica-se que na série de pesquisas do SEBRAE há um predomínio dos MEIs com ensino médio ou técnico completo, onde há uma concentração

superior a 40% nessa faixa de escolaridade, enquanto que os dados da presente pesquisa demonstram um percentual de 23,8% para essa mesma faixa de escolaridade. Outra divergência que foi possível verificar trata dos dados da presente pesquisa, onde se verificou maiores percentuais nas faixas de escolaridade com maior número de anos de estudo. Existe uma maior divergência no grau de escolaridade com pós-graduação, enquanto que na série de pesquisas do SEBRAE essa faixa de escolaridade tem uma média de 1,3% na esfera municipal e, na presente pesquisa, o percentual foi de 23,3%.

Importante analisar o nível de escolaridade no Município de Curitiba para compreender se os dados da presente pesquisa estão em conformidade ou não, com o nível de escolaridade do Município.

Tabela 17 – NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA (%)

Nível de instrução	Total da população com 25 anos ou mais	Percentual em relação à população com 25 anos ou mais	Percentual em relação à população total do município
Sem instrução e fundamental incompleto	313.870	28,42	17,91
Fundamental completo e médio incompleto	168.217	15,23	9,6
Médio completo e superior incompleto	331.341	30	18,91
Superior completo	286.550	25,94	16,35
Não determinado	4.382	0,39	0,25

FONTE: CENSO (2010). Elaborado pela autora.

*Total de pessoas de 25 anos ou mais: 1.101.361

*Total da população de Curitiba: 1.751.907

Verifica-se nos dados do Censo (2010) para o município e Curitiba, que há um predomínio da faixa de escolaridade com ensino médio completo e superior incompleto, ficando em segundo lugar, em número de pessoas, aquelas que possuem ensino superior.

No entanto, a classificação do Censo (2010) para aferir o nível de instrução não coincidiu com os dados da presente pesquisa, desta forma, foi preciso fazer a reunião de alguns níveis de escolaridade desta pesquisa para possibilitar a equiparação à classificação do Censo.

Tabela 18 – COMPARAÇÃO NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA (%)

Nível de instrução	CENSO (2010)	MARTINS (2016)
Sem instrução e fundamental incompleto	28,42	2,5
Fundamental completo e médio incompleto	15,23	7,4
Médio completo e superior incompleto	30	47,5
Superior completo	25,94	47,9 (*1)
Não determinado	0,39	(*2)

FONTE: CENSO (2010); MARTINS (2016). Elaborado pela autora.

*1 - Soma dos percentuais dos níveis de escolaridade: superior completo e pós-graduação.

*2 – Não há esse dado na pesquisa.

Na comparação do nível de instrução no município de Curitiba, verificou-se que o percentual de pessoas na faixa de escolaridade com ensino médio e na faixa de escolaridade com ensino médio completo e superior incompleto são maiores nos dados da presente pesquisa em comparação aos dados do Censo (2010). Constata-se, assim, que a amostra da presente pesquisa tem como característica um nível de escolaridade superior à média municipal. Fato que foi apontado por Cimbalista (2007) em relação à ampliação do ensino superior no Estado do Paraná.

Os percentuais mais elevados de trabalhadores com ensino superior estão relacionados à expansão do ensino superior no Brasil, em especial, entre os anos de 1997 a 2003, quando houve o crescimento de 132% das matrículas em cursos do ensino superior na modalidade presencial. (CORBUCCI; KUBOTA; MEIRA, 2016).

No tocante ao número de matrículas, a rede privada de instituições de ensino superior contou com um total de 6.075.152 matrículas de graduação (presencial e a distância); e a rede pública contou com um total de 1.952.145 de matrículas no Brasil no ano de 2015. (INEP, 2016). De acordo com dados do SINEPE (2016) para o ano de 2015, no Paraná tinham 135.601 matrículas na rede pública (soma da rede federal, estadual e municipal) e 355.928 na rede privada. Para o município de Curitiba, houve um total de 34.458 de matrículas na rede pública e 120.645 na rede privada.

Entretanto, entre os anos de 2014 e 2015, de acordo com os dados do Censo do ensino superior, houve uma queda de matrículas na rede pública de

2,6% e de 6,9% na rede privada (INEP, 2016), fato que pode estar associada à crise econômica no país.

O aumento das instituições de ensino superior no país permitiu uma expansão no nível de escolaridade de parcela da população. No entanto, é possível verificar uma expansão da remuneração do trabalhador decorrente do aumento da escolaridade?

De acordo com o IPEA (2013a) ao analisar o mercado de trabalho brasileiro entre os anos de 1992 e 2012, com base nos dados da PNAD, verificou que houve uma expansão substancial da oferta relativa de mão de obra qualificada, em especial, ao longo dos anos 2000, houve uma aceleração das taxas de crescimento dos trabalhadores com ensino superior completo ou com algum curso superior. Sobre o retorno nos rendimentos desses trabalhadores, o estudo mostra que os retornos são decrescentes entre os trabalhadores com maior qualificação e os trabalhadores com menor qualificação, e de forma acentuada, a partir da década de 2000 para os trabalhadores com maior qualificação. Ainda se destaca do estudo que o número de trabalhadores desempregados com maior qualificação tem aumentado nos últimos 20 anos, enquanto que o número dos trabalhadores com menor qualificação tem diminuído.

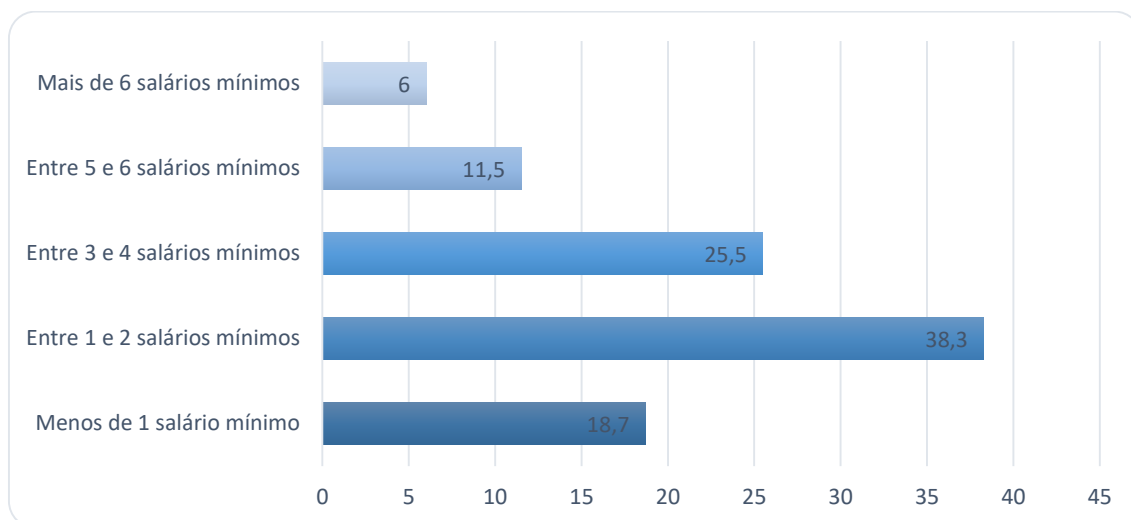
No entanto, é oportuno refletir sobre o alto nível de escolaridade obtido nos dados da presente pesquisa. Se a legislação impõe limitações no tocante às atividades que podem ser desenvolvidas pelo MEI e à limitação da receita bruta, e se há um grande percentual de trabalhadores com alto nível de escolaridade, é possível questionar se esses trabalhadores não possuem qualificação suficiente para a inserção no mercado formal de trabalho? Se houvesse qualificação, esses trabalhadores fariam a opção pelo MEI? Em havendo qualificação, poderiam esses trabalhadores não optar pela condição de empregados, e sim pelo trabalho autônomo, tendo sua renda enquadrada na limitação da legislação do MEI?

4.3.3 Rendimento e classe social

Os dados primários da presente pesquisa, em se referindo à renda mensal, apontam que o maior percentual de MEIs está inserido na faixa entre 1 e 2 salários mínimos (38,3%), seguido pela faixa entre 3 e 4 salários mínimos (25,5%). Em seguida, vem a faixa com menos de um salário mínimo (18,7%), e as duas últimas faixas, com menores percentuais, entre 5 e 6 salários mínimos (11,5%) e mais de 6 salários mínimos (6%).

Se somar as faixas com renda abaixo de 2 salários mínimos obtêm-se um percentual de 57% dos MEIs respondentes, o que denota um baixo rendimento. Se ampliar o somatório incluindo a faixa até 4 salários mínimos, obtêm-se o percentual de 82,5%, isto significando que esses MEIs teriam renda mensal de no máximo R\$ 3.520,00⁷⁹.

Gráfico 10 – RENDA MENSAL NA REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI - CURITIBA (%)



FONTE: A autora (2016).

*Respostas válidas: 235.

De acordo com o IBGE/PME (2016) o rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, para as Regiões Metropolitanas, para o mês de fevereiro de 2016 para os trabalhadores por conta própria era de

⁷⁹ Utilizando o valor do salário mínimo de R\$ 880,00.

R\$ 1.985,30. Utilizando o mesmo valor de referência do salário mínimo que foi utilizado na análise no início dessa sessão, verifica-se que o trabalhador por conta própria nas Regiões Metropolitanas brasileiras é de 2,2 salários mínimos. De acordo com os dados do IBGE/PNADc (2016) o rendimento médio real e nominal de todos os trabalhadores, recebidos por mês para as pessoas acima de 14 anos ou mais, ocupadas na semana de referência é de R\$ 2.090,00, valor próximo à média de rendimento dos trabalhadores por conta própria e acima da maior parte dos microempreendedores individuais que participaram dessa pesquisa.

Ao aproximar a renda do MEI com a escolaridade, verifica-se que apesar do alto percentual de MEIs com escolaridade mais elevada, essa realidade não se reflete em renda para o trabalhador. Podendo esse fato estar relacionado a uma situação conjuntural do país, onde o aumento das taxas de desemprego e a crise econômica acarretaram impactos na renda do trabalhador. No entanto, pode estar relacionado a questões estruturais, como a inserção permanente de novas tecnologias, a exigência constante de estudo e aperfeiçoamento do trabalhador que, muitas vezes, não é utilizado na realização da atividade prestada por esse trabalhador e não se reverte em maior remuneração, mas serve como uma barreira no processo de seleção do trabalhador e uma forma mais sutil de controle, através da denominada “ideologia da excelência” trazida por Soboll e Horst (2013).

As práticas impostas pelo sistema de capital impõem ao trabalho padrões que são reproduzidos na sociedade: impõe a lógica da competitividade, do empreendedorismo, da meritocracia, da autossuperação, do individualismo, entre outros. Ao mesmo tempo, oferece trabalhos precarizados, intensificados, mal remunerados, cujas consequências sociais e individuais, causam danos inestimáveis em uma sociedade que se denomina como civilizada. (SOBOLL; HORST, 2013, p. 227).

Realidade vista na análise dos dados concretos dessa pesquisa, que demonstra a incorporação do discurso empreendedor, dentro de um contexto estrutural do mercado de trabalho brasileiro, marcado pela desigualdade de inserção e de remuneração, onde o trabalho apresenta características de má remuneração e de precariedade na sua realização. Além do que, o discurso da

meritocracia, em um país como o Brasil, onde o acesso ao ensino superior público é mais restrito em número de vagas⁸⁰, força o trabalhador a buscar sua qualificação no ensino superior em instituições privadas, imputando-se ao trabalhador o custo financeiro de sua qualificação ou uma barreira para que essa aconteça (apesar dos programas de acesso ao ensino superior e de financiamento no Brasil)⁸¹.

Piketty (2014a) apresenta a qualificação como um critério de desigualdade da remuneração do trabalho. Argumenta o autor sobre a desigualdade da renda do trabalho, trazendo dois elementos para a análise: o primeiro trata da relação entre remuneração e produtividade e, o segundo, analisa a produtividade na relação com a qualificação do trabalhador dentro de condições de oferta e demanda de qualificações na sociedade. Sua argumentação enfatiza duas forças sociais e econômicas que são determinantes para a desigualdade dos salários, sendo a oferta e a demanda por qualificação. Para o autor “a oferta da qualificação depende particularmente das condições do sistema educacional.” A demanda por qualificação “depende, sobretudo, das condições tecnológicas disponíveis para produzir os bens e serviços consumidos em uma sociedade. (PIKETTY, 2014a, p. 297).

Constata-se, porém, que esses dois elementos dependem de outras forças, para Piketty (2014a) o sistema educacional depende de políticas públicas, de modos de financiamento, dos custos para o aluno e para a família e das possibilidades de formação ao longo da vida profissional. Para evitar a desigualdade, o sistema educacional deve fornecer de forma dinâmica e rápida a qualificação necessária para o acompanhamento do progresso da tecnologia, sendo que para reduzir a desigualdade, a oferta de qualificação deve progredir ainda mais rapidamente para grupos com menor formação. No Brasil, nas últimas décadas houve um avanço nas políticas públicas de acesso ao ensino

⁸⁰ De acordo com o Censo do ensino superior, realizado pelo INPE (2016), em 2015 a rede pública possuía 1.952.145 matrículas, em contrapartida a rede privada possuía 6.075.152 de matrículas no país.

⁸¹ O estudo realizado por Rocha, Monastério e Ehrl (2016) analisa o impacto do FIES nos salários.

superior e de financiamento das mensalidades, mas verifica-se uma dificuldade do sistema educacional de ensino superior de acompanhar, de modo dinâmico, os avanços da tecnologia, Corbucci (2007) colabora com esse entendimento.

Na análise da realidade brasileira, Piketty (2014b) afirma que:

O investimento em educação – e em especial na educação pública - é absolutamente essencial para se reduzir a desigualdade. E a taxa progressiva de rendas altas e grandes heranças pode ser uma forma de obter recursos para investir no sistema de educação pública.

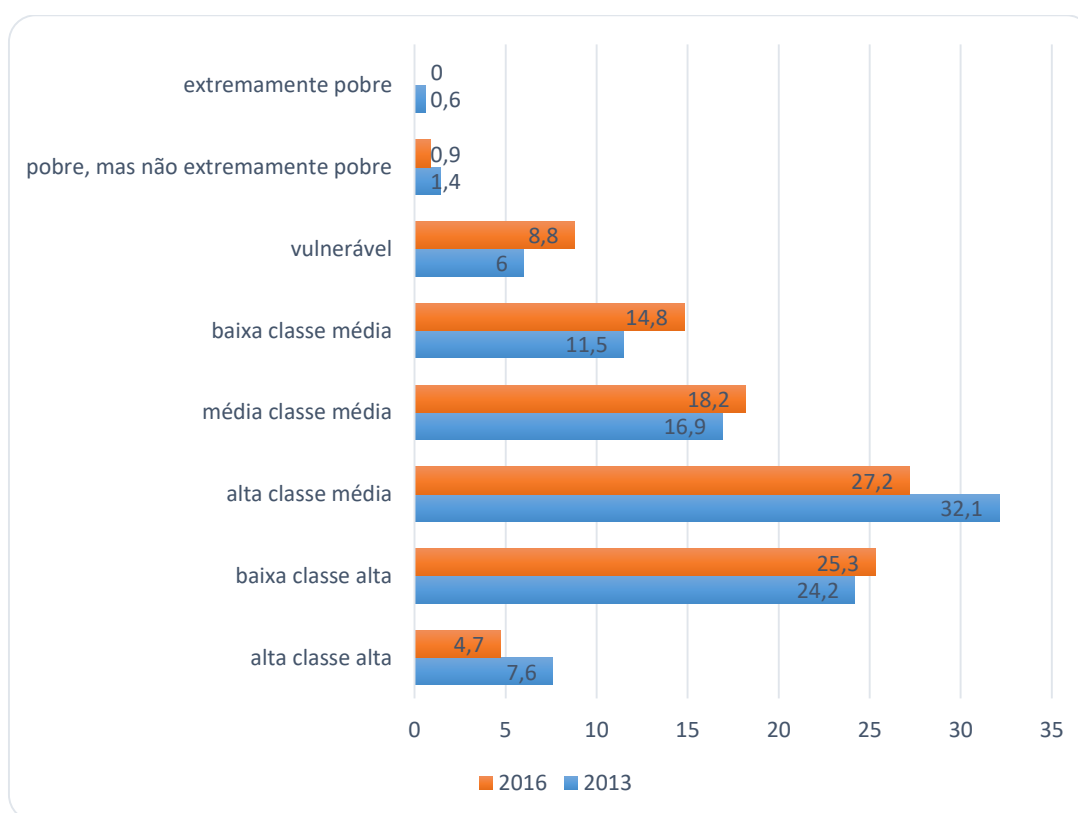
A partir dessa análise e dos dados concretos sobre a realidade brasileira, verifica-se que se tem muito a construir no campo da educação pública para a melhoria da qualificação do trabalhador de forma que impacte na redução da desigualdade social e econômica.

Para Tafner (2006, p. 215), a discussão sobre se as empresas exigem mais qualificação por maior inserção de tecnologia na produção, ou se o sistema educacional forma pessoas com mais qualificação e assim o mercado de trabalho redefine suas exigências é difícil e controversa, pois a sociedade e o mundo do trabalho estão cada vez mais complexos. Esse fato dificulta a análise, “é verdade que as novas ocupações requerem mais educação e mais formação.”

Outras vezes, esse acúmulo de conhecimentos do trabalhador, além de seus aspectos pessoais, é utilizado pelo empregador no processo produtivo, conforme a teoria do capital humano. Para Gorz (2005) o uso desse capital humano é visto como uma “externalidade” que é empregada para a produção do lucro, entretanto envolve custos para o empregador. Harvey (2016, p. 171) ao analisar a teoria do capital humano e entendê-la como “uma das ideias econômicas amplamente aceitas mais estranhas já concebidas”, questiona quem se beneficia do aumento da qualificação do trabalhador. E cita Marx ao afirmar que o trabalhador só pode realizar o valor dessas qualificações trabalhando para o capital. Desta forma, apesar da qualificação ser do trabalhador (com os benefícios pessoais e culturais que isso possa acarretar), no campo econômico é o empregador que se beneficia dessa busca constante por qualificação do trabalhador.

Quanto ao rendimento e classe social, a série de pesquisas do SEBRAE tem dados apenas para os anos de 2013 e 2015. As pesquisas utilizaram-se da classificação da Secretaria de Assuntos Estratégicos: classe baixa (extremamente pobre; pobre, mas não extremamente pobre; vulnerável); classe média (baixa, média e alta) e classe alta (alta e baixa)⁸².

Gráfico 11 – CLASSE SOCIAL DO MEI – BRASIL (%)



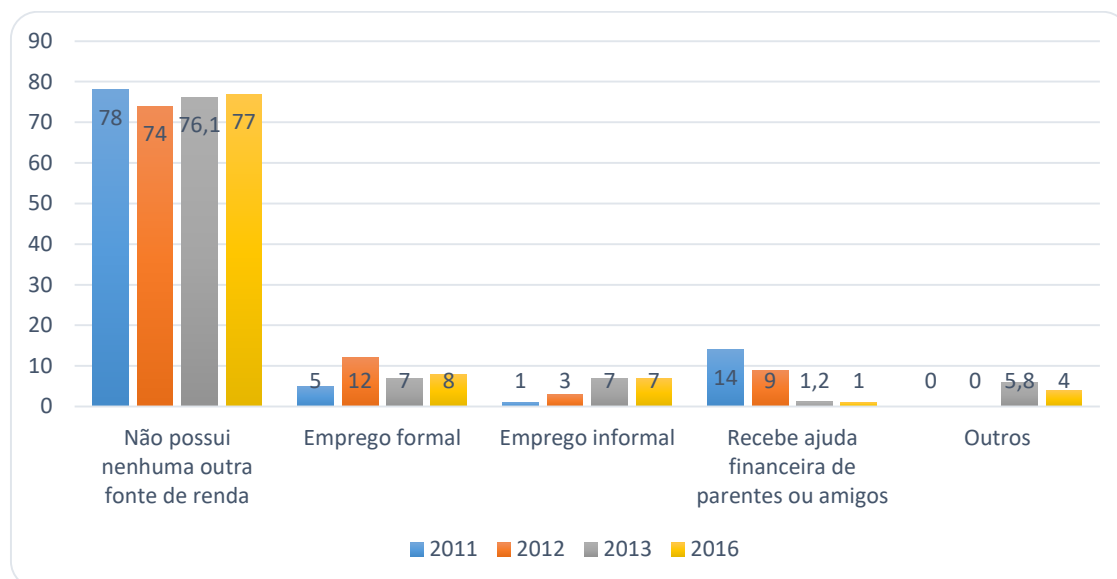
FONTE: SEBRAE (2013 e 2016). Elaborado pela autora.

Constata-se nas pesquisas do SEBRAE uma concentração de MEIs nas classes médias, com um total de 60,5% e 60,2% respectivamente para os anos de 2013 e 2015. Cabe destacar que para o ano de 2013, de acordo com a classificação do SAE, a faixa de renda da alta classe média era de R\$ 641,01 a R\$ 1.019,00 e da baixa classe alta era de R\$ 1.019,01 a R\$ 2.480,00. Para o ano de 2015, a faixa de renda da alta classe média era de R\$ 787,01 a

⁸² Foram apresentados apenas os percentuais, pois os valores reais de cada classe social variaram entre os anos de 2013 e 2015.

R\$ 1.252,00 e da baixa classe alta era de R\$ 1.252,01 a R\$ 3.047,00.⁸³ O valor máximo da alta classe média nos anos de 2013 e 2015 aproxima-se do valor relativo a um e meio salário mínimo. O que constitui um baixo rendimento para o grupo com maior percentual de respondentes. No primeiro capítulo dessa tese, foi analisada a formação de uma nova classe média no Brasil, sendo discutida a classificação do SAE baseada apenas em critério de renda, o que pode gerar inadequações em relação a situações reais do trabalho, conforme os estudos de Quadros, Gimenez e Antunes (2003) e Barros e Grosner (2013).

Gráfico 12 – OUTRO RENDIMENTO DO MEI – BRASIL (%)



FONTE: SEBRAE (2011; 2012; 2013 e 2016)

Sobre o MEI possuir outra fonte de renda, de acordo com a série de pesquisas do SEBRAE verificou-se que a grande maioria, percentuais acima de 70%, não possuem outra fonte de renda. Há uma faixa de microempreendedores individuais que possui como outra fonte de renda, seus rendimentos do emprego formal e, outra faixa que possui como outra fonte de renda, os rendimentos do trabalho informal (para essa faixa apenas há dados para os anos de 2013 e 2015). O que merece destaque, é o fato de existir essas faixas de

⁸³ O valor do salário mínimo em 2013 era R\$ 678,00 e em 2015 era R\$ 788,00.

microempreendedores individuais que permanecem na informalidade e outros que continuam a manter um emprego formal, mesmo após a opção pelo MEI,⁸⁴ demonstrando que o MEI pode ser uma segunda fonte de rendimentos.

Na pesquisa realizada por Silva (2016), no município de Teresina/PI dos 156 entrevistados, 80,8% não tinham outra fonte de renda, sendo que nessa mesma pesquisa, obteve-se que 73,1% tinham renda entre R\$ 1.019,01 e R\$ 2.480,00, o que confirmam os dados da presente pesquisa que também apontou um baixo rendimento para a maior parte dos pesquisados no município de Curitiba/PR.

De acordo com Moreira (2013, p. 23), no estudo que analisa o perfil do MEI beneficiário do Programa Bolsa Família afirma que “[...] os beneficiários do programa Bolsa Família representam 7% do total de microempreendedores individuais.” Esse percentual é a média dos percentuais de cada uma das unidades da federação, cabendo destacar que em Roraima e Alagoas representam 16% do total de MEIs. No Paraná, o percentual é de 6%. (MOREIRA, 2013). Na pesquisa de Silva (2016), esse percentual é de 9,6% do total de 156 entrevistados no município de Teresina/PI.

Com base nesses dados, é possível verificar a diversidade do público abrangido por essa política pública. E também retomar o questionamento: Os MEIs, ao se formalizarem, estão buscando lucro ou rendimento para a sobrevivência?

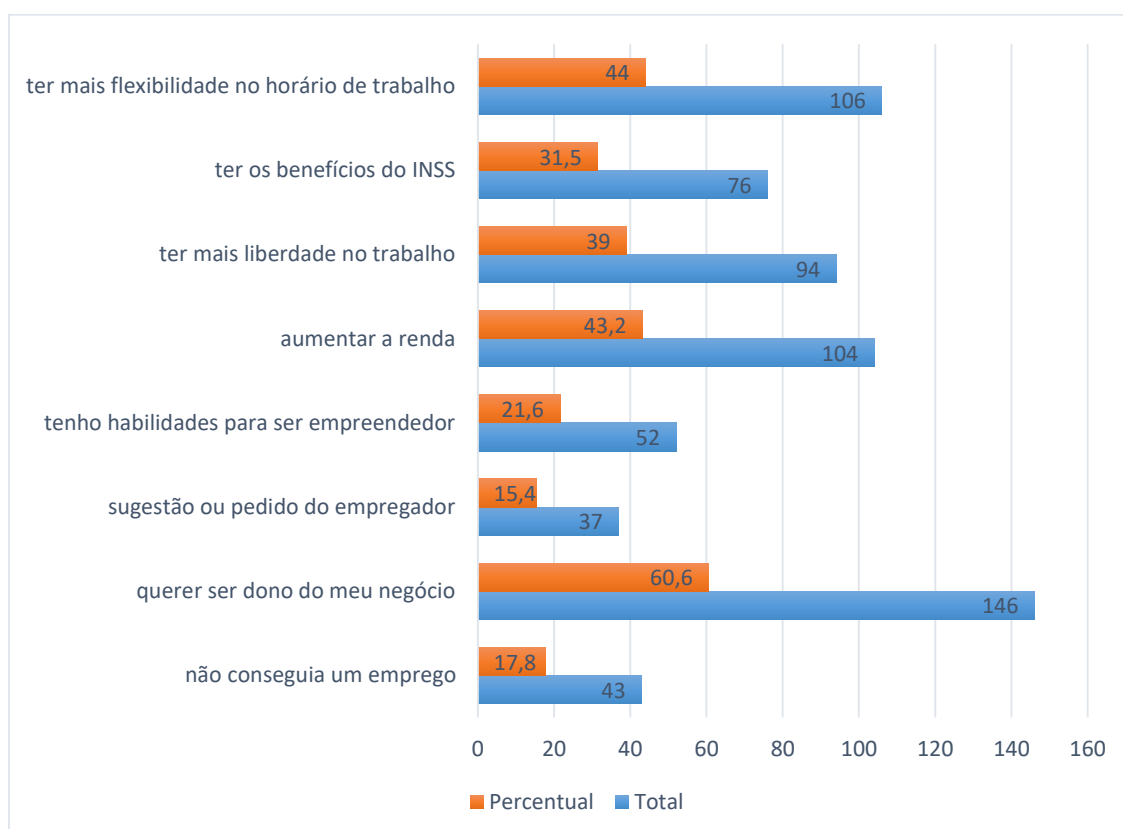
4.3.4 Formalização como microempreendedor individual

No instrumento de coletas de dados, a questão sobre as causas que contribuíram para fazer a opção como MEI, havia a possibilidade de cada respondente escolher até três opções. Verifica-se, nos dados primários da

⁸⁴ Na coleta de dados da presente pesquisa não houve questionamento sobre o MEI possuir outras fontes de renda, mas 15,4% dos respondentes afirmaram que permanecem com uma relação empregatícia, mesmo após a formalização como MEI.

presente pesquisa, que a causa com maior número de respondentes foi “querer ser dono do próprio negócio”, seguido por “ter mais flexibilidade no horário de trabalho”, “aumentar a renda”, “ter mais liberdade no trabalho”, “ter os benefícios do INSS”, “tenho habilidades para ser empreendedor”, “não conseguia um emprego” e “sugestão ou pedido do empregador”, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 13 – CAUSAS QUE LEVARAM A SE TORNAR MEI - CURITIBA



FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 241. Cada respondente poderia marcar por até três opções.

Do conjunto das causas que levaram o trabalhador a optar pela condição de MEI, pode-se realizar uma divisão em duas categorias: a primeira relacionada à ideia de flexibilidade no mundo do trabalho e empreendedorismo e, a segunda, relacionada ao paradigma do emprego. Percebe-se que as causas relacionadas à categoria flexibilidade no mundo do trabalho e empreendedorismo, tiveram os percentuais mais elevados de escolha pelos respondentes. As duas opções com maior número de respondentes foram “querer ser dono do próprio negócio” e “ter mais flexibilidade no horário de trabalho” e a opção que ficou em quarto lugar em

número de respondentes “ter mais liberdade no trabalho”, demonstram a presença da ideia de liberdade e autonomia no mundo do trabalho atual, concepção que ganha força, a partir dos anos 1970, no início do processo de reestruturação produtiva mundial do capital. A ideologia empreendedora e a realidade das relações de emprego contribuem com a ideia de independência e flexibilidade no mundo do trabalho, conforme analisado por Alves (2011 e 2014a). Apesar de o trabalhador se tornar dono de seu negócio e sair da esfera do assalariamento, está ligado às grandes empresas, posto que as pequenas empresas, a partir de uma análise estrutural do sistema capitalista, de das contradições como a concentração versus fragmentação, conforme Dupas (1999) e centralização versus descentralização, de acordo com Harvey (2016) estão na dependência da prestação de serviços, ou do comércio de produtos produzidos pelas grandes corporações que controlam setores importantes do mercado.

Para Malagutti (2000) a ideia do empreendedorismo também é uma forma de legitimar a informalidade existente estruturalmente no mundo do trabalho brasileiro.

Essa constatação também foi feita por Silva (2016) em sua pesquisa sobre o microempreendedor individual no município de Teresina/PI.

Dizer que estão livres das mãos do mercado, que são donos de seus próprios destinos, que podem empreender por conta própria e que terão sucesso garantido caso queiram, é uma falácia ideológica dessas promessas. No caso do MEI, acredita-se que essa lógica é ainda mais perversa, pois coloca toda a responsabilidade das ações empreendedoras em mãos que, muitas vezes, apenas detêm o sonho, sem condições técnicas e reais de efetivá-lo. (SILVA, 2016, p. 172).

Cabe destacar também, que o discurso empreendedor tem uma relação com a realidade do mundo do trabalho assalariado, marcado pela subordinação e controle. A história da constituição do assalariamento mostra o esforço do capital em criar estruturas de controle e disciplinamento do trabalhador. Harvey (2011b), Offe (1984) e Braverman (1989) vão analisar as formas de controle do trabalho para a criação do proletariado. Na própria legislação laboral brasileira, ao se verificar os elementos que configuram uma relação de emprego, constata-se a subordinação, a habitualidade, a pessoalidade, todos elementos de controle

e sujeição do trabalho ao empregador. Desta forma, essa estrutura de poder presente nas relações de emprego, pode estar sendo questionada a ideia de liberdade e autonomia trazida pela ideologia empreendedora encontra espaço perante os trabalhadores.

Para Coutinho (1999, p. 25) ao analisar as formas de poder dentro das empresas, com base em Galbraith (1999)⁸⁵ afirma que “há autoridade, há propriedade dos meios de produção, há organização hierárquica que se manifestam punindo, premiando e condicionando a obediência.”

Esse desejo por liberdade e autonomia no mundo do trabalho pode ser percebido nos dados da presente pesquisa, em especial, nas respostas à questão que trata da intenção do MEI de voltar a ser um trabalhador assalariado. Dos 235 respondentes dessa questão, 79,1% afirmaram que não têm o desejo de voltar a ser assalariado e 20,9% afirmaram que têm esse desejo. O que se questiona é se esse trabalhador, não tem o desejo de ser empregado, ou não tem opções de uma boa inserção no mercado de trabalho? Ou ainda, se realmente há um questionamento das condições do trabalho assalariado, marcado pela subordinação e obediência? Esses dados corroboram com a questão sobre o desejo de continuar a ser MEI. Dos 241 respondentes da questão sobre o desejo de continuar a ser MEI, 89,2% afirmaram que pretendem continuar e apenas 10,8% afirmaram que não.

Outra pergunta presente no questionário que está relacionada à condição de ser MEI, é: Você se considera realizado com a atividade que desenvolve atualmente como MEI? Dos 238 respondentes dessa questão, 77,7% afirmaram que sim e 22,3% afirmaram que não. O que demonstra um alto percentual de satisfação com a atividade desenvolvida, o que pode representar uma insatisfação com as características do trabalho assalariado marcado pela subordinação, pessoalidade, continuidade e assim, o fato de ser MEI representa maior autonomia, liberdade e possibilidade de flexibilidade na realização do trabalho. No entanto, deve-se perguntar: há maior liberdade quando se tem o

⁸⁵ Galbraith (1999) em sua obra ‘A anatomia do poder’, afirma que há três instrumentos de poder: o poder condicionado, o poder condigno e o poder compensatório.

próprio negócio?

A opção “aumentar a renda” aparece no terceiro lugar em número de respondentes. Essa alternativa pode abranger tanto os MEIs que têm apenas essa fonte de renda, como os MEIs que têm outras fontes de renda e utilizam-se dessa possibilidade como uma forma de obter mais uma fonte de renda. Conforme já exposto, mais de 70% dos respondentes na série de pesquisa do SEBRAE afirmaram possuir como renda apenas o produto da atividade como MEI; assim, é possível entender que a formalização como MEI é uma possibilidade de aumentar a renda que obtinham, anteriormente, nas atividades que desenvolviam. No entanto, na presente pesquisa não houve coleta de dados sobre a renda anterior à formalização como MEI. Entretanto, ao se verificar as faixas de rendimento após a opção como MEI, verifica-se que 57% dos respondentes têm renda até 2 salários mínimos. O que se pode inferir é que se houve aumento de renda, não foi um acréscimo muito grande, pois 48,5% declararam que tinham a condição de trabalhador com carteira assinada antes de fazer a opção como MEI, e desta forma, não deveriam ter renda inferior a um salário mínimo.

A opção que aparece em quinto lugar no número de respondentes é “ter os benefícios do INSS”, com um percentual de 31,5% do total. Esse dado indica que apesar de haver uma busca pela proteção previdenciária, não foi considerado pelos respondentes como uma das causas principais. No entanto, na questão sobre os motivos para a formalização como MEI, essa mesma opção aparece em terceiro lugar, conforme será analisado a seguir. Mas é interessante observar que essa não foi uma das principais causas vistas pelos respondentes para fazer a opção como MEI, no entanto, é um dos principais objetivos da política pública.

Em sexto lugar ficou a opção “tenho habilidades para ser empreendedor” com um percentual de 21,6% do total. É interessante essa alternativa ter sido a escolha de um percentual menor de MEIs, pois a opção com maior número de respondentes foi “querer se dono do negócio” e assim, pode-se questionar: Para ser dono do próprio negócio, não seria necessário ter habilidades para empreender? Esses dados podem indicar que o empreendedorismo desse grupo

pesquisado está mais associado ao empreendedorismo por necessidade, já que essa opção não foi a mais escolhida pelos respondentes, podendo-se inferir que entendiam que não possuíam essa habilidade. Destacando que o empreendedorismo por necessidade está relacionado à ausência de opção de inserção no mercado de trabalho e pela necessidade de geração de renda, sendo que a busca por uma renda foi uma das opções com maior número de respondentes. Essa correlação entre a busca por renda (maior número de respondentes) e ter habilidades para ser empreendedor (baixo número de respondentes) enquadra-se na categoria do empreendedorismo por necessidade e, conseqüentemente, se afasta do empreendedorismo por oportunidade, quando há uma escolha do trabalhador mesmo quando possui alternativas de emprego. Também é preciso destacar os elementos estruturais do mundo do trabalho brasileiro, onde o trabalho assalariado formal não incluiu a maior parte dos trabalhadores (com exceção ao período de estruturação do mercado de trabalho em curtos períodos históricos). No Brasil, a informalidade e o trabalho por conta própria fazem parte da estrutura do mundo do trabalho, assim, a opção pelo empreendedorismo não está relacionada apenas a uma escolha pessoal.

Em penúltimo lugar em número de respondentes, ficou a opção “não conseguia um emprego”, com 17,8% do total. Merece destaque esse dado, em virtude de demonstrar que a opção como MEI não veio, na grande maioria das pessoas, por não conseguirem um emprego. Isto é, a escolha pelo MEI se deu por outros motivos que não a falta de conseguir um emprego. Cabe destacar que esse percentual foi superior ao percentual dos que se declararam como desempregados (7,9%).

No questionário de coleta de dados para a presente pesquisa, a questão que indagava sobre as principais causas para a formalização como MEI⁸⁶ apresentava a opção “por sugestão ou pedido do empregador”. Essa opção foi escolhida por 37 respondentes, de um total de 241 respondentes, o que

⁸⁶ Nessa questão era possível marcar até três opções das apresentadas no questionário.

representa um percentual de 15,4% do total, sendo a opção com menor número de respondentes.

No entanto é possível aprofundar a análise desse grupo de MEIs e verificar quais foram as outras opções assinaladas conjuntamente pelo mesmo respondente nessa questão⁸⁷. Dos 37 respondentes, 11 assinalaram também a opção “aumentar a renda”, 10 assinalaram também a opção “não conseguiam emprego”, 9 assinalaram também “obter os benefícios do INSS”, outros 9 respondentes assinalaram também a opção “querer ser dono do próprio negócio”, 8 marcaram também a opção “ter mais flexibilidade no horário de trabalho”, 6 assinalaram também a opção “ter mais liberdade no trabalho”, 6 marcaram apenas essa opção, e 2 marcaram também a opção “tenho habilidades para ser empregador”. Cabe destacar que entre as opções que foram marcadas em conjunto, mais vezes, foi a opção por “sugestão ou pedido do empregador” com a opção “não conseguia um emprego” o que pode sinalizar que ao buscar um emprego e não consegui-lo, há a sugestão do empregador da possibilidade de opção pelo MEI como uma forma de trabalho e consequente obtenção de renda, havendo uma fuga do assalariamento.

Também cabe destaque que dos 37 respondentes da opção “por sugestão ou pedido do empregador”, 6 marcaram apenas essa opção, isto é, fizeram a opção pelo MEI exclusivamente por sugestão ou pedido do empregador. Desses respondentes, 4 afirmaram que antes da opção como MEI estavam na condição de empregados com carteira assinada, o que sinaliza que fizeram esse deslocamento de empregado com carteira assinada à condição de MEI por sugestão ou pedido do empregador, podendo ser um demonstrativo do uso indevido dessa política pública como uma forma mais precarizada de subcontratação de serviços.

Na presente pesquisa, do total dos 37 respondentes da opção “por sugestão ou pedido do empregador”, 18 afirmaram estar na condição de empregado com carteira assinada antes de fazer a opção como MEI e 15

⁸⁷ Destacando que nessa questão, cada respondente poderia marcar até três opções.

afirmaram estar na condição de autônomo ou trabalhador por conta própria antes de fazer a opção pelo MEI, 2 declararam ter um negócio informal e 2 declararam ter um emprego sem carteira assinada. Esses dados podem indicar haver o uso indevido da política pública, havendo uma substituição dos empregos, já que 48,6% estavam na condição de empregado e fizeram a transição para a categoria de MEI, por pedido ou sugestão do empregador.

Esse debate já existe no Brasil e Oliveira (2013), ao analisar se o MEI pode estar sendo utilizado de forma desvirtuada, como processo de terceirização ou substituição do emprego por prestação de serviços, destaca a necessidade de aprofundamento da análise, em especial quanto ao tempo de duração da transição e as possíveis explicações para a transição.

Nesse contexto, esse “desassalariamento” pode ser fruto de processo no qual um trabalhador que atuava como empregado assalariado opta – ou é “induzido” por seu empregador – por abandonar a condição de empregado, protegida por amplo arcabouço legal e por benefícios sociais, para transformar-se em MEI, passando a atuar, do ponto de vista formal, como prestador de serviços. (OLIVEIRA, 2013, p. 38).

De acordo com Pereira (2013, p. 112) na pesquisa realizada com os denominados “trabalhadores-empresa” ou trabalhadores pessoa jurídica no setor de desenvolvimento de *software* no município de Curitiba e Região, constatou-se que esses trabalhadores-empresa são formalizados através da figura jurídica do MEI ou como microempresa, já que a atividade de desenvolvimento de *software* não está na lista das atividades permitidas ao MEI. Dentre as conclusões da pesquisa, verificou-se que há, por parte dos contratantes, uma posição cada vez mais agressiva, direta ou indiretamente, interferir na decisão da escolha dessa forma de trabalho. “Diretamente, no momento da contratação em que o trabalhador é impelido a este regime contratual, ou indiretamente, quando o incentivo maior for o interesse em atuar na área, independente do vínculo contratual.”. Também se verificou na pesquisa que a contratação dessa forma flexível de trabalho, se dá com base no discurso empreendedor e na ideia de individualidade na organização do trabalho. (PEREIRA, 2013).

Antes de ser um empresário na sua forma mais genuína, o PJ é um “trabalhador” que se adapta ao mercado e às suas exigências. Ele, como um prestador de seu serviço, vive dos ganhos de seu trabalho vinculado a uma única empresa contratante, não tendo a liberdade de prestar serviços a outros clientes. (PEREIRA, 2013, p. 113).

Das conclusões da pesquisa realizada por Pereira (2013), pode-se inferir que há fraude à legislação trabalhista, pois a pesquisa demonstra que há subordinação desses trabalhadores à empresa contratante, no entanto, o regime de trabalho não se dá na forma de assalariamento, mas de prestação de serviços. A utilização da contratação por meio de uma pessoa jurídica prestadora de serviços, mas que mantém vínculos de subordinação e de participação desse trabalhador na estrutura empresarial é uma forma de transferência de responsabilidade dos riscos do negócio para o trabalhador e uma forma de não pagamento dos encargos trabalhistas.

Essa nova configuração de trabalho foi descrita por Ramos Filho (2012) ao tratar dos processos de externalização da produção, dentro de um contexto de reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho, denominando como “pejotização”. Nessa forma de contratação, o trabalhador assemelha-se ao empregado na realização do trabalho, no entanto, não tem as garantias legais desses trabalhadores, o que acarreta ao trabalhador a perda de direitos conquistados historicamente e assim, substituindo a proteção laboral por uma relação civil. Há perda do princípio da proteção ao trabalhador com todas as suas consequências para uma relação de base igualitária nos contratos de prestação de serviços.

Outra questão que fazia parte do instrumento de coleta de dados primários abordava os motivos que contribuíram para o trabalhador se tornar ME. Havia 11 opções, sendo que cada respondente poderia marcar até 3 opções. Percebe-se das respostas que, “ter uma empresa formal” foi a opção com maior número de respondentes, 159 de um total de 241 respondentes. O que se aproxima da resposta com maior percentual da questão sobre as causas que contribuíram para a formalização como MEI, foi “querer ser dono do meu negócio”, com 60,6% do total. As opções com maior número de respondentes foram: em segundo lugar, “emitir nota fiscal”; em quarto lugar “crescer como empresa”; em quinto lugar “facilidade para abrir a empresa” e em oitavo lugar “vender para outras

empresas”. Percebe-se do conjunto das respostas que as opções com maior número de respondentes estão associadas a ter um empreendimento formal e as possibilidades que esse empreendimento pode oferecer no desenvolvimento da atividade econômica.

O segundo conjunto de respostas está associada à proteção previdenciária. A opção “ter os benefícios do INSS” ficou em terceiro lugar, seguido pela opção “baixo valor do INSS” em sexto lugar e, em sétimo lugar, a opção “custo fixo mensal”. É interessante observar que na questão sobre os motivos que contribuíram para fazer a opção como MEI, a alternativa “ter os benefícios do INSS” apareceu em quinto lugar. No entanto, o fato do valor reduzido da contribuição do INSS e do custo fixo da contribuição tiveram baixo número de respondentes. Esses dados merecem destaque, pois a proteção previdenciária que é um dos objetivos da política pública do MEI e as reduções nos valores dessa contribuição aparecem como as principais vantagens dessa política pública.

Um dado que pode contribuir para essa análise são as respostas a questão direcionada ao recolhimento do INSS antes da formalização como MEI. Dos 238 respondentes da presente pesquisa, 35,7% responderam que não faziam o recolhimento e 64,3% faziam o recolhimento. Isso pode ser um indicativo de que já faziam o recolhimento ao INSS e, desta forma, esse não é o principal atrativo à formalização como MEI.

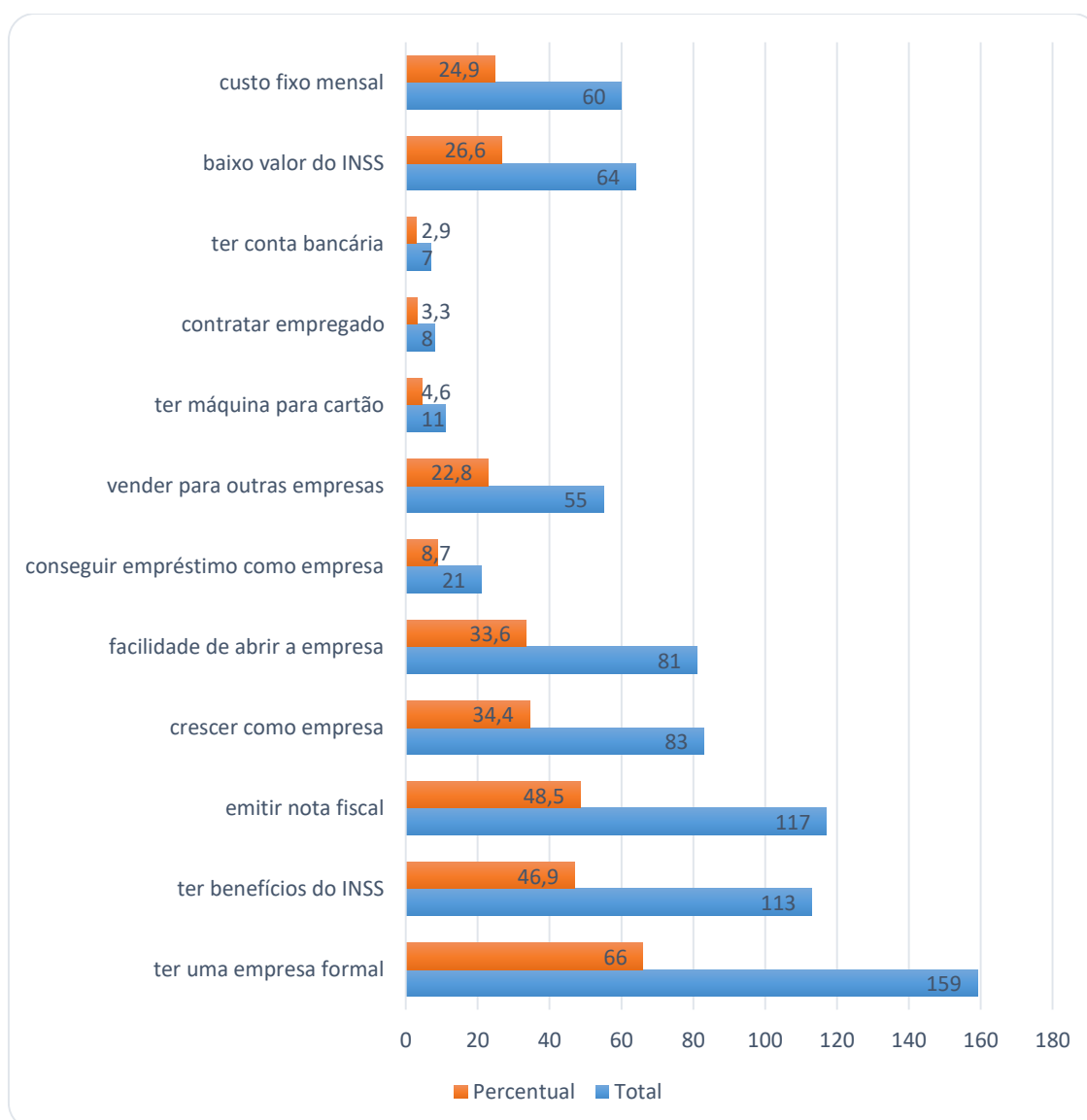
A opção “ter máquina para cartão” aparece em nono lugar, com apenas 4,6% dos respondentes. O que demonstra estar em conformidade com a questão no instrumento de coleta de dados primários que indagava: Você trabalha com máquina de cartão de crédito ou débito? Verificando que dos 242 respondentes dessa questão, 74% afirmaram não usar máquinas para cartão e 26% afirmaram possuir máquinas para pagamento com cartão.

A opção “contratar empregado” ficou em décimo lugar com um percentual de 3,3% dos respondentes, demonstrando que a possibilidade de contratar empregados não aparece como um fator determinante nos motivos que contribuem para a formalização como MEI. Esse percentual está de acordo com a questão que indagava se o MEI tem empregados contratados, na qual se

obteve o percentual de 5,8% com empregados contratados. A análise sobre a contratação de empregados será detalhada nas seções a seguir.

A opção que ficou com menor número de respondentes, foi ter conta bancária, com 2,9% dos respondentes, o que pode indicar que já possuíam conta bancária, ou que a atividade desenvolvida não depende da existência de conta bancária.

Gráfico 14 – MOTIVOS QUE CONTRIBUÍRAM A SE TORNAR MEI – CURITIBA

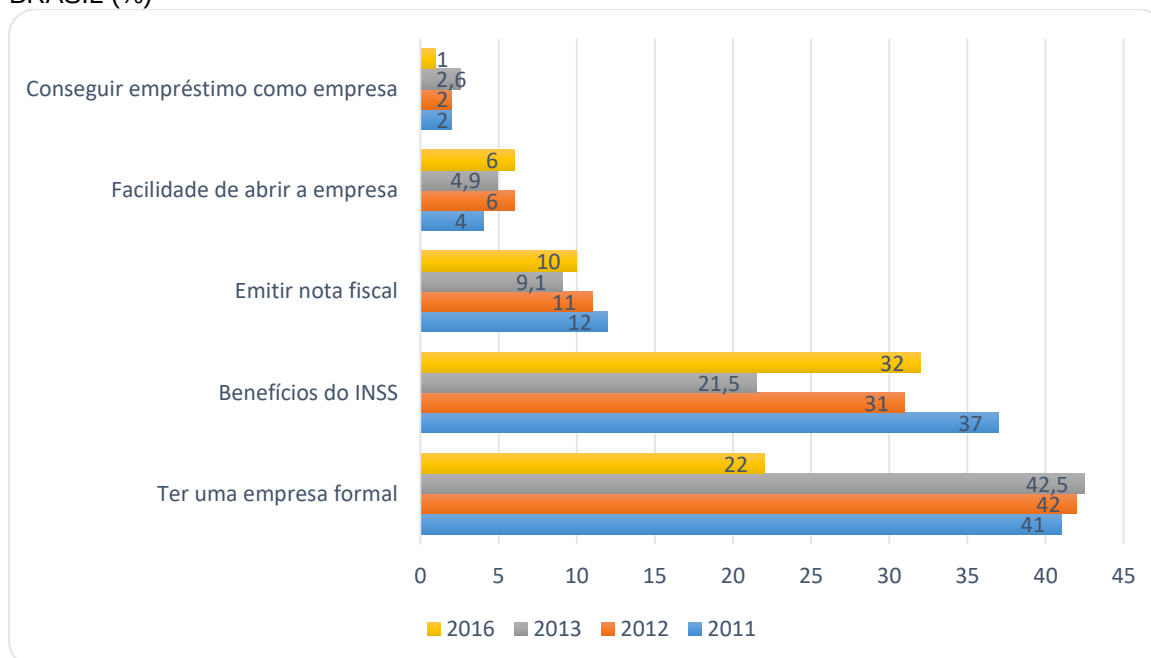


FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 241. Cada respondente poderia marcar por até 3 opções.

No que tange às principais causas para a formalização como microempreendedor individual, segundo a série de pesquisas do SEBRAE, a opção com maior percentual é “ter uma empresa formal”, o que se equipara com os dados da presente pesquisa. No entanto, em segundo lugar na série de pesquisas do SEBRAE apareceu a opção “ter os benefícios do INSS” e em terceiro lugar a opção “poder emitir nota fiscal”, divergindo dos dados da presente pesquisa.

Gráfico 15 – COMPARAÇÃO SOBRE AS CAUSAS PARA FORMALIZAÇÃO COMO MEI – BRASIL (%)



FONTE: SEBRAE (2011; 2012; 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

Destaca-se que as duas principais causas apontadas na série de pesquisa do SEBRAE, “ter uma empresa formal” e “ter os benefícios do INSS” são compatíveis com os dois principais objetivos da política pública do MEI, a formalização e a inclusão previdenciária.

É importante destacar que nas questões que indagavam sobre as causas que contribuíram para a formalização como MEI e as causas que levaram a se tornar MEI, as opções que tiveram maior número de respondentes foram, respectivamente, “querer se dono do próprio negócio” e “ter uma empresa formal”. Esses dados indicam a presença da ideologia empreendedora presente

na sociedade brasileira.⁸⁸ Das respostas apresentadas na presente pesquisa, verifica-se a incorporação do discurso empreendedor, em especial da análise realizada por Alves (2011) que aponta como consequência desse discurso empreendedor, tornar mais tênue a divisão entre capital e trabalho. Para Alves (2014a), a incorporação desse discurso por parte dos trabalhadores traz consequências insidiosas operando sobre o trabalhador um mecanismo ideológico da autoculpabilização. Se a atividade empresarial der certo é por responsabilidade do trabalhador, mas se der errado também é por culpa do trabalhador. Focando apenas na responsabilidade do trabalhador, afastam-se fatores estruturais que podem contribuir para o sucesso e insucesso da atividade econômica desenvolvida. Há também relação com a expansão das pequenas empresas, sendo que esse fenômeno está relacionado às contradições da concentração *versus* fragmentação, (DUPAS, 1999) e centralização *versus* descentralização (HARVEY, 2016).

A situação de trabalhar como MEI prestando serviços de forma regular a uma empresa, agora foi legalizada através da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Essa legislação cria as figuras do salão-parceira e do profissional-parceiro, sendo que o primeiro tem como responsabilidade a centralização dos pagamentos e recebimentos dos valores pagos pelos serviços prestados pelo profissional-parceiro, podendo fazer a retenção da cota-parte dos percentuais acordados entre os parceiros. Pode também, fazer a retenção dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias do profissional-parceiro. A cota-parte corresponde ao aluguel de bens móveis e utensílios, podendo também fazer parte a prestação de serviços de gestão, administração

⁸⁸ Na pesquisa realizada por De Jorge (2015) buscando compreender como ocorre a identificação do microempreendedor individual através da representação que se faz desse público nas campanhas publicitárias nacionais criadas e veiculadas pelo SEBRAE, entre os anos de 2009 e 2014, chega à conclusão que a representação social do MEI é ancorada no termo “trabalha por conta própria” e que é objetivado nas variadas formas de comunicação do SEBRAE.

fornecidos pelo salão-parceiro. O salão-parceiro deverá proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento da atividade pelo profissional-parceiro, zelando pelo cumprimento das normas de segurança e saúde. O profissional-parceiro não poderá assumir atividades na administração do salão-parceiro. A relação decorrente desse contrato de parceria não gera vínculo de emprego nem de sociedade entre o salão e o profissional, a não ser nos casos de ausência do contrato de parceria ou nos casos que o profissional-parceiro desempenhe atividades da administração do salão-parceiro. O profissional-parceiro, mesmo sendo pessoa jurídica, deverá ser representado pelo sindicato da categoria, ou na ausência, pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A lei deixa claro, em seu art.1º, § 7º que o profissional-parceiro pode ser um MEI.

Conforme os dados acima, das cinco atividades apresentadas, a de cabelereiro se distinguiu com o maior número de MEIs nas três esferas, nacional, estadual/Paraná e municipal/Curitiba.

Essa legislação indica uma tendência de mudança no mundo do trabalho, alterando o paradigma do emprego e criando novas formas de trabalho, onde prevalece a autonomia e a liberdade do trabalhador, através da prestação de serviços a terceiros, mesmo havendo o questionamento sobre essa autonomia.

Outra recente legislação, a Lei Complementar nº 155/2016, regulamenta a figura jurídica do “investidor-anjo”, com vigência a partir de 01/01/2017. Essa lei dispõe sobre a possibilidade de aporte de recursos, pelo “investidor-anjo”, em pequenas empresas voltadas para o desenvolvimento de tecnologia, conhecidas como *startups*⁸⁹.

As regras sobre o contrato de participação, em síntese, estabelecem que: a) o investimento se dará via contrato de participação; b) o objeto do aporte de recursos deve ser o fomento à inovação ou investimento produtivo; c) contrato não poderá vigor por mais de 7 anos; d) o prazo para o resgate do investimento não poderá ser inferior a 2 anos; e) o investimento poderá ser transferido a terceiros; f) o investidor-anjo terá direito de preferência na aquisição da empresa;

⁸⁹ *Startups* são pequenas empresas em seu período inicial de desenvolvimento da atividade.

g) esse aporte não integra o capital social da empresa; h) a remuneração do capital investido, não poderá ser superior a 50% dos lucros da sociedade.

O investidor-anjo “é uma pessoa física ou jurídica que poderá investir na ME ou EPP aportando capital, ou seja, fornecendo recursos para que a empresa se desenvolva e, depois, ele receberá de volta esse investimento realizado.” (CAVALCANTE, 2016). Tendo elementos, assim caracterizados: a) pode ser uma pessoa física ou jurídica, b) não ser considerado sócio da empresa na qual investe; c) não tem o direito de participar da gestão da empresa; d) não tem direito a voto na administração da empresa; e) não responde por qualquer dívida, nem mesmo em caso de recuperação empresarial, f) não pode ter seu patrimônio atingido em processos de desconsideração da personalidade jurídica. (CAVALCANTE, 2016).

Outra forma de relação de trabalho está prevista no art. 129 da Lei nº 11.196/2005, resultado da Medida Provisória nº 255/2005, conhecida como “MP do Bem”⁹⁰. Esse artigo dispõe sobre a possibilidade de contratação por pessoa jurídica prestadora de serviços intelectuais afastando a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício e de desconsideração da pessoa jurídica, desde que cumpridos os requisitos legais.

A possibilidade de contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços de natureza intelectual tem levado profissionais liberais como engenheiros, médicos ou jornalistas a disponibilizarem seus serviços no mercado por essa via. O fato faz com que os contratantes tenham de si afastados todos os ônus inerentes ao contrato de trabalho, tais como o pagamento de horas extras e respectivas integrações, décimos terceiros salários e férias, estas acrescidas do um terço constitucional. (VOLTOLIN, 2008).

Os requisitos para a aplicação dessa forma de contratação são: a) sejam serviços intelectuais; b) os serviços poderão, ou não, ter caráter personalíssimo. O fato do trabalho ser personalíssimo pode gerar a relação empregatícia, posto que esse é um dos elementos configuradores desse tipo de relação de trabalho. Assim, o fato da lei expressamente afirmar que pode ser personalíssimo afasta

⁹⁰ Cabe destacar o significado simbólico das expressões “investidor-anjo” e “MP do bem” que trazem a conotação de normas boas para a sociedade.

essa possibilidade; c) que não haja a obrigatoriedade de que os serviços contratados designem obrigações a serem cumpridas pelos sócios ou empregados da pessoa jurídica contratada para prestá-los. Isto é, uma vez contratada a pessoa jurídica, não haverá distinção entre os integrantes dessa sociedade, sejam eles sócios ou empregados.

O que se percebe em comum nessas legislações acima citadas é que a realização da atividade econômica se dá através de parcerias. Em todos os casos, é o trabalhador quem executa as atividades, sem vínculo empregatício, e os portadores do capital passam a ter maior segurança jurídica em seus investimentos. Os aportes de capital são fundamentais para a ativação da economia, e no caso da segunda legislação, no incentivo ao desenvolvimento de tecnologia. Mas a racionalidade em ambas as legislações é de paridade entre as partes, há uma relação contratual, que pressupõe um equilíbrio entre elas, demonstrando também, o processo de fragmentação da produção, conforme analisado por Dupas (1999) e em processo de desassalariamento e de exclusão do trabalho da esfera protetiva do Direito do Trabalho.

A partir da análise dos dados primários da presente pesquisa sobre a condição dos respondentes antes de fazerem a opção por se formalizar como microempreendedor individual, obtêm-se os seguintes percentuais: 48,5% estavam na condição de empregado com carteira assinada⁹¹; seguido de 25,9%, que estavam na condição de trabalhador autônomo ou por conta própria; 7,9% estavam na condição de desempregados; 7,1% estavam na condição de empregado sem carteira assinada; 7,1 % tinham um negócio informal e 3,3% tinham um negócio já formalizado.⁹²

Sobre a condição que estava o trabalhador antes de sua opção pela formalização como MEI, na série de pesquisas do SEBRAE percebe-se que

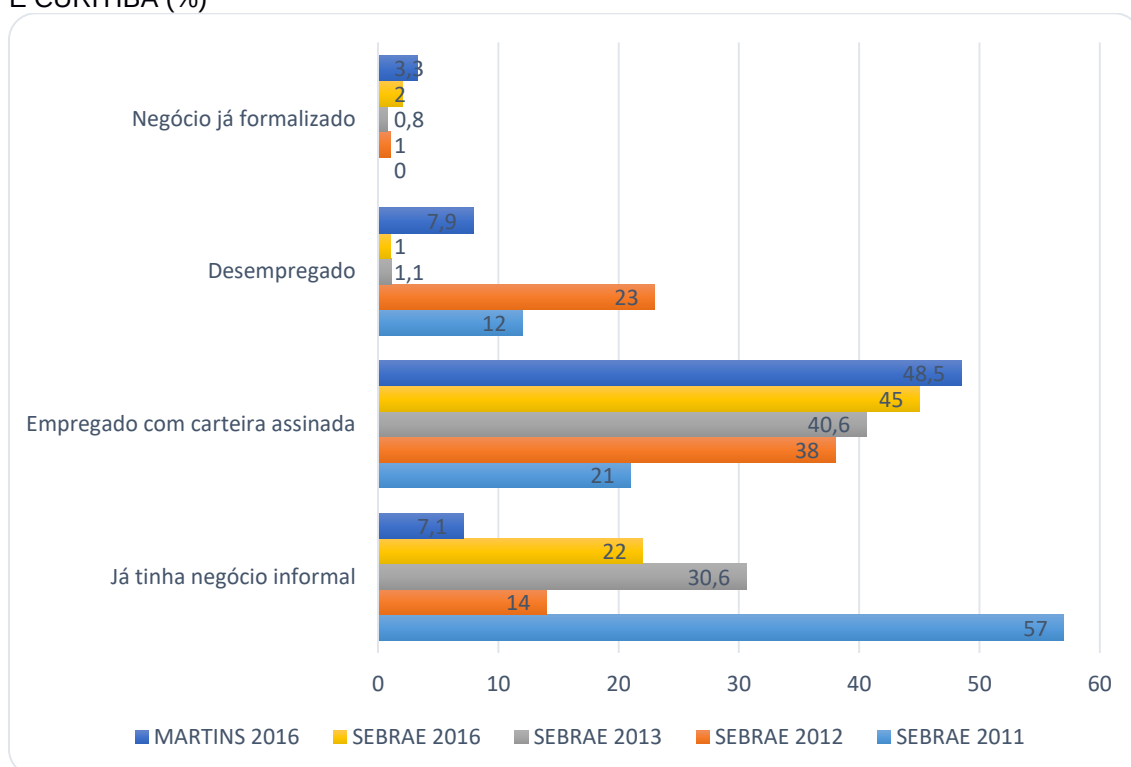
⁹¹ Cabe destacar que as opções incluídas no questionário tiveram por objetivo a melhor compreensão por parte dos respondentes. No plano técnico-jurídico, todo empregado é trabalhador com carteira assinada.

⁹² Na pesquisa realizada por Matos (2013) sobre os microempreendedores individuais no município de São Luís do Maranhã, verificou-se que 50% da amostra pesquisada era composta por trabalhadores que antes da opção como MEI eram “funcionários de outra empresa”, isto é, tinham contrato de emprego.

houve uma significativa diminuição dos trabalhadores que estavam desempregados nos anos de 2013 e 2015. Nos anos de 2012, 2013 e 2015 houve um elevado percentual de trabalhadores que possuíam emprego com carteira assinada e que ingressaram na política pública do microempreendedor individual. Também merece destaque que, apenas no ano de 2011, houve um elevado percentual de trabalhadores que já possuíam um negócio informal, sendo que nos anos seguintes, esse percentual terá uma queda significativa, configurando um aumento para os trabalhadores com carteira assinada.

Na comparação dos dados da presente pesquisa com os dados da série de pesquisas do SEBRAE percebe-se diferenças nas quatro condições.

Gráfico 16 – COMPARAÇÃO CONDIÇÃO ANTES DA FORMALIZAÇÃO COMO MEI – BRASIL E CURITIBA (%)



FONTE: A autora (2016). SEBRAE (2011, 2012, 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

*Total de respondentes: 239

A maior diferença entre as pesquisas, refere-se aos trabalhadores que estavam na condição de empregados com carteira assinada antes da formalização como MEI.

É possível aprofundar a análise desse grupo que tinha a condição de empregado com carteira assinada antes de fazer a opção pelo MEI. Para tanto, será comparado esse grupo com o tempo em que estavam nessa condição e o tempo em que estão formalizados como MEI.

Tabela 19 – TEMPO NA CONDIÇÃO DE EMPREGADO COM CARTEIRA ASSINADA ANTES DE SER MEI – CURITIBA (números absolutos)

Empregado com carteira assinada antes da formalização como MEI	Tempo nessa condição (número de MEI)
Menos de 1 ano e 4 anos	14
Entre 5 anos e 10 anos	22
Entre 11 anos e 15 anos	8
Entre 16 anos e 20 anos	7
Entre 21 anos e 30 anos	11
Mais de 30 anos	3

FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 115. Respostas válidas para a comparação: 65

Ao analisar os trabalhadores que antes da formalização como MEI encontravam-se na condição de empregado com carteira assinada, pode-se verificar que havia uma estabilidade desses trabalhadores, a saber: 33,84% daqueles que tinham um emprego formal entre 5 e 10 anos, seguidos por aqueles que tinham emprego formal entre 1 e 4 anos, representando 21,53%, cabendo destacar que 16,92% tinham empregos formais entre 21 e 30 anos.

Tabela 20 – TEMPO FORMALIZADO COMO MEI – CURITIBA (números absolutos)

Tempo formalizado como MEI	número de MEI	(%)
Menos de 1 ano	14	21,53
Entre 1 ano até 2 anos	18	27,69
Entre 2 anos até 3 anos	17	26,15
Entre 3 anos até 4 anos	9	13,84
Entre 4 anos até 5 anos	5	7,69
Entre 5 anos até 7 anos	2	3,07

FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 115. Respostas válidas para a comparação: 65.

Ao somar os percentuais de formalização como MEI até 3 anos obtém-se o percentual de 75,37%, o que sinaliza que essa transição é um movimento recente.

Na pesquisa realizada por Silva (2016) no município de Teresina/PI, dos 156 entrevistados, 43,6% fizeram a formalização como MEI, de um a dois anos

da data da coleta de dados (2015) 32,1% de dois a cinco anos, o que coincide com o período da crise econômica no país. Pode-se, assim, inferir que o microempreendedor individual pode estar sendo uma opção de formalização como alternativa para a geração de trabalho e renda nesse período de inflexão da economia.

De acordo com Oliveira (2013), ao analisar a situação do trabalhador em relação ao estatuto jurídico anterior à formalização como MEI, verificou-se que na RAIS entre 2006 e 2010, 60,8% eram empregados formais em 2010, contra 14,9% em 2009, verificando um aumento significativo de novos MEIs advindos de uma relação de emprego formal, e não da informalidade ou do desemprego. Esse dado obtido por Oliveira (2013) se aproxima ao dado da presente pesquisa que demonstra um percentual de 48,5% dos que declararam que eram empregados com carteira assinada antes de fazer a opção como MEI.

Outra análise feita por Oliveira (2013) trata sobre a estabilidade desses trabalhadores, pois pelos dados da RAIS pode-se concluir que durante os cinco anos da análise, 85,6% tiveram somente um emprego. Sobre a forma de vínculo jurídico, 89,9% estavam sob o regime da CLT e depois passaram a condição de MEI, o que evidencia um deslocamento da proteção jurídica do trabalhador do Direito do Trabalho para o Direito Empresarial.

O aumento do número de optantes pelo MEI advindos de relações de emprego formal, também aparece na série de pesquisas do SEBRAE, já demonstrado no gráfico “Comparação da condição antes da formalização como MEI”, que traz uma evolução no aumento desse percentual, respectivamente nos anos 2011, 2012, 2013 e 2015, em que há o percentual de 21%, 38%, 40,6% e 45%.

Cabe destacar que esse movimento de trabalhadores com carteira assinada à condição de MEI, além de representar uma dinâmica de precarização do trabalho, pode sinalizar um mascaramento do desemprego, pois se o trabalhador depois de perder a condição de trabalhador com carteira assinada passa para a condição de MEI, deixa de permanecer na condição de desempregado. Esse tempo entre a perda da condição de empregado formal e

a opção como MEI, foi analisado com os dados da presente pesquisa, conforme se pode verificar nas análises abaixo.

Esse deslocamento na condição de trabalhador, de assalariado para MEI indica uma precarização no trabalho, pois esse trabalhador não tem mais as garantias da legislação trabalhista, devendo arcar com todos os custos e responsabilidades no desenvolvimento de sua atividade econômica, caracterizando assim, um movimento de saída do núcleo central do mercado de trabalho para sua periferia, conforme analisado por Harvey (2011a) e Castel (1998) ao constatar o que denominaram por “desestabilização dos estáveis”.

A sobrecarga de trabalho dos trabalhadores que assumem também a condição de empresas, foi analisada por Pereira (2013), nos profissionais de desenvolvimento de *software* em Curitiba, constatando uma precarização dos vínculos interpessoais.

A intensificação do trabalho que ocorre devido à jornada de trabalho prolongada, ou pela ampliação das atividades e responsabilidades dos “trabalhadores-empresa”, acarreta na precarização dos vínculos interpessoais que respingam no convívio familiar, no lazer e nas demais formas de interação social, gerando a limitação dos “tempos de conviver”, decorrentes do cansaço excessivo. (PEREIRA, 2013, p. 105).

É possível inferir que o trabalhador ao assumir as responsabilidades do desenvolvimento do trabalho (a grande maioria dos MEIs trabalha sozinho), conforme será analisado na sequência dessa pesquisa, deve conjuntamente assumir as responsabilidades burocráticas, comerciais e administrativas concernentes à atividade empresarial, acarretando, assim, uma intensificação do trabalho e uma precarização do trabalho e do trabalhador.

Oliveira (2013) ao analisar os motivos do desligamento dos MEIs constatou que 41,9% foram por demissão e 35,5% não consta informação sobre o desligamento⁹³, 12,3% pediu demissão, 9,6% foi devido ao término do contrato, 0,5 outras causas de desligamento e 0,2 por aposentadoria. Esses dois

⁹³ A ausência desses dados decorre do fato de que a análise da RAIS não inclui o período de 2011, enquanto no cadastro do MEI constam os registros até julho de 2012. (OLIVEIRA, 2013).

grandes grupos, o autor denominou respectivamente de “demitidos” e “decididos”. O primeiro grupo é constituído por 51,5% dos optantes pelo MEI (soma dos que foram demitidos e dos que tiveram o término do contrato de trabalho) e o segundo grupo é formado por 12,3% dos formalizados como MEI, que fizeram essa escolha de forma espontânea, por terem pedido demissão.

Ou seja, um quarto dos indivíduos registrados como MEI foi demitido e fez a transição à condição de microempreendedor individual. Neste aspecto, a política pública criada para aumentar a base formal da economia parece estar sendo utilizada como processo de substituição de empregos. (OLIVEIRA, 2013, p. 38).

A análise traz, ainda, as variáveis que tiveram maior peso para fazer a opção como MEI. No grupo dos “demitidos”, quanto menor a renda, quanto menor a escolaridade e a pouca idade, maior a propensão para a transição como MEI. No grupo dos “decididos” quanto menor o tempo de vínculo empregatício, quanto maior a escolaridade, quanto menor a renda e menor idade maior a propensão para a transição como MEI (OLIVEIRA, 2013), divergindo da presente pesquisa, que aponta MEIs com alta escolaridade no grupo dos demitidos.

No tocante às atividades escolhidas, segundo o autor, não houve diferenças significativas entre os grupos, mas aponta que os demitidos escolheram mais os grupos relacionados à construção, atividades profissionais, científicas e técnicas e administrativas; enquanto o grupo dos “decididos” optaram mais pelas atividades relacionadas ao comércio, alojamento, alimentação e indústria. (OLIVEIRA, 2013).

Dessa análise realizada por Oliveira (2013), verifica-se que no tocante ao MEI o empreendedorismo não é por oportunidade, mas por necessidade. Posto que se o trabalhador tivesse realmente uma oportunidade de empreender e tivesse as características de um empreendedor, buscaria seu desligamento da relação empregatícia, fato que não se verifica dos dados trazidos pelo autor, onde a maioria dos pesquisados foi demitido e só depois fez a opção pelo MEI.

A pesquisa de Corseuil, Neri e Ulyssea (2014, p. 41) indica um aumento da formalização dos trabalhadores por conta própria e, também, que a política pública do MEI vem servindo de porta de entrada para o mercado de trabalho de trabalhadores desempregados e inativos. “Por um lado, esses movimentos

contribuem para uma redução da informalidade, mas, por outro, também podem ter como motivação, a substituição de uma relação de trabalho assalariado por uma de prestação de serviço.”

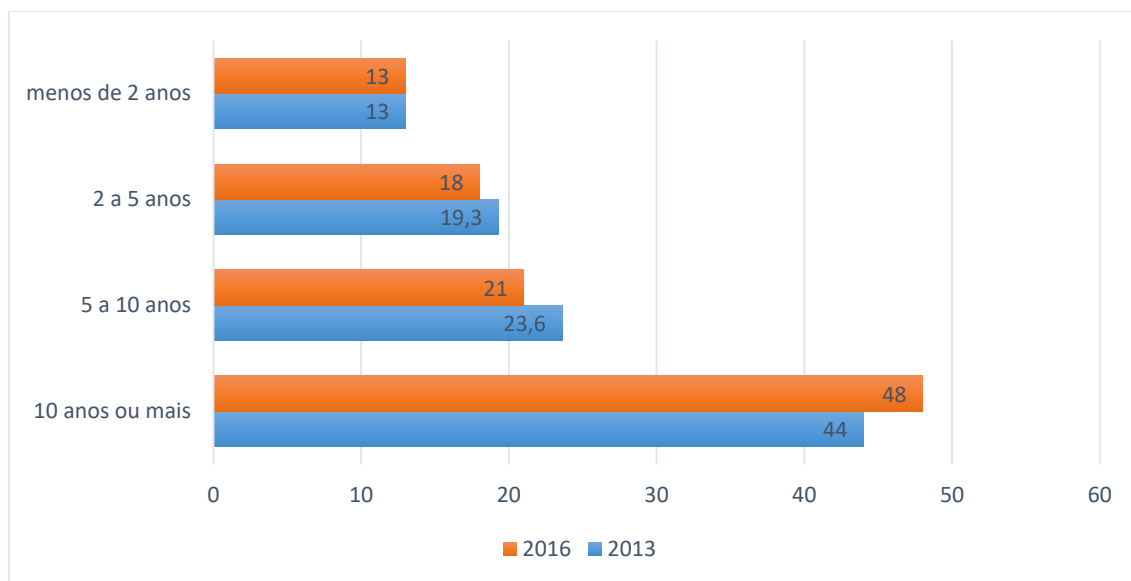
Para Nogueira (2016b) a política pública do MEI, isoladamente, não tem sido capaz de produzir os resultados almejados.

Em outras palavras, tendo em vista tanto as dimensões da economia informal no país quanto a diversidade de fatores que se conjugam para sua reprodução, as atuais políticas públicas voltadas para sua redução são condições necessárias para a superação da informalidade, mas não suficientes. (NOGUEIRA, 2016b, p. 31).

Dos que tinham um negócio informal antes da opção pelo MEI, verifica-se um percentual de 7,1% nos dados da presente pesquisa. A série de pesquisas do SEBRAE demonstra percentuais mais altos, conforme Gráfico 16. Tal gráfico indica a persistência desses trabalhadores na informalidade, conforme foi analisado no primeiro capítulo, que demonstrou ser um dos elementos estruturais no mundo do trabalho brasileiro.

Na pesquisa realizada por Silva (2016) no município de Teresina/PI, 84% dos 156 entrevistados, eram empreendedores informais antes da opção pelo MEI. Essa pesquisa constata a diversidade do universo formado pelo microempreendedor individual no país e da necessidade de mais pesquisas sobre o tema.

Sobre o tempo que esses trabalhadores estavam na informalidade, as pesquisas do SEBRAE (2013 e 2016) apontam que 44% e 48%, respectivamente, estavam nessa condição por 10 anos ou mais. Não há essa informação na pesquisa do ano de 2012 e na pesquisa do ano de 2011 há três indicadores: 48% com 10 anos ou mais de atividade informal, 21% entre 5 e 10 anos de atividade informal e 13% entre 2 e 5 anos de atividade informal.

Gráfico 17 – TEMPO NA INFORMALIDADE ANTES DE SER MEI - BRASIL (%)

FONTE: SEBRAE (2013 e 2016). Elaborado pela autora.

Esses dados mostram que os trabalhadores que possuíam atividade informal (um percentual acima de 40% estava nessa situação a mais de 10 anos) destacando que essa condição não era transitória.

Apesar de a informalidade ter diminuído durante a década de 2000, não é possível associar esse fato unicamente à política pública do MEI, pois nessa década houve um aquecimento na economia que contribuiu para o aumento do trabalho assalariado formal. (BALTAR et al., 2010). Nessa época, houve, também, uma conjuntura favorável ao crescimento econômico.

Sobre a condição de ser MEI e continuar a ter uma relação empregatícia, do total de 240 respondentes, 15,4% declararam se enquadrar nessa condição e 84,6% responderam que não se enquadram nessa situação. Comprova-se, assim, que grande parte dos respondentes, ao fazer a opção como MEI, não continuam com uma relação empregatícia -fato corroborado pela série de pesquisa do SEBRAE - demonstrando que um percentual médio de 70% dos pesquisados só possuem como renda o fruto da atividade desenvolvida como MEI.

Ao observar os MEIs que mantêm a relação empregatícia e são MEIs com a faixa de escolaridade (com os dados da presente pesquisa) percebe-se que das 36 respostas válidas para essa análise, 1 possui ensino médio incompleto,

10 possuem ensino médio completo, 5 possuem ensino superior incompleto, 10 possuem ensino superior completo e 10 possuem pós-graduação. Compreende-se, dessa forma, a tendência daqueles que possuem maior escolaridade estarem nas duas condições: ser MEI e manter uma relação de emprego formal. Na comparação entre os que mantêm o vínculo empregatício e são MEIs dos 37 respondentes que se enquadram nessa situação, 22 responderam que uma das causas que o levaram a fazer a opção pelo MEI foi a possibilidade de aumentar a renda.

Sobre os indivíduos que antes de se formalizarem como MEIs estavam na condição de desempregado, também merece análise. De acordo com os dados da presente pesquisa, os respondentes que estavam na condição de desempregado antes da formalização como MEI, aponta um percentual de 7,9%. Esses dados podem estar em consonância com a elevação da taxa de desocupação no município de Curitiba. De acordo com a PNAD contínua trimestral de 2016, a taxa de desocupação no município de Curitiba era de 8,1% para o período entre janeiro e março e 8,2% no período entre abril de junho.

Na pesquisa realizada por Matos (2013), no município de São Luiz do Maranhão/MA o percentual daqueles que estavam desempregados antes da opção como MEI foi de 3,13%. Cabe destacar que as opções apresentadas para os respondentes foram diferentes das apresentadas na presente pesquisa e na série de pesquisas do SEBRAE, porém os dados apresentam um percentual pequeno de desempregados que passaram a ter a condição jurídica de MEI.

Segundo Oliveira (2013) pode-se afirmar que 24,3% dos encontrados na RAIS no período entre 2006 e 2008 que, posteriormente, formalizaram-se como MEI encontravam-se desempregados antes de optar por ser MEI. Podendo afirmar, segundo o autor que para os que estavam desempregados, a política pública do MEI “[...] foi responsável por reinseri-los no mundo formal, agora na condição de MEIs – inclusive, alguns deles, possivelmente, poderiam estar atuando como empreendedores informais.” (OLIVEIRA, 2013, p. 36).

Interessante destacar que ao comparar os respondentes que estavam na condição de desempregados antes da formalização como MEI, com o tempo que estavam nessa condição, das 17 respostas válidas para essa comparação, há

uma média de 7 anos na condição de desempregado antes da formalização como MEI.

4.3.5 Atividades desenvolvidas pelos microempreendedores individuais

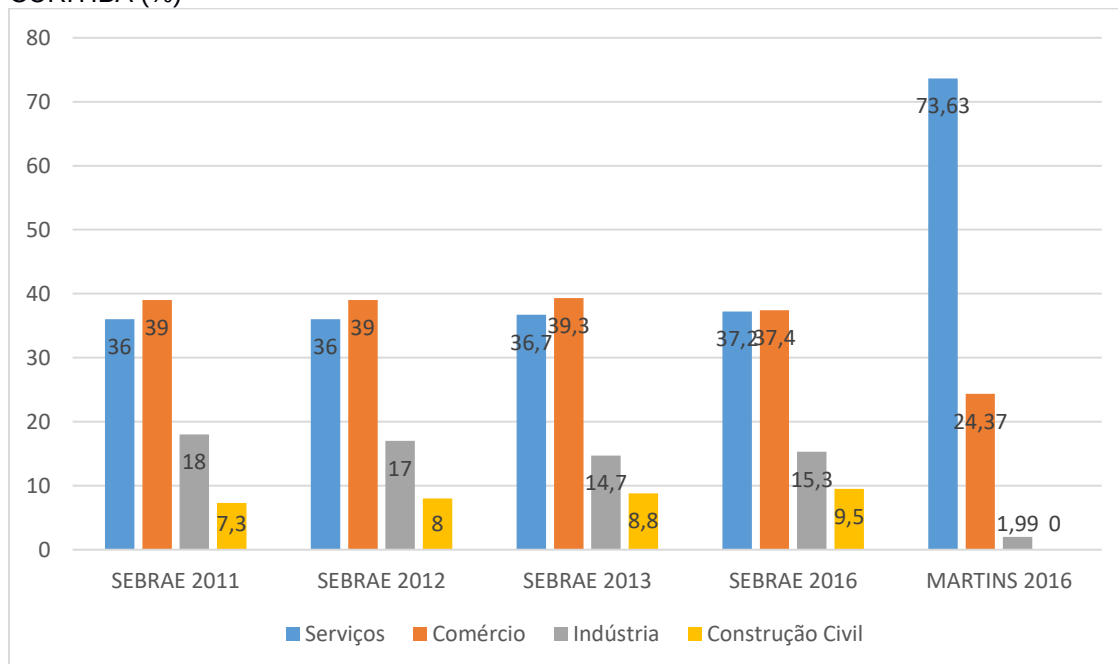
No questionário para coleta dos dados primários da presente pesquisa, havia três questões sobre a atividade desenvolvida pelo respondente: uma questão tratava sobre a profissão dos respondentes; uma segunda questão que tratava sobre a atividade que desenvolviam antes de fazer a opção pelo MEI e; uma terceira questão que abordava sobre a atividade desenvolvida após a opção pelo MEI. Todas as questões a respeito das atividades desenvolvidas eram questões abertas. Desta forma, as respostas foram classificadas segundo o critério do setor econômico da atividade desenvolvida. Ao comparar essas três situações obtém-se o gráfico abaixo.

Os dados primários apontaram um índice maior no setor de serviços, atingindo o percentual de 73,63%, seguido pelo setor de comércio, com um percentual de 24,37%, seguido por apenas 1,99% da indústria e sem indicadores para a construção civil.

Na série de pesquisas do SEBRAE houve uma média no setor de serviços de 36,5%, no setor de comércio 38,5%, na indústria 16,20% e 8,5% para a construção civil.

Ao comparar os dados da presente pesquisa com os dados da série de pesquisas do SEBRAE, verificou-se a disparidade entre os dados, pois na presente pesquisa houve um alto percentual no setor de serviços, muito acima da média do setor na série de pesquisas do SEBRAE. Os percentuais do setor de comércio e o setor da indústria da presente pesquisa mostraram valores abaixo da média da série de pesquisas do SEBRAE.

Gráfico 18 – COMPARAÇÃO ATIVIDADE DO MEI POR SETOR ECONÔMICO – BRASIL E CURITIBA (%)



FONTE: A autora (2016)*; SEBRAE (2011; 2012; 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

*Total de respostas: 215

O Portal do Empreendedor traz as atividades desenvolvidas pelos MEIs classificadas de acordo com a CNAE e não por setor econômico. Em virtude da amplitude de atividades permitidas para exercício dos microempreendedores individuais, foram destacadas as cinco atividades com maior número de optantes, nos três níveis, Brasil, Paraná e Curitiba.

Tabela 21 - ACUMULADO CNAE MEI – BRASIL (números absolutos)

CNAE	Descrição	Número MEI Brasil
4781400	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	631.177
9602501	Cabeleireiro em geral	505.255
4399103	Construção civil em geral	280.058
5611203	Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares	192.129
4712100	Comércio varejista alimentação	163.885
	Total	6.649.896

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 31/12/2016

Tabela 22 - ACUMULADO CNAE MEI – PARANÁ (números absolutos)

CNAE	Descrição	Número MEI Paraná
4781400	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	33.127
4399103	Construção civil – paredes, muros, alvenaria	29.324
9602501	Cabeleireiro em geral	27.687
5611203	Serviço de alimentação	11.902
4330404	Pintura – construção civil	10.927
	Total	376.750

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 31/12/2016

Tabela 23 - ACUMULADO CNAE MEI – CURITIBA (números absolutos)

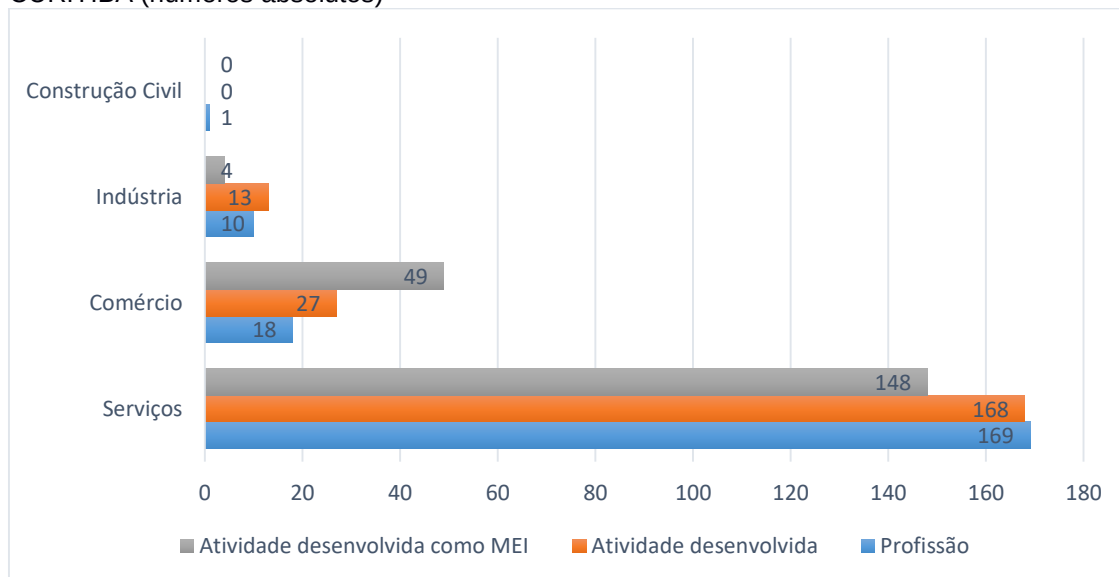
CNAE	Descrição	Número MEI Curitiba
4781400	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	6.689
9602501	Cabeleireiro em geral	6.530
9602502	Serviços de embelezamento, esteticista, hidratação, manicure, depilação, <i>peeling</i>	3.407
7319002	Promoção de vendas	2.005
4399103	Construção civil em geral	1.950
	Total	74.883

FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2016). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 31/12/2016

De acordo com os dados acima, verificou-se que a atividade mais desenvolvida pelo MEI, nas três esferas é o comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios, o que representa 9,49% do total dos optantes pelo MEI na esfera federal, 8,79% na esfera estadual e 8,9% na esfera municipal. Das outras quatro atividades destacadas estão presentes nas três esferas: cabeleireiro em geral e construção civil.

Gráfico 19 – PROFISSÃO E ATIVIDADE DESENVOLVIDA ANTES E DEPOIS DE SER MEI - CURITIBA (números absolutos)



FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes sobre a profissão: 233. Total de respostas válidas: 198.

*Total de respondentes sobre a atividade desenvolvida antes da opção como MEI: 221. Total de respostas válidas: 208.

*Total de respondentes sobre a atividade desenvolvida como MEI: 216. Total de respostas válidas: 201.

O setor econômico predominante entre os respondentes foi o setor de serviços nas respostas das três questões. Percebe-se uma diminuição do número de respondentes que declararam desenvolver uma atividade no setor de serviços, após a formalização como MEI e um respectivo aumento desses respondentes no setor de comércio. O setor industrial aparece com um percentual pequeno de respondentes sobre a profissão e a atividade desenvolvida antes da formalização como MEI, no entanto verifica-se, uma diminuição no setor após a formalização como MEI. No setor da construção civil havia 1% de respondentes que declararam ser sua profissão nesse setor, no entanto, não aparecem respostas referentes à atividade desenvolvida antes e após a formalização como MEI.

De acordo com a IBGE/PME (2016) os trabalhadores por conta própria (referente ao mês de fevereiro de 2016) se distribuem em relação à população ocupada de acordo com o grupamento de atividade.

Tabela 24 – PERCENTUAL DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE – REGIÕES METROPOLITANAS – FEVEREIRO/2016

Grupamento de atividade	Trabalhador por conta própria (%)
Indústria extrativa, de transformação e distribuição de eletricidade, gás e água	18,8
Construção	44,2
Comércio, reparação de veículos automotores e de objetos pessoais e domésticos e comércio a varejo	27,5
Serviços prestados a empresa, aluguéis, atividades imobiliárias e intermediação	13,6
Educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade	5,3
Outros serviços (alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais)	28,4

FONTE: IBGE/PME (2016)

Dos dados sobre o trabalhador por conta própria fornecidos pelo IBGE verifica-se o predomínio do setor de serviços (somando-se as diversas opções de fornecimento de serviços totaliza 47,3%) o que coincide com os dados da presente pesquisa, no que tange ao setor predominante de atividades dos MEIs; no entanto, diverge dos dados da série de pesquisa do SEBRAE, onde há um equilíbrio entre os setores de serviços e comércio. Os dados do IBGE sobre os trabalhadores por conta própria trazem uma aproximação dos percentuais desses trabalhadores nas áreas de serviços e construção civil. Os trabalhadores no setor da construção civil apontam um total de 44,2% do total dos trabalhadores por conta própria. Dados que divergem dos percentuais apontados na série de pesquisas do SEBRAE; divergindo de forma bastante evidente com os dados primários da presente pesquisa, onde não apareceu nenhum MEI trabalhando no setor na construção civil. No que tange ao setor industrial, há uma aproximação entre os percentuais trazidos pelo IBGE sobre os trabalhadores por conta própria e os dados trazidos pela série de pesquisas do SEBRAE; mas divergem, novamente, dos dados primários da presente pesquisa, onde o percentual de MEIs no setor industrial é baixo.

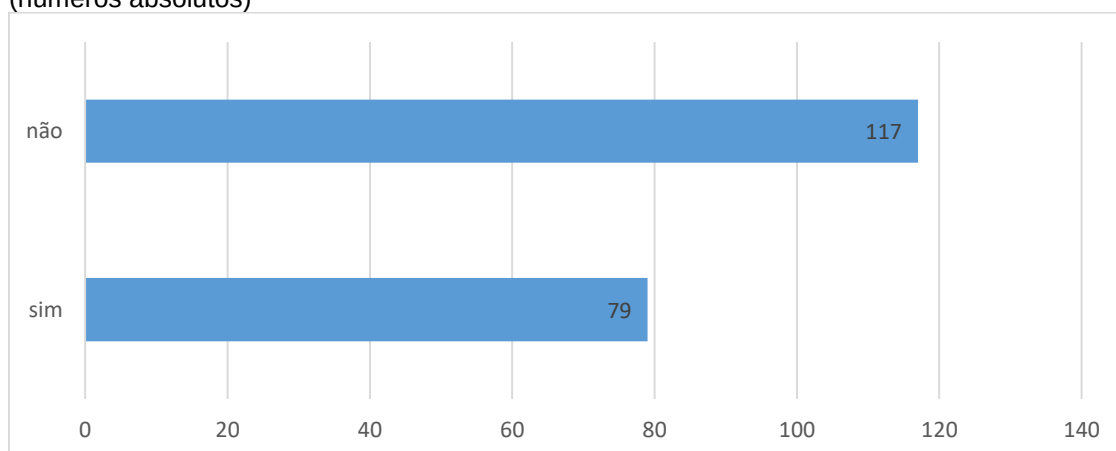
De acordo com os dados primários da presente pesquisa houve um predomínio do setor de serviços, dados que estão de acordo com a estruturação econômica no Município de Curitiba. De acordo com a Agência Curitiba (2012), o PIB do município é composto por 82,98% pelo setor de serviços. O crescimento do setor de serviços, também está relacionado a fatores estruturais da sociedade

brasileira que apresenta nas últimas décadas o fenômeno da desindustrialização e expansão do setor de serviços, conforme analisado por Pochmann (2016) e, também, está conectado com a reestruturação do capital em âmbito global, conforme analisado por Harvey (2011a).

Ainda sobre o município de Curitiba, a partir da década de 1990, houve um processo de realocação da indústria para a Região Metropolitana, conforme Firkowski (2002) refletindo a transformação da centralidade da indústria no município de Curitiba, tornando o setor de serviços muito importante para a economia do município.

É possível analisar as respostas individuais e comparar as atividades declaradas antes e após a opção de formalização como MEI. O gráfico abaixo demonstra a quantidade de trabalhadores que continuam a realizar a mesma atividade e quantos mudaram de atividade.

Gráfico 20 – CONTINUIDADE DA ATIVIDADE ANTES DA OPÇÃO COMO MEI – CURITIBA
(números absolutos)



FONTE: A autora (2016).

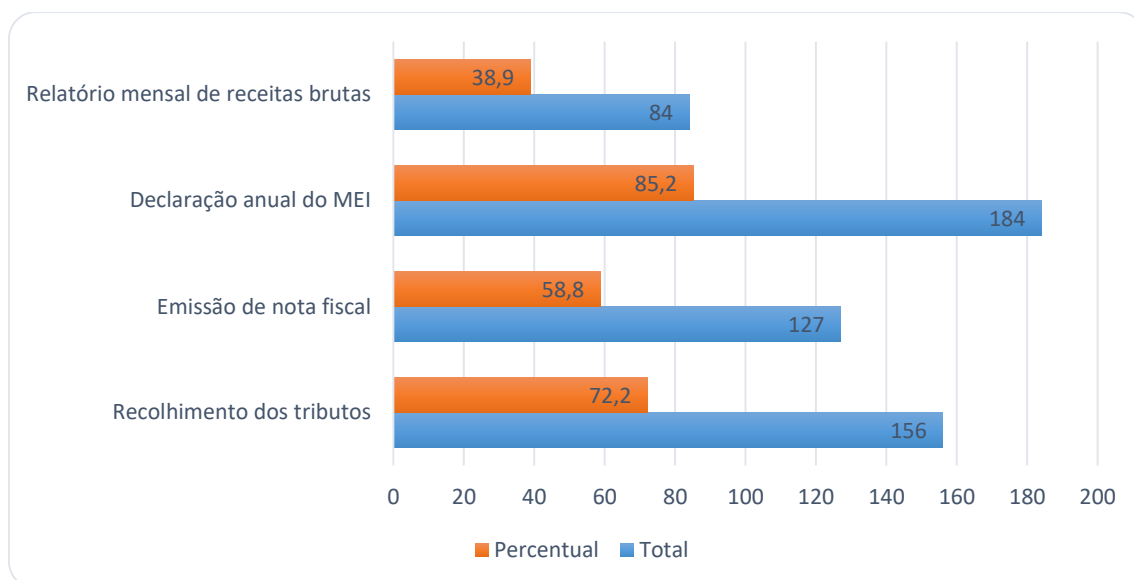
*Total de respostas: 248. Total respostas válidas: 196.

Ao comparar as atividades que os respondentes realizavam antes e depois de fazer a opção como MEI, verificou-se que a maioria, 59,69% dos respondentes, não realiza a mesma atividade após a formalização como MEI. Deduz-se, assim, que não há para essa parcela dos MEIs uma continuidade das atividades que já desenvolviam, isto é, o MEI não está buscando uma desburocratização da atividade já realizada ou o crescimento do negócio existente.

4.3.6 Desenvolvimento da atividade do microempreendedor individual

Sobre a situação das obrigações do MEI após sua formalização, os dados primários da presente pesquisa mostram que dos 216 respondentes (sendo que cada MEI poderia marcar mais de uma opção) há um grande percentual de respondentes que estão em dia com suas obrigações legais, conforme verifica-se no gráfico abaixo.

Gráfico 21 – OBRIGAÇÕES EM DIA NA ATIVIDADE COMO MEI – CURITIBA



FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 216

Essa questão está relacionada com outra pergunta do instrumento de coleta de dados primários que indagava, especificamente, se havia o pagamento em dia dos tributos. Dos 242 respondentes dessa questão, 76,9% afirmaram estar em dia e 23,1% afirmaram não estar em dia com os tributos obrigatórios. Outra pergunta que se relaciona com essas, questionava sobre as razões para a não quitação em dia dos tributos obrigatórios, dos 62 respondentes, 67,7% responderam que é por falta de dinheiro, 33,9% responderam que é por esquecimento e 11,3% responderam ser por dificuldade de gerar a guia para recolhimento.

É possível correlacionar os 62 respondentes que declararam não pagar os tributos obrigatórios por falta de dinheiro com a faixa de rendimento dos mesmos. Essa comparação foi possível, apenas para 41 dos respondentes, obtendo-se os seguintes dados: 18 respondentes possuem renda abaixo de 1 salário mínimo (43,9%), 11 possuem renda entre 1 e 2 salários mínimos (26,8%), 8 possuem renda entre 3 e 4 salários mínimos (19,5%), 2 possuem renda entre 5 e 6 salários mínimos (4,8%) e 2 possuem renda acima de 6 salários mínimos (4,8%). Podendo-se inferir que dos MEIs que não recolhem seus tributos em dia há um percentual de 60,7% tem rendimento até 2 salários mínimos. Mesmo tendo a isenções tributárias e redução da alíquota para a contribuição previdenciária à Previdência Social, a baixa renda dos respondentes é um fator importante para a manutenção das quitações regulares dos MEIs.

Costanzi e Ansiliero (2013) apontam dois fatores que podem contribuir para a inadimplência dos MEIs, o primeiro é que pelo fato do processo de formalização ser tão simplificado pode gerar a inscrição de indivíduos que desconheçam as responsabilidades decorrentes dessa opção de formalização, ou que estejam incluindo indivíduos sem o perfil adequado para essa opção. O segundo fator apontado pelos autores, é que nem todas as inscrições como MEI são uma formalização, pois o contribuinte individual que pagava pela regra normal (20% do salário de contribuição) pode fazer a transição para o MEI. No entanto, sugerem os autores a necessidade de aprofundar as causas e os fatores da inadimplência dos MEIs.

Na pesquisa SEBRAE (2012), na questão sobre as principais dificuldades no pagamento dos tributos pelo MEI, 44% afirmaram que foi por falta de recursos. Para Fonseca; Jaccoud; Karan (2013, p. 326) “a despeito do valor diferenciado da contribuição, a questão financeira parece ser determinante para a baixa adesão dos trabalhadores mais pobres a esta estratégia governamental [...]”

O percentual de inadimplência obtido na presente pesquisa é mais alto que o percentual nacional, conforme os dados da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Tabela 25 – PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA DOS MEIS – BRASIL

Ano-calendário	% que declaram ter empregados
2011	4,56
2012	9,60
2013	14,98
2014	9,31
2015	10,40
2016	8,86

FONTE: Secretaria da Receita Federal do Brasil (2017)⁹⁴.

Apesar dos dados da Secretaria da Receita Federal apontar em percentual médio de 9,6% de inadimplência, ao longo dos anos de implementação do microempreendedor individual, há vários autores como Costanzi e Ansiliero (2013), Fonseca; Jaccoud; Karan (2013)⁹⁵, Oliveira (2013) que afirmam haver altos índices de inadimplência na política pública do MEI. Na presente pesquisa os dados da inadimplência foram mais elevados.

Os dados fornecidos pelo SEBRAE (2017) sobre a inadimplência dos MEIs nos municípios brasileiros apontam para o município de Curitiba um percentual de inadimplência para o mês de dezembro de 2016 de 55,44% do total de MEIs registrados até dezembro de 2016. Este é um percentual elevado, haja vista que os valores tributários e previdenciários são baixos e um dos objetivos dessa política pública é a inclusão previdenciária, mas a inadimplência específica para o mês de dezembro de 2016 pode estar relacionada à conjuntura atual do país de crise econômica e elevação do desemprego.

O Comitê para Gestão da Rede Nacional para Simplificação do Registro e Legalização de Empresas e Negócios, CGSIM, deliberou em abril de 2016, através da Resolução nº 36, de 2 de maio de 2016, sobre o cancelamento do registro como MEI daqueles que estiverem omissos na entrega da declaração

⁹⁴ Dados fornecidos através do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão, resposta enviada em 30/01/17. O percentual foi calculado pela razão entre a quantidade de devedores e a quantidade de optantes do regime MEI ao final de cada ano. Sendo que para os anos de 2009 e 2010 não existem informações de devedores.

⁹⁵ Os autores apontam o percentual de inadimplência acima de 50% para o ano de 2012 de acordo com dados do Ministério da Previdência Social e SEBRAE.

DASN-MEI e inadimplente nas contribuições mensais nos últimos dois exercícios.

No entanto, vale destacar que no questionário respondido pelos MEIs havia uma questão sobre a expectativa de se aposentar, e dos 241 respondentes, 83,8% declararam que pretendem se aposentar e 16,2% declararam que não têm essa pretensão. O fato em questão demonstra o alto percentual dos que têm como intenção no futuro se aposentar, no entanto, há também dificuldade de quitação das obrigações fiscais, que inclui a contribuição previdenciária.

Sobre a possibilidade do MEI contratar um empregado, de acordo com a presente pesquisa, dos 241 respondentes sobre a existência de um empregado: 94,2% responderam que não têm empregado e 5,8% responderam que têm um empregado contratado. O percentual obtido na presente pesquisa está abaixo da pesquisa realizada pelo SEBRAE (2011)⁹⁶ onde se obteve o percentual de 13% dos MEIs que possuem empregados.

Há que se questionar sobre o pequeno percentual de microempreendedores individuais que contratam empregados. Não estaria havendo por parte dos MEIs a contratação de trabalhadores sem registro formal? Não estariam os MEIs utilizando-se do trabalhador informal no desenvolvimento de sua atividade econômica?

Na pesquisa realizada por Matos (2013, p. 91) que buscou compreender como a instituição do MEI contribui para redução da informalidade e para a inclusão social no município de São Luís do Maranhão/MA, verificou-se que: 43,75% não possuíam auxiliares, 31,25% possuíam funcionários sem registro, 15,63% contam com auxílio de familiares sem necessidade de registro e 9,38% tinham funcionários registrados⁹⁷. Concluiu o autor que, “mesmo obtendo benefícios fiscais que visam ajudá-lo no desenvolvimento de suas atividades, inclusive com a contratação de um funcionário com impostos também reduzidos, o MEI opta pela contratação informal.” (MATOS, 2013, p. 110).

⁹⁶ As demais pesquisas da série do SEBRAE não possuem esse dado.

⁹⁷ Por um rigor técnico, o MEI pode contratar um empregado e não um funcionário, conforme terminologia utilizada pelo autor.

Essa situação verificada por Matos (2013) é analisada por Nogueira (2016b, p. 11) através do conceito de semiformalidade que se caracteriza “por agentes que pertencem ao universo formal, mas que executam parte de suas operações no âmbito da informalidade.”. Desta forma, o MEI mesmo estando formalizado continuaria a manter relações informais no desenvolvimento de sua atividade econômica. Este conceito clarifica esse movimento entre o setor formal e informal, demonstrando que nem todos os que passam a condição de formal, transformam todas as suas práticas.

Além disso, nesses casos é usual a mistura dos interesses privados do proprietário com aqueles da própria empresa. Devido, em grande medida, à baixa qualificação nos princípios de gestão por parte do micro e pequeno empreendedor, aliado à cultura da informalidade, os proprietários dessas empresas – que são também seus principais gestores – constituem sistemas organizacionais que vão além daquilo que se chama “empresa familiar”; suas empresas são verdadeiras “empresas pessoais”. (NOGUEIRA, 2016b, p. 13).

A dificuldade de enquadrar o MEI na figura jurídica do empresário decorre também da baixa compreensão dos elementos de gestão empresarial aliados à pequena (ou inexistente) estrutura empresarial e ainda reforçados por uma cultura da informalidade⁹⁸.

Um fator que pode estar relacionado com o baixo percentual de MEIs com empregados, é a renda. Se comparar os respondentes que declaram ter empregados com a faixa de rendimento, obtém-se que 57% declararam possuir renda até 2 salários mínimos, o que pode ser um fator que dificulte a contratação de empregado.

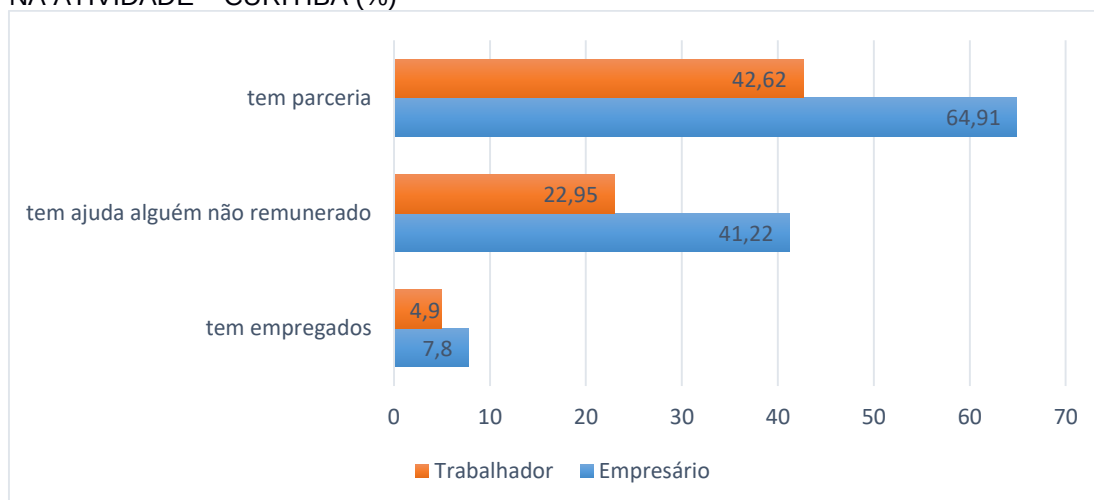
Essa indeterminação sobre a natureza jurídica do MEI que se processa no plano teórico, também surge no plano fático. No instrumento de coleta de dados para a presente pesquisa, havia uma questão a respeito de como o respondente se considerava: empresário ou trabalhador. Dos 236 respondentes para essa questão: 51,7% declararam que se consideravam trabalhadores

⁹⁸ Ramos e Ferreira (2005) apontam a “cultura da informalidade” como o principal fator de aumento da informalidade no setor industrial no meio metropolitano ao analisarem os padrões espacial e setorial da evolução da informalidade no Brasil — 1991-2003.

enquanto 48,3% se declararam como empresários. Percebe-se nas respostas a divisão que existe na própria autocompreensão dos MEIs, a existência de uma divisão, quase paritária, entre os que se consideram empresários e os que se consideram trabalhadores.

É possível aprofundar a análise de cada um desses grupos e verificar como realizam suas atividades econômicas. Os respondentes que se consideram empresários perfazem um total de 114 pessoas. Desses, 105 não têm empregados, mas 47 afirmaram ter alguém que contribui na realização da atividade, embora não seja um empregado e 74 afirmaram que têm parcerias para a realização da atividade. Sobre os que se consideram trabalhadores, totalizam 122 pessoas, desse total, 116 não têm empregados, 28 afirmam ter alguém que contribui na realização da atividade, embora não seja um empregado e 52 afirmaram ter parcerias para a execução de suas atividades.

Gráfico 22 – MEIs COM EMPREGADOS, PARCERIAS, COM COLABORAÇÃO DE ALGUÉM NA ATIVIDADE – CURITIBA (%)



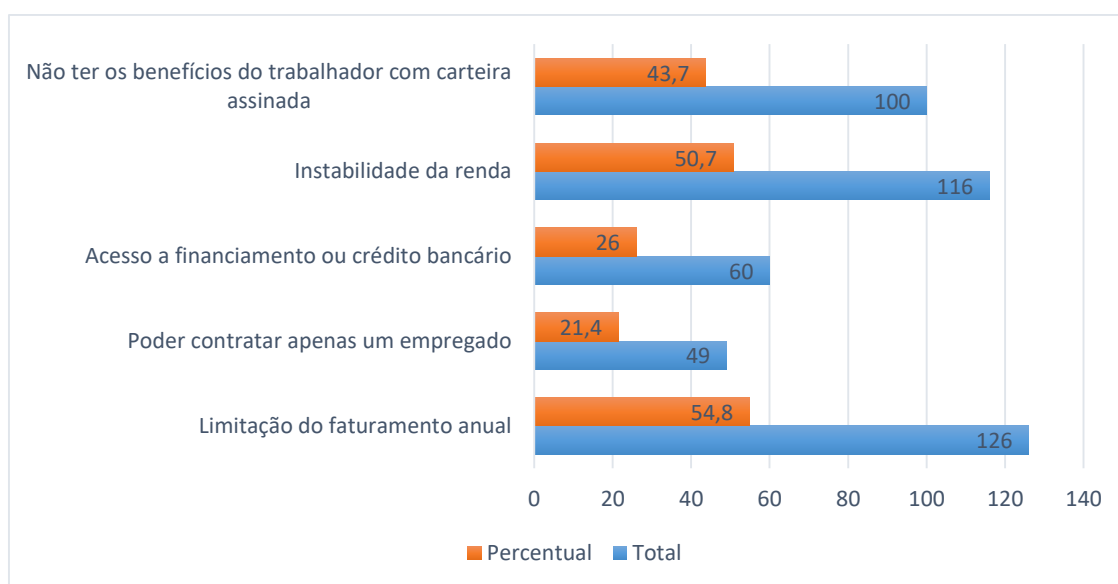
FONTE: A autora (2016).

Percebem-se nos dados acima que os MEIs que se consideram empresários, têm maior percentual de empregados, de colaboradores não remunerados e de parcerias. O fato de ter outras pessoas, em diferentes modalidades, contribuindo para a realização de sua atividade, pode ser um fator contributivo para a autopercepção como empresário, que está em conformidade com a análise do elemento caracterizador do empresário individual, a organização dos fatores de produção, realizado no segundo capítulo. Aqueles

que se consideram trabalhadores, têm menor percentual de empregados, de colaboradores não remunerados e de parcerias, demonstrando que, na maior parte dos casos, realizam suas atividades de forma individualizada, o que pode contribuir para essa autopercepção.

Sobre a questão que tratava das desvantagens de ser MEI, dos 226 respondentes, a opção com maior número de respondentes, 126 no total, foram: a “limitação de faturamento anual”, seguido por “instabilidade na renda” (116), “não ter os benefícios do trabalhador com carteira assinada (100), “acesso a financiamento ou crédito bancário (60) e “poder contratar, apenas, um empregado” (49).

Gráfico 23 – DESVANTAGENS DE SER MEI – CURITIBA (%)



FONTE: A autora (2016).

*Total de respondentes: 229

A desvantagem que teve o maior número de respondentes, foi a limitação da receita bruta anual de R\$ 60.000,00⁹⁹. Se comparar essa parcela de respondentes com a faixa de rendimento, percebe-se que 43% dos respondentes declararam ter rendimentos superior a três salários mínimos.

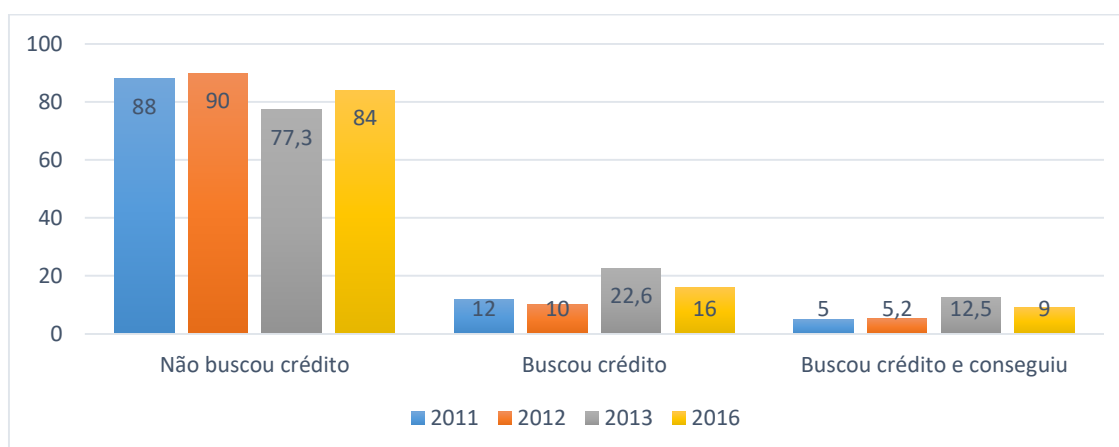
⁹⁹ A Lei Complementar nº 155/2016, aumentou a receita bruta anual para R\$ 81.000,00, com vigência para 01/01/2018.

Desta forma, esse pode ser um fator que contribua para o entendimento que a faixa de receita bruta anual seja pequena.

A segunda desvantagem com maior número de respondentes, com 116 respondentes no total, foi não possuir os benefícios do trabalhador com carteira assinada. Cabe destacar que os MEIs não possuem décimo terceiro salário, férias, FGTS e outros benefícios garantidos legalmente aos empregados, pois são equiparados ao empresário individual. No entanto, há uma contradição, pois verificou-se em outra questão, que 79,1% de 234 respondentes, afirmaram que não desejam voltar a ser um trabalhador com carteira assinada. Desta forma, percebe-se que apesar de apontar como desvantagem não ter os benefícios do empregado, também não querem voltar a essa condição.

A terceira desvantagem em número de respondentes, 59 no total, foi acesso a financiamento ou crédito bancário. Esse baixo percentual, 25,8%, pode estar relacionado com a baixa procura dos MEIs ao crédito bancário. Na série de pesquisas do SEBRAE há dados que mostram o baixo percentual de MEIs que buscaram crédito. De acordo com a série de pesquisas do SEBRAE, em 2011 apenas 12% dos MEIs buscaram crédito; em 2012, esse percentual baixou para 10%; em 2013, esse percentual aumentou para 22,6%; e, em 2015, o percentual foi de 16%. O que reflete a baixa procura por crédito entre os MEIs, e conforme o gráfico abaixo, aqueles que buscam o crédito e conseguem obtê-lo são percentuais menores ainda.

Gráfico 24 – COMPARAÇÃO BUSCA POR CRÉDITO PELO MEI – BRASIL (%)



FONTE: SEBRAE (2011; 2012; 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

Verifica-se dos dados acima que a grande maioria dos MEIs, uma média de 84,8% para o período, não buscou crédito, e um pequeno percentual, uma média de 7,9% para o período, buscou o crédito e conseguiu. A dificuldade de acesso ao crédito para os MEIs pode estar relacionada aos fatores como a limitação de receita bruta anual e a ausência de exigência de investimento inicial. Se a política pública do MEI tem como um de seus objetivos a inclusão social, não seria através do acesso ao crédito uma possibilidade de inclusão social? De acordo com Werlang Filho (2010) na pesquisa que realizou sobre políticas de financiamento aos microempreendedores como ferramenta de combate à desigualdade social, verificou que o crédito destinado ao pequeno empreendedor (não apenas ao microempreendedor individual) pode gerar a continuidade da atividade econômica, a ampliação da geração de trabalho e renda e, por vezes, a criação de novos postos de trabalho, contribuindo, assim, para a diminuição da desigualdade social e econômica. No entanto, destaca o autor, que há no Brasil uma dificuldade de acesso ao crédito pelos microempreendedores.

Na pesquisa GEM (2015), a falta de apoio financeiro é apresentada pelos especialistas¹⁰⁰ como um limitador ao desenvolvimento da atividade empreendedora, em virtude dos altos custos do capital e da inadequação às linhas de crédito, mencionando a necessidade de desenvolvimento de formas alternativas como associações de investidores-anjo, financiamento público e instituição de microcrédito.

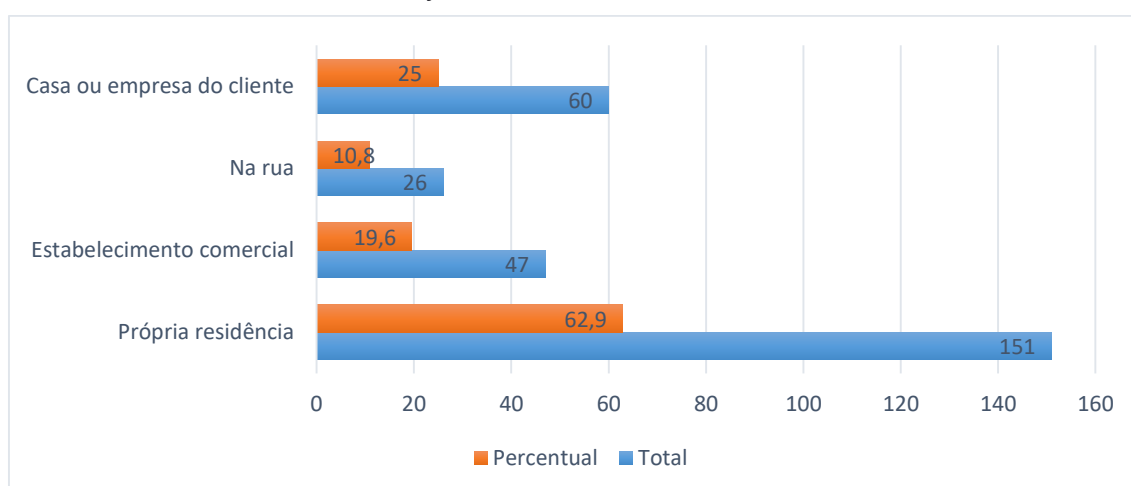
Dentre as desvantagens de ser MEI o menor percentual foi de 21,4% para a opção sobre a possibilidade de contratação de apenas um empregado. Esse percentual é compatível com outros dados da pesquisa que apontam ser apenas 5,8% dos MEIs que possuem empregados e dos motivos para a formalização como MEI, 3,3% declararam a possibilidade de contratar empregado. Na

¹⁰⁰ Na pesquisa GEM há na sua metodologia de análise, uma parte da pesquisa que é realizada por um conjunto de especialistas (em 2015 foram 74 especialistas) que tem como objetivo identificar fatores que auxiliam e dificultam a atividade empreendedora no país, auxiliando a compreensão da dinâmica do empreendedorismo e fazendo sugestões de melhoria

pesquisa SEBRAE (2013) foi incluída a pergunta sobre haver dificuldade na contratação de um empregado e 58,39% afirmaram ter dificuldade na contratação de um empregado, 32,9% afirmaram não ter dificuldade de contratação e 8,8% que declararam não precisar de um empregado. Nas demais pesquisas da série do SEBRAE não há esse dado.

Sobre o local onde se realiza a atividade econômica verifica-se que 62,9% dos respondentes realizam suas atividades na sua própria residência, 25% realizaram suas atividades na casa ou empresa do cliente, 19,6% possuem estabelecimento comercial e apenas 10,8% realizam suas atividades na rua.

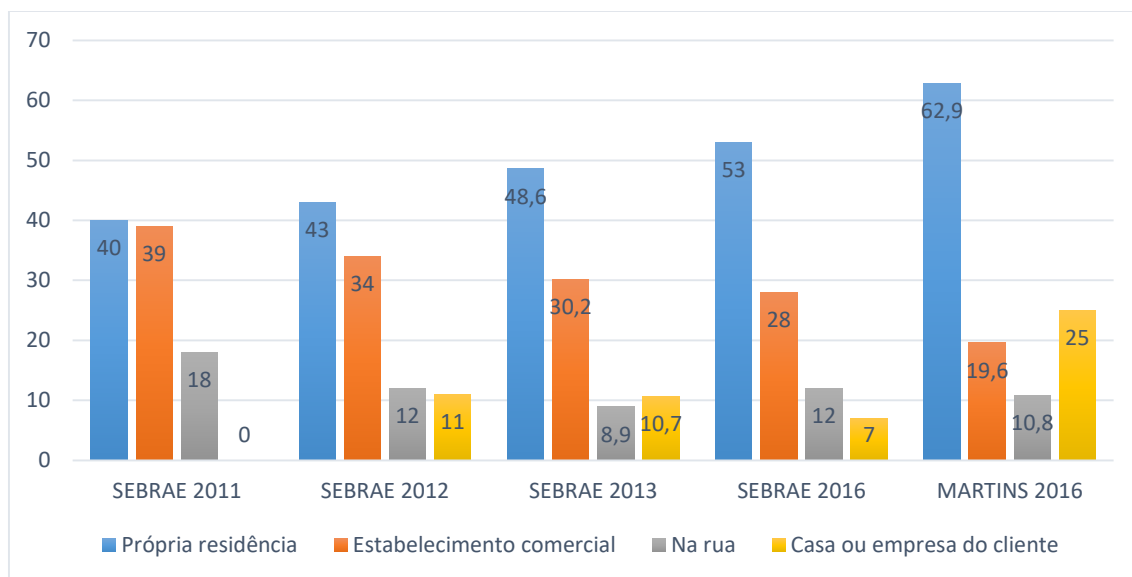
Gráfico 25 – LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI - CURITIBA



FONTE: A autora (2016).

*Total de respostas válidas: 241.

Na comparação dos dados da presente pesquisa com os dados da série de pesquisas do SEBRAE percebe-se que houve um crescimento do percentual daqueles que realizam suas atividades na própria residência e uma diminuição daqueles que realizam suas atividades em estabelecimento comercial. Na presente pesquisa também houve um aumento, em relação à série de pesquisas do SEBRAE, daqueles que realizam suas atividades na casa ou estabelecimento do cliente. Apenas para aqueles que desenvolvem suas atividades na rua, houve uma aproximação entre a presente pesquisa e a série de pesquisas do SEBRAE.

Gráfico 26 – COMPARAÇÃO DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI (%)

FONTE: A autora (2016). SEBRAE (2011, 2012, 2013 e 2016). Elaborado pela autora.

*Na pesquisa SEBRAE (2011) também tem a opção outros com 3% dos respondentes. Na pesquisa SEBRAE (2013) tem a opção feira ou shopping com 1,5% dos respondentes e na pesquisa SEBRAE (2015) tem a opção shopping com 1% dos respondentes.

Ao relacionar os MEIs que realizam suas atividades na própria residência com a renda obtida, verificou-se, desse grupo de 146 respondentes que: 62 declararam ter renda mensal entre 1 e 2 salários mínimos, 35 declararam renda menor que 1 salário mínimo, 28 afirmaram ter renda entre 3 e 4 salários mínimos, 13 declararam ter renda entre 5 e 6 salários mínimos e 8 declararam ter renda acima de 6 salários mínimos. Pode-se inferir desses dados, que a renda pode ser um elemento que dificulte a manutenção de um estabelecimento comercial, já que 66,4% dos respondentes afirmaram ter renda menor que 2 salários mínimos. Também pode estar relacionado ao predomínio do setor de serviços na presente pesquisa. De acordo com Pochmann (2016, p. 174) as alterações decorrentes da sociedade de serviços, acarreta também uma alteração urbana, haja vista, que os trabalhadores podem executar seus serviços em qualquer lugar. Na presente pesquisa, verificou-se a predominância do exercício da atividade econômica na própria residência do trabalhador.

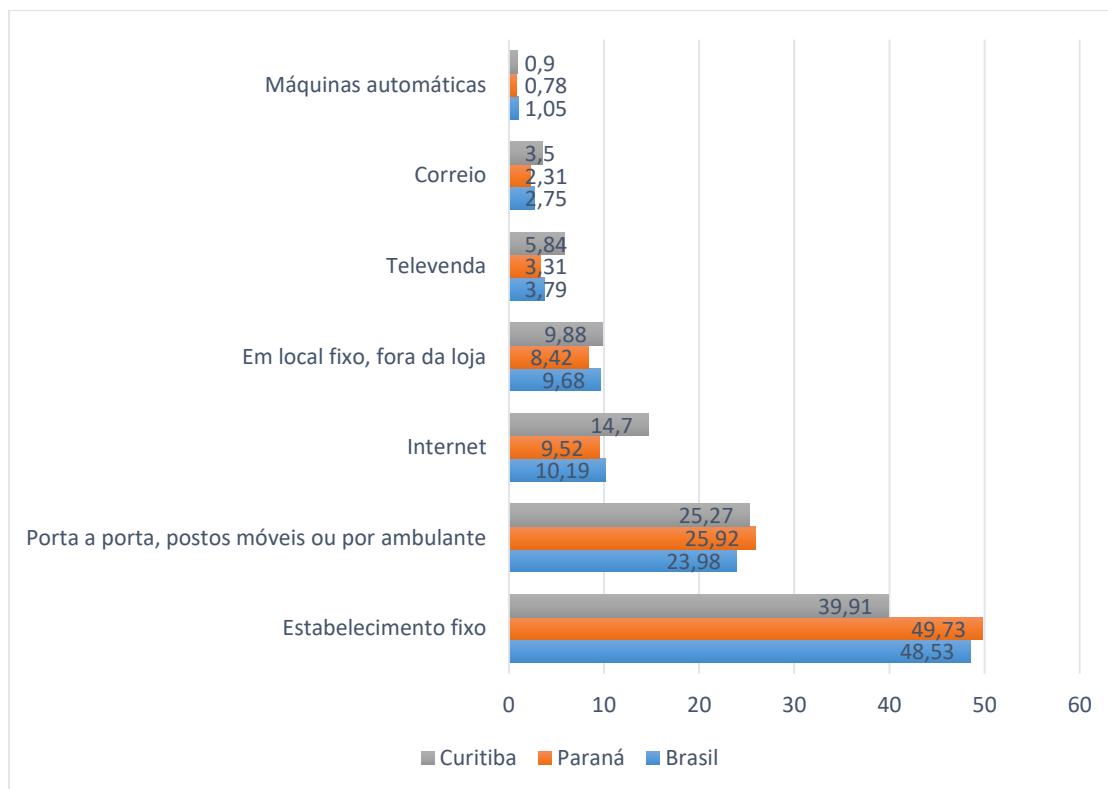
É possível comparar aqueles que trabalham na própria residência com o nível de escolaridade. Das 150 respostas válidas para essa comparação, 36 declararam ter pós-graduação, 43 declararam ter superior completo, 25

declararam ter ensino superior incompleto, 30 declararam ter ensino médio completo, 6 afirmaram ter ensino médio incompleto, 5 afirmaram ter ensino fundamental completo e 5 afirmaram ter ensino fundamental incompleto. Percebe-se, através dos dados, que aqueles que trabalham na própria residência como MEI possuem nível de escolaridade mais alto.

Sobre os dados daqueles que realizam suas atividades em estabelecimento comercial com a contratação de empregados, verificou-se que das 38 respostas válidas para essa comparação, apenas 3 declararam ter empregados.

De acordo com os dados do Portal do Empreendedor, verifica-se que o estabelecimento fixo, como local de realização da atividade econômica, é aquele que apresenta o maior percentual nas três esferas. A venda porta a porta, aparece como o segundo local com maior número de respondentes, seguido pela internet, local fixo fora da loja, televenda, correio e máquinas automáticas. Cabe destacar que não tem a opção sobre trabalhar na própria residência.

Gráfico 27 – COMPARAÇÃO DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE COMO MEI (%)



FONTE: PORTAL DO EMPREENDEDOR (2017). Elaborado pela autora.

*Dados referentes a 08/01/2017

Em virtude das opções apresentadas pelo Portal do Empreendedor serem diferentes das opções fornecidas no instrumento de coleta de dados da presente pesquisa e da série de pesquisas do SEBRAE, há uma dificuldade de comparação. No entanto, merece destaque o fato do Portal do Empreendedor incluir opções como internet, televenda, correio e máquinas automáticas que correspondem a novas formas de realização da atividade, ficando a internet em terceiro lugar no número de respondentes. A opção internet, no município de Curitiba, aparece com um percentual maior em relação ao Paraná e ao Brasil. Também em relação ao município de Curitiba, há um percentual menor na opção estabelecimento fixo, em relação ao Paraná e ao Brasil.

Sobre possuir veículo próprio para o desenvolvimento da atividade, dos 240 respondentes para essa questão na presente pesquisa, 36,7% afirmaram não possuir veículo próprio, enquanto 63,3% declararam possuir veículo próprio para desenvolver a atividade.

Como analisado, a amostra da presente pesquisa caracteriza-se, em síntese, por ser de maioria do gênero masculino (57,3%), ter idade entre 30-39 anos (34,7%), pertencer a uma faixa de escolaridade alta (24,6% com ensino superior completo e 23,3% com pós-graduação), ter um rendimento baixo (57% possuem renda inferior a dois salários mínimos). No tocante a atividade desenvolvida, a maioria 73,6%, estão no setor de serviços, trabalham na própria residência ou na empresa do cliente (62,9%). Estão em dia com suas obrigações fiscais e tributárias (76,9%). Apenas 5,8% têm empregados contratados. Sobre as causas e motivos que contribuíram para a opção como MEI, percebeu-se, de forma notória, que a ideologia empreendedora com as aspirações por ser dono do próprio negócio e ter mais flexibilidade está presente. Relativamente à condição anterior à opção pelo MEI, verificou-se que a 48,5% eram empregados com carteira assinada. Sobre a condição de MEI, verificou-se nos dados que há uma paridade entre aqueles que se consideram como empresários (51,7%) e como trabalhadores (48,3%). Também houve uma demonstração de satisfação com a condição de ser MEI, 77,7% afirmaram estarem realizados na atividade que desenvolvem, 89,2% afirmaram querer continuar na atividade que realizam e 79,1% declararam não querer voltar à condição de trabalhador assalariado.

Desta forma, a análise dos dados primários da presente pesquisa aponta para um processo de desassalariamento, demonstrando o aumento do número de MEIs que, antes dessa opção, tinham a condição de empregado com carteira assinada, o que leva a identificar no campo da proteção jurídica aos trabalhadores, um deslocamento do campo do Direito do Trabalho para o campo da legislação comum, o que gera uma desproteção, em virtude dos paradigmas que orientam cada um desses ramos do Direito.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa investigou a emergência de uma nova figura jurídica, o microempreendedor individual, no ordenamento jurídico brasileiro, em um contexto de desassalariamento, questionado sobre a proteção a esse trabalhador. A pesquisa partiu do questionamento central: Quem é o microempreendedor individual na ordem jurídica brasileira e quais as implicações sociojurídicas na proteção a esse trabalhador?

Na sistematização das discussões efetuadas para a resposta dessa questão problema, a pesquisa buscou compreender as razões da criação dessa nova figura no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, a pesquisa inicialmente investigou a formação do mundo do trabalho brasileiro, da sociedade escravocrata até os dias atuais. Esse resgate histórico permitiu compreender seus elementos estruturais, podendo destacar, que o Brasil não conseguiu, ao longo de seu processo histórico, estruturar um mercado de trabalho. Quatro períodos marcam o estudo do mundo do trabalho brasileiro e evidenciam a expansão e crise do assalariamento no país.

O primeiro período compreendido entre 1530 a 1930 foi marcado pela centralidade do modo escravista na produção e pela predominância do setor primário na economia. Apesar de a escravidão ser a marca desse período, havia também outras formas de trabalho na nascente sociedade urbana brasileira, como os trabalhadores liberais, os comerciantes, os prestadores de serviço e, com a chegada dos imigrantes europeus, as formas de trabalho como o colonato e a parceria. Também foi nesse período que houve os primeiros sinais da criação de um setor industrial no país, iniciando uma transição da economia agroexportadora para a economia industrial.

O segundo período, compreendido entre o início da década de 1930 até final da década de 1970, foi marcado pelo processo de estruturação do mercado de trabalho nacional (mesmo que incompleto) e pelo processo de assalariamento do trabalhador. Decorrente da crise internacional de 1929 e da crise interna do setor cafeeiro, a industrialização ganha força, também movida por um projeto nacional de desenvolvimento, com foco na urbanização e na formação de um

mercado de trabalho assalariado. Foi nesse período que houve uma expansão da legislação laboral, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Com o avanço da industrialização houve a expansão do assalariamento, que se tornou central no mundo do trabalho brasileiro. No entanto, permaneceram outras formas de trabalho, como o trabalho autônomo e o trabalho informal.

O terceiro período compreendido entre o início da década de 1980 e o início da década de 2000, teve como características, a forte crise econômica do país, decorrente do endividamento interno e externo, as altas taxas de inflação e a necessidade de uma organização das contas públicas. A partir da década de 1990, a implementação da política neoliberal, buscou reduzir a atuação do Estado, com políticas de privatização e abertura comercial, que contribuíram para a reestruturação do setor empresarial no país, e acarretaram consequências como a elevação das taxas de desemprego, aumento do setor informal e expansão do trabalho autônomo. Em conjunto com as alterações na economia nacional, em especial, pelo processo de desindustrialização e expansão do setor de serviços, no âmbito internacional, o capital também passava por um movimento de transformação, marcado pela expansão dos avanços tecnológicos e da configuração de uma nova forma de acumulação, marcado pela flexibilidade. É importante salientar, que foi nesse período que houve a promulgação da Constituição Federal de 1988 que marca a construção de uma nova ordem jurídica democrática no país. No entanto, no campo jurídico, houve a inserção de normas flexibilizadoras e da desregulamentação do Direito do Trabalho.

Por fim, o último período, compreendido entre o início da década de 2000 até o ano de 2015 foi marcado por uma conjuntura econômica interna e externa favorável, que permitiu a expansão de políticas públicas voltadas para a expansão do assalariamento, do crescimento do salário mínimo e aumento do consumo do trabalhador e de sua família. Nesse período, houve a diminuição das taxas de desemprego e do setor informal, mas manteve-se persistência do trabalho autônomo. Mesmo com a expansão do assalariamento nesse último período, houve, em 2008, a criação do microempreendedor individual, pois não

foram alterados fatores estruturais internos no mundo do trabalho, mantendo-se a existência do trabalho autônomo, do setor informal e do desemprego no Brasil. Merece destaque, que a partir do ano de 2015, o país inicia um período de grave crise econômica e política interna que acarretou o fim desse período de expansão da participação do Estado no comando de uma nova política de desenvolvimento, inclusive com o fim do governo Dilma Rousseff e início do governo Michel Temer.

Verificou-se na análise da dinâmica do mundo do trabalho brasileiro que devido ao posicionamento da economia do Brasil na ordem econômica mundial, ao longo da formação histórica (atualmente com maior intensidade devido ao processo de globalização) fatores externos impactaram e impactam a economia e o mercado de trabalho brasileiro. Desta forma, a pesquisa investigou as mudanças no mundo do trabalho internacional para identificar como essas alterações impactaram o mundo do trabalho nacional.

Na ordem internacional, a partir da década de 1970, pode-se identificar uma crise na acumulação do capital, em virtude da rigidez no sistema de produção e da organização da classe trabalhadora (destacando os aspectos relativos ao mundo do trabalho).

Decorrente dessa crise, iniciou-se um movimento de reestruturação produtiva do capital. Os empregadores promovem uma série de medidas objetivando o retorno às taxas de lucratividade anteriores. Para Harvey (2011), esse movimento de reorganização do capital foi denominado “acumulação flexível”, em virtude ser a flexibilidade, ser sua principal característica. Esse processo de transformação deixou evidente as contradições existentes no capitalismo atual, em especial os processos de fragmentação e concentração ou centralização e descentralização da produção, alteração no modelo produtivo para o sistema toyotista, intensificação da inserção de tecnologia na produção. Há que se destacar desse processo de transformação, a formação das megacorporações no mundo, com desagregação de seu sistema produtivo em diversos países (expansão das microempresas devido o processo de fragmentação da produção); a utilização de medidas flexibilizadoras e precarizadoras do trabalho.

Nesse contexto nacional e internacional que marcam as mudanças recentes do trabalho, no ano de 2008 surgiu no Brasil a figura do microempreendedor individual como uma nova possibilidade de formalização do trabalho. As características principais desse processo de formalização através do microempreendedor individual são: a simplificação do processo de registro, a isenção dos impostos federais, a redução dos impostos estadual e municipal, a diminuição da alíquota de contribuição para a Previdência Social, a limitação de receita bruta anual e delimitação das atividades que podem ser desenvolvidas. Decorrente da legislação, o microempreendedor individual está abrangido pelo sistema de tributação Simples Nacional, tendo legalmente, uma diversidade de dispensas legais para facilitar e incentivar sua formalização.

A política pública do microempreendedor individual, apresenta boas intenções, ao propor como objetivos a inclusão social e previdenciária e a formalização de pequenos negócios. No entanto, é preciso destacar que essa política pública surge pela incapacidade do Estado de estruturar o mercado de trabalho e de fomentar a criação de novos postos de trabalho, em virtude da grande influência do capitalismo atual, caracterizado por sua flexibilidade produtiva e pela expansão do capital financeiro.

Dentro de uma racionalidade voltada para o mercado, a legislação criadora do microempreendedor individual equipara-o à figura do empresário individual.

Partindo dessa equiparação legal, a pesquisa questionou sobre a proteção jurídica a esse trabalhador. Ao se tornar microempreendedor individual, está ocorrendo a ampliação da proteção pela ordem jurídica a esse trabalhador? Está acontecendo um deslocamento na proteção ao trabalhador do direito laboral para o direito comum? Está havendo a perda de proteção legal ao trabalhador?

Ao buscar romper a superficialidade na análise dessa equiparação legal, a pesquisa analisou os elementos caracterizadores do empresário individual (profissionalismo, economicidade, organização dos fatores de produção e produção e circulação de bens e serviços), comparando-os à figura do microempreendedor individual. Dessa comparação, verificou-se que não há uma

subsunção integral do exercício da atividade desenvolvida pelo microempreendedor individual aos elementos caracterizadores da figura do empresário individual. Essa ausência de correspondência entre a atividade do microempreendedor individual decorre de alguns elementos principais: a) as múltiplas possibilidades de exercício da atividade econômica pelo microempreendedor individual que exerce a atividade no setor de serviços, que se aproxima mais da figura do trabalhador autônomo; b) a busca pela lucratividade, que decorre da exploração do trabalho alheio, e que acontece com muito pouca frequência com o microempreendedor individual (da amostra pesquisada, 241 respondentes para essa questão, 5,8% declararam ter um empregado contratado); c) a falta de competências e habilidades para a organização dos fatores de produção.

Essa dubiedade na definição do microempreendedor individual além de se apresentar na análise jurídica, apresenta-se também na realidade concreta, dos 236 respondentes na presente pesquisa, 51,7% declararam que se consideram trabalhadores, enquanto 48,3% se declararam como empresários. Verificando-se, assim, que os próprios microempreendedores individuais têm dificuldade na identificação da natureza jurídica da atividade que desenvolvem.

A pesquisa apontou que apesar de não haver uma correspondência total dos elementos caracterizadores do empresário individual pelo microempreendedor individual, pois dependendo da atividade desenvolvida, o microempreendedor individual pode se aproximar da figura do trabalhador autônomo e do empregado subordinado.

Essa dinâmica de deslocar os microempreendedores individuais para o Direito Empresarial está conectada à lógica do individualismo, da competição no mercado e da responsabilização do trabalhador pelos riscos do negócio desenvolvido e afasta esse trabalhador da proteção da legislação laboral.

A pesquisa identificou que a formalização através do microempreendedor individual pode ser uma forma de precarização do trabalho e não uma forma inclusiva desse trabalhador, ocorrendo uma desproteção (e não uma proteção) a esse trabalhador.

Para a análise sobre a precarização, se fez necessária a análise anterior

e presente da condição do trabalhador. De acordo com a série de pesquisas do SEBRAE (2011, 2012, 2013, 2016) e da pesquisa realizada por Oliveira (2013), há uma parcela significativa de microempreendedores individuais que estavam na condição de empregados com carteira assinada antes da formalização como microempreendedores individuais. O fato em si demonstra uma precarização na condição de trabalho.

Para uma aproximação da discussão teórica à uma realidade concreta, a presente pesquisa analisou o microempreendedor individual no município de Curitiba/PR, abrangendo uma amostra de 248 microempreendedores individuais já formalizados.

A análise dos resultados obtidos através dos dados primários, possibilitou quatro constatações relevantes.

A primeira constatação diz respeito à alta escolaridade da amostra pesquisada, sendo que 24,6% declararam ter ensino superior completo, seguido de 23,8% com ensino médio ou técnico completo e 23,3% com pós-graduação. No entanto, apesar da maior escolaridade dos microempreendedores individuais, a renda mostrou-se baixa: 38,3% declaram ter renda mensal entre 1 e 2 salários mínimos, 25,5% declararam renda mensal dentre 3 e 4 salários mínimos e 18,7% declararam renda mensal menor que um salário mínimo. Esses dados retratam uma das transformações no mundo do trabalho atual, a exigência por maior qualificação do trabalhador, sendo representada em ideologias, como a da excelência e a teoria do capital humano, não se refletem no incremento da renda dos mesmos.

Em segundo lugar, os resultados apontam o predomínio do setor de serviços que é uma das características do mundo do trabalho atual. Os resultados da amostra demonstram que 73,63% do total dos microempreendedores individuais realizam suas atividades no setor de serviços, seguido pelo comércio com 24,37% e 1,99 na indústria. Apesar da grande diferença entre os percentuais por setor econômico, o elevado percentual do setor de serviços está compatível com a divisão econômica por setor para o município de Curitiba que tem uma dominância no setor de serviços. No entanto diverge dos dados nacionais, segundo a pesquisa do SEBRAE (2016) o setor de

serviços era composto por 37,2% dos microempreendedores individuais em nível nacional.

Esses dados também estão relacionados à análise da equiparação do microempreendedor individual ao empresário individual. No estudo realizado sobre a natureza jurídica do microempreendedor individual, verificou-se que os microempreendedores individuais que realizam sua atividade no setor de serviços, aproximam-se mais da equiparação ao trabalhador autônomo do que do empresário individual. No entanto, a pesquisa questionou a autonomia desses trabalhadores, verificando que apesar de haver uma autonomia formal, em muitos casos, há uma dependência econômica do prestador de serviços em relação ao contratante do serviço. Além disso, no Brasil, a legislação que trata do prestador de serviços é uma esfera independente da legislação laboral. Assim, o trabalhador que é um prestador de serviços não tem acesso aos direitos do trabalhador subordinado, havendo uma fissura entre esses trabalhadores no que tange à proteção legal. A pesquisa identificou em países como Portugal, Espanha, França e Alemanha legislações que criaram uma nova figura jurídica, em que o trabalhador autônomo, economicamente dependente do contratante de serviços, passa a ter uma proteção mais ampliada da legislação. No entanto, no Brasil, não há essa figura jurídica, assim, ou o trabalhador é subordinado e está sob a proteção do Direito do Trabalho; ou é trabalhador autônomo e está sob a proteção da legislação civil. Se for microempreendedor individual, mesmo que seja prestador de serviços, é abrangido pelo Direito Empresarial, sob o paradigma das relações de mercado.

A terceira constatação trata das causas que levaram o trabalhador a fazer a formalização como microempreendedor individual, destacando-se a opção “querer ser dono do negócio” com 60,6% dos respondentes, seguido por “ter mais flexibilidade no horário de trabalho” com 44% dos respondentes e “aumentar a renda” com 43,2%. O predomínio dessas opções demonstra uma incorporação do discurso empreendedor e da dinâmica flexibilizadora presente no atual mundo do trabalho. A aceitação dessa racionalidade pautada na autonomia e na independência por parte dos trabalhadores pode ser verificada em outros dados da presente pesquisa. Dos 235 respondentes dessa questão,

79,1% afirmaram que não têm o desejo de voltar a ser assalariados e 20,9% afirmaram que têm esse desejo. Dos 241 respondentes da questão sobre o desejo de continuar a ser MEI, 89,2% afirmaram que pretendem continuar e apenas 10,8% afirmaram que não. E ainda, sobre a pergunta referente à realização pessoal com a atividade de microempreendedor individual, dos 238 respondentes dessa questão, 77,7% afirmaram que sim e 22,3% afirmaram que não. No entanto, há que se questionar: esse trabalhador, não tem o desejo de ser empregado, ou não tem opções de uma boa inserção no mercado de trabalho? Ou ainda, está havendo um questionamento sobre as condições do trabalho assalariado, marcado pela subordinação e obediência?

Outro fator que merece destaque está relacionado à opção que indagava sobre as principais causas para a formalização como microempreendedor individual, em especial, a opção “por sugestão ou pedido do empregador”. Essa opção foi escolhida por 37 respondentes, de um total de 241, o que representa um percentual de 15,4% dos respondentes. No entanto, esse percentual, apesar de ser o menor dentre as outras opções da pesquisa, evidencia um fator relevante na análise do microempreendedor individual, dos 37 respondentes dessa opção, 6 marcaram tão somente essa opção, isto é, esses trabalhadores fizeram a opção pelo microempreendedor individual, exclusivamente por sugestão ou pedido do empregador. Desses respondentes, 4 afirmaram que antes da opção como microempreendedor individual estavam na condição de empregados com carteira assinada, o que sinaliza que fizeram esse deslocamento de empregado com carteira assinada à condição de microempreendedor individual por sugestão ou pedido do empregador. Destacando ainda, que do total dos 37 respondentes dessa opção, 18 afirmaram que estavam na condição de empregado com carteira assinada antes de fazer a opção como microempreendedor individual. Esses dados podem indicar o uso indevido do microempreendedor individual como forma de substituição de empregos, desproteção ao trabalhador e precarização das relações de trabalho.

Em quarto lugar, a constatação sobre a condição do trabalhador antes da formalização como microempreendedor individual foi marcada por 48,5% que eram empregados com carteira assinada, 7,9% estavam desempregados, 7,1%

já tinham um negócio informal e 3,8% já tinham um negócio formalizado. Os dados demonstram que a maior parte da amostra era empregado com carteira assinada antes da formalização como microempreendedor individual, o que retrata um movimento de desassalariamento e de precarização do trabalho. O trabalhador que estava na condição de empregado e passa à condição de microempreendedor individual sinaliza que está ocorrendo um deslocamento na proteção ao trabalhador do campo do Direito do Trabalho para o Direito Empresarial, o que retrata a mudança no paradigma de proteção ao trabalhador para o paradigma do mercado.

Esse deslocamento dos trabalhadores do centro do mercado de trabalho para sua periferia foi estudado nesta pesquisa através da análise de Harvey (2011a) e Castel (1998) apontando a criação de novas formas de trabalho mais flexíveis e precárias. Análise que se enquadra para a maior parte dos microempreendedores da amostra pesquisada.

Um fator que merece destaque nessa análise está relacionado ao tempo em que foi realizada essa transição. A partir dos dados primários dessa pesquisa, verificou-se que 49,22% fizeram a formalização como microempreendedor individual a menos de 2 anos, o que coincide com o período da crise econômica no país. Podendo-se identificar outro fator importante nessa mudança da condição de trabalhador e, assim, inferir que a opção de formalização como microempreendedor individual pode estar sendo utilizada como uma alternativa para geração de trabalho e renda pelo trabalhador, já que nos anos de 2015 e 2016 houve uma grave crise econômica no país. Essa relação entre a opção como microempreendedor individual e a crise econômica do país, demonstra que essa opção de formalização é uma forma de empreendedorismo por necessidade.

Cabe destacar ainda que da amostra pesquisada apenas 7,9% declaram estar desempregados antes da formalização como microempreendedor individual. Para esses trabalhadores, pode-se afirmar que está ocorrendo uma proteção jurídica através dessa modalidade de formalização, pois passa a ser incluído na tutela do Direito Empresarial e inserido na proteção previdenciária. No entanto, essa é uma parcela pequena da amostra analisada.

O percentual da amostra de 7,1% declarou que tinham um negócio informal antes da condição de microempreendedor individual, o que também retrata um pequeno contingente de trabalhadores que se utilizam do microempreendedor individual como uma possibilidade de formalização de uma atividade informal.

Ao analisar o microempreendedor individual dentro do contexto das transformações no mundo do trabalho, a pesquisa evidenciou que essa nova forma de trabalho, para além do assalariamento, tem como consequência a precarização do trabalho. O microempreendedor individual demonstrou a complexidade e a fragmentação do mundo do trabalho, tanto no que tange a sua análise jurídica quanto ao estudo concreto de suas atividades, ficando evidenciado o deslocamento na proteção ao trabalhador do campo do direito laboral para o direito comum, onde prevalece o individualismo e a competitividade.

A fragmentação do trabalho dificulta a organização dos trabalhadores. O discurso empreendedor contribui para a alteração da percepção como trabalhadores, favorecendo processos de flexibilização e desregulamentação das normas protetoras ao trabalhador, contribuindo cada vez mais, para a acumulação do capital e desproteção dos trabalhadores.

5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Apesar do empenho na busca pela compreensão do microempreendedor individual na ordem jurídica brasileira e das consequências sociais e legais do uso dessa nova forma de trabalho, devido a sua recente criação, os poucos dados oficiais e a pouca produção acadêmica sobre o tema dificultaram a comparação com outros dados sobre o microempreendedor em realidades sociais e econômicas diferentes.

No trabalho empírico, a amostra em relação ao universo pesquisado apresentou uma limitação para a realização de análises mais abrangentes. Também se pode apontar como limitação, a coleta de dados em um único

município, que apesar das suas especificidades analisadas na pesquisa, acabam por restringir o estudo de um fenômeno de âmbito nacional.

5.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Em virtude de o microempreendedor individual estar presente em todo o território nacional, a realização de outras pesquisas em diferentes municípios ou em regiões mais amplas pode contribuir para a compreensão dessa nova figura jurídica, desde a sua configuração socioeconômica, até a compreensão das causas que contribuem para a opção por essa forma de trabalho, e assim, assim possibilitar uma ampliação da análise sobre a proteção ao trabalhador.

Como continuidade dessa pesquisa, poderia haver a ampliação da coleta de dados no município de Curitiba/PR e uma ampliação no instrumento de coleta de dados para abranger outras questões que possam fornecer outros dados sobre as condições de trabalho, antes da formalização como microempreendedor individual para a expansão do estudo sobre precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, Jorge Manuel Coutinho de. **Curso de Direito Comercial**. vol. I. Coimbra: Almedina, 2006.

ADELANTADO, José. Aula magna proferida em 26 de agosto de 2013 na disciplina Cidadania e Políticas Públicas no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

AGÊNCIA CURITIBA DE DESENVOLVIMENTO S/A, 2014. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.agencia.curitiba.pr.gov.br/publico/conteudo.aspx?codigo=1>>. Acesso em 08/04/2014.

_____. **Programa Curitiba Empreendedora**. 2016a. Disponível em: <<http://www.agencia.curitiba.pr.gov.br/publico/conteudo.aspx?codigo=223>>. Acesso em: 15/06/2016.

_____. **Dados socioeconômicos**. 2016b. Disponível em: <<http://www.agencia.curitiba.pr.gov.br/publico/conteudo.aspx?codigo=42>>. Acesso em:

_____. **Dados socioeconômicos. Região Metropolitana de Curitiba**. 2017. Disponível em: <<http://www.agencia.curitiba.pr.gov.br/publico/conteudo.aspx?codigo=42>>. Acesso em: 16/01/2017.

AGÊNCIA DO SENADO. **PEC que restringe gastos públicos é aprovada e vai à promulgação**. 13/12/2016. 2016 a. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/13/pec-que-restringe-gastos-publicos-e-aprovada-e-vai-a-promulgacao>>. Acesso em: 10/01/2017.

AGÊNCIA DO SENADO. **PEC do teto dos gastos públicos representa ataque à Constituição de 1988, diz Vanessa Grazziotin**. 05/10/2016. 2016b. Disponível em: < <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/10/05/pec-do-teto-dos-gastos-publicos-representa-ataque-a-constituicao-de-1988-diz-vanessa-grazziotin>> Acesso em: 16/01/2017.

AGUILAR FILHO, Sidney. Racismo à brasileira. **Revista de História**, 2012. Disponível em: <http://www.revistadehistoria.com.br/secao/educacao/racismoabrasileira>. Acesso em: 16/02/2017.

AITA, E.B.; FACCI, M. G. D. **Subjetividade: uma análise pautada na Psicologia histórico-cultural**. Psicologia em revista, Belo Horizonte, v. 17, n.1, p. 32-47, abr. 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas. SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ALDEIA, João e ESTANQUE, Elísio no artigo Os sujeitos que nunca foram históricos: uma crítica do marxismo eurocêntrico. In: **Revista eletrônica INTERthesis**, março 2011.

ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 3 n. 2 , p. 409-428, 2005.

_____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6 (Projeto Editora Práxis), 2013.

_____. **Trabalho e neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e a nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014a.

_____. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014b.

ALVES, Giovanni; WOLFF, Simone. Capitalismo global e o advento de empresas-rede: contradições do capital na quarta idade da máquina. **Caderno CRH**, Salvador, v. 20, n. 51, p. 515-528, Dec. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792007000300010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02/12/2016.

BALISKI, Patrícia. **A conformação do espaço industrial e a expansão da mancha urbana no aglomerado metropolitano de Curitiba: 1955-2008**. 2011. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Pós-Graduação em Geografia, Departamento de Geografia, Setor de Ciências da Terra, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade et al. **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. Global Labour University Working Papers, Paper n. 9, May 2010. Disponível em: <http://www.global-labouruniversity.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No._9_portuguese.pdf>. Acesso em: 14/12/2016.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento**. 2003. Tese (Doutoramento em Economia Aplicada) - Instituto de Economia da UNICAMP, Campinas.

BOAVA, Diego Luiz Teixeira; MACEDO, Fernanda Maria Felício. **Sentido axiológico do empreendedorismo**. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo/SP 19 a 23 de setembro de 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BORGES, Altamiro. O desmonte das leis trabalhistas in: POCHMANN, Márcio e BORGES, Altamiro. **“Era FHC”: a regressão do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. D.O.U. Brasília, 15 de dezembro de 2006.

_____. **Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. D.O.U. Brasília, 22 de dezembro de 2008.

_____. **Lei Complementar nº 147 de 07 de agosto de 2014**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. D.O.U. Brasília, 8 de agosto de 2014. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp147.htm > Acesso em 02/05/2015.

_____. **Lei Complementar nº 155 de 27 de outubro de 2016**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. D.O.U. Brasília, 28 de outubro de 2016. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm > Acesso em 02/01/2017.

_____. **Lei nº 7256 de 27 de setembro de 1984**. Institui normas integrantes do Estatuto da Microempresa. D.O.U. Brasília, 28 de novembro de 1984. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7256.htm > Acesso em 02/05/2015. Revogada.

_____. **Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio. D.O.U. Brasília, 25 de julho de 1991,

republicado em 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm > Acesso em 10/06/2015.

_____. **Lei nº 9.841 de 05 de outubro de 1999.** Institui o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. D.O.U. Brasília, 06 de outubro de 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9841.htm > Acesso em 02/05/2015. Revogada.

_____. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. D.O.U. Brasília, 11 de janeiro de 2001.

_____. **Lei nº 11.196 de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES. D.O.U. Brasília, 22 de novembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm > Acesso em 10/06/2015.

_____. **Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. D.O.U. Brasília, 26 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. > Acesso em 10/06/2015.

_____. **Lei nº 12.470 de 31 de agosto de 2011.** Altera a lei que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social. D.O.U. Brasília, 01 de setembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm. > Acesso em 10/06/2016.

_____. **Lei nº 13.352 de 27 de outubro de 2016.** Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. D.O.U. Brasília, 28 de outubro de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm>. Acesso em 10/01/2017.

_____. **Decreto nº 5.028, de 31 de março de 2004.** Altera os valores dos limites no Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. D.O.U. Brasília, 1º de abril de 2004. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5028.htm >. Acesso em 10/06/2015.

_____. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 10/01/2015.

_____. Secretaria da Previdência Social. **Microempreendedor individual.**

Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/informacoes-gerais/microempreendedor-individual/>>. Acesso em: 22/12/2016.

_____. Secretaria da Receita Federal. **Rendimento do trabalho. 2015.** Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/arquivos-mafon/manual-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte-2012/rendimentos-do-trabalho>>. Acesso em: 03/01/2017.

_____. Secretaria de Assuntos Estratégicos. Comissão para definição da classe média no Brasil. Brasília, 2012.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior.** 2016. [on-line]. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 01/03/2017.

_____. Comitê Gestor do Simples Nacional. **Resolução 58/2009**, atualizada pela Resolução 78/2010. Disponível em: <[http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/legisassunto/simplesnacional.htm#Portarias do CGSN](http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/legisassunto/simplesnacional.htm#Portarias%20do%20CGSN)>. Acesso em 02/06/2015.

_____. Comitê Gestor do Simples Nacional. **Resolução 94/2011.** Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=36833&visao=a>>. Acesso em 02/06/2015.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1989.

BUESCU, Mircea. **Evolução econômica do Brasil.** Rio de Janeiro: APEC, 1974.

BULGARELLI, Waldírio. **Direito Comercial.** São Paulo: Atlas, 2001.

CARACGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 2006 Out-Dez; 15(4): 679-84.

CARDOSO, **A construção da sociedade do trabalho no Brasil:** uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

_____. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CARDOSO JÚNIOR, José Celso Pereira; MUSSE, Juliano Sander. **Seguridade social, trabalho e políticas de emprego no Brasil: questões e soluções para**

ampliar a efetividade do seguro-desemprego e do FAT. In: FONSECA, Ana Fonseca; FAGNANI, Eduardo (orgs.) Políticas sociais, desenvolvimento e cidadania. vol. 1. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Política econômica, mercado de trabalho e democracia: o segundo governo Dilma Rousseff. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 201-214, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142015000300014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10/12/2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142015008500014>.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Carla Appollinario de; NUNES, Tiago de García. Crítica à razão empreendedora: sobre a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. **Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales.** Ano VI, nº 11. Enero- junio, 2014.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **Principais alterações promovidas pela LC 155/2016, que alterou o Simples Nacional.** 2016. Disponível em: <<http://www.dizerodireito.com.br/2016/10/principais-alteracoes-promovidas-pela.html>>. Acesso em: 05/01/2017.

CERVI, Emerson. **Acuado, governo Temer fecha 2016 com a crise batendo à porta.** Reportagem de Euclides Lucas Garcia. Gazeta do Povo. 06/12/2016. Disponível em: < <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/acuado-governo-temer-fecha-2016-com-a-cri-se-batendo-a-porta-8ef7qonbvuo65r4h7nw8s2xtc?ref=aba-ultimas>> Acesso em: 16/01/2017.

CERVO, Amado Luiz; LESSA. Antônio Carlos. O declínio: inserção internacional do Brasil (2011–2014). **Rev. Bras. Polít. Int.** 57 (2): 133-151. 2014.

CESIT/SEBRAE. **O debate sobre a reforma trabalhista e as MPE no Brasil.** Campinas, UNICAMP/IE/CESIT, 2005. (Texto para Discussão nº 18).

CIMBALISTA, Silmara. Mudanças no mercado de trabalho formal no Paraná - 1985-2005. **Análise Conjuntural**, v.29, n.07-08, p.14, jul./ago. 2007.

CHAUÍ, Marilena. Uma nova classe trabalhadora. In: SADER, Emir (org.) **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma.** São Paulo, SP: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil 2013.

CHIAPETTI, Rita Jaqueline Nogueira. **Evolução da ocupação urbana da cidade industrial de Curitiba – CIC.** 1994. Dissertação (Mestrado em

Geografia) Programa de Pós-Graduação em Geografia, Departamento de Geociências do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, UFSC, Florianópolis.

CODO, Wanderley. **Por uma psicologia do trabalho**: ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Manual de direito comercial**: direito de empresa. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de Direito Comercial**. vol. 1: Direito de Empresa. São Paulo: Saraiva, 2012a.

_____. **Curso de Direito Civil**, vol. 2: obrigações. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012b.

_____. **Curso de Direito Civil**, vol. 3: contratos. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012c.

CORBUCCI, Paulo Roberto; KUBOTA, Luís Cláudio; MEIRA, Ana Paula Barbosa. **Reconfiguração estrutural da educação superior privada no Brasil: nova fase da mercantilização do ensino**. Texto para discussão nº 2256. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

CORBUCCI, Paulo Roberto. **Desafios da educação superior e desenvolvimento no Brasil**. Texto para discussão nº 1287, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2007.

CORDEIRO, António Menezes. **Manual de Direito Comercial**. vol.I. Coimbra: Almedina, 2001.

CORSEUIL, Carlos Henrique; NERI, Marcelo; ULYSSEA, Gabriel L. **Uma análise exploratória dos efeitos da política de formalização dos microempreendedores individuais**. Texto para discussão nº 1939. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

COSTA, Alessandra Mello da; BARROS, Denise Franca; CARVALHO, José Luís Felício. A dimensão histórica dos discursos acerca do empreendedor e do empreendedorismo. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 2, art. 1, pp. 179-197, Mar./Abr. 2011.

COSTA, Lúcia Cortes da. **Sociedade e cidadania. Desafios para o século XXI**. O dilema brasileiro da desigualdade social. Ponta Grossa: UEPG, 2005.

_____. **Os impasses do Estado Capitalista, uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil.** Ponta Grossa: UEPG; São Paulo: Cortez, 2006.

_____. Classes médias e as desigualdades sociais no Brasil. In: BARTELT, Dawid Danilo (org.). **A “Nova Classe Média” no Brasil como Conceito e projeto político.** Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013.

COSTA, Alessandra Mello da; BARROS, Denise Franca; MARTINS, Paulo Emílio Matos. Linguagem, relações de poder e o mundo do trabalho: a construção discursiva do conceito de empreendedorismo. **RAP** - Rio de Janeiro 42(5): 995-1018, set/out, 2008.

COSTANZI, Rogério Nagamine; ANSILIERO, Graziela. **Inclusão previdenciária e mercado de trabalho.** In: FONSECA, Ana Fonseca; FAGNANI, Eduardo (Orgs.) Políticas sociais, desenvolvimento e cidadania. vol. 2 São Paulo : Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do Trabalho de emergência. Revista da Faculdade de Direito da UFPR. Curitiba, a 30, nº 30, p; 101-120, 1998

_____. **Poder punitivo trabalhista.** São Paulo: LTr, 1999.

_____. Globalização e direito do trabalho. **Direito e democracia.** Revista do Centro de Ciências Jurídicas – ULBRA. Vol. 1 - Número 1 - 1º semestre de 2000.

_____. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais, e direito privado.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

_____. O futuro do trabalho ou o trabalho sem futuro? In: NUNES, A.J. Avelãs e COUTINHO, Jacinto de Miranda (coord.). **O direito e o futuro. O futuro do direito.** Coimbra: Almedina, 2008.

_____. A transição do trabalho escravo para o trabalho livre: do escravismo ao liberalismo. In: MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho (Coords). **O mito: 70 anos da CLT: um estudo preliminar.** São Paulo: LTr, 2015

COUTINHO, Diogo R. O direito nas políticas públicas. In: MARQUES, Eduardo; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. (Orgs.). **A política pública como campo interdisciplinar.** São Paulo: Editora UNESP; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2013.

CUNHA, Marina Silva da. Transformações recentes no mercado de trabalho paranaense. **Revista Paranaense de Desenvolvimento,** Curitiba, n.115, p.79-100, jul./dez. 2008.

CURITIBA, **Lei Complementar nº 89 de 07 de abril de 2014**. Institui tratamento diferenciado a ser dispensado à microempresa, à empresa de pequeno porte e ao microempreendedor individual, promove o estímulo ao empreendedorismo e ao desenvolvimento econômico sustentável do município de Curitiba e dá outras providências. D.O.M., Curitiba, 04 de abril de 2014. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/lei-complementar/2014/8/89/lei-complementar-n-89-2014->> Acesso em: 22/11/2015.

DEDECA, Cláudio Salvadori. **A redução da desigualdade e seus desafios**. Texto para discussão 2031. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2015.

DE JORGE, Carolina Guedes Camelo. **A representação social do microempreendedor individual na publicidade do Sebrae**. 2015. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Comunicação, UNB, Brasília.

DENZIN. Norman K.; LINCOLN, Yvonna S.. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIAS, Vanessa Tavares. **Criação e trajetória de uma agência no âmbito do Estado Integral: o caso SEBRAE**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2014.

_____. **Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2014**. São Paulo, SP: DIEESE, mar. 2015. (Estudos e Pesquisas, 75). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2015/estPesq75balancoReajustes2014.pdf>. Acesso em: 05/01/2017.

_____. **Boletim emprego em pauta**. Maio de 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**, v. 3: direito das coisas. 17ª ed. Atual. De acordo com o novo Código Civil (Lei nº 10.046, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2002.

DREI. Departamento de Registro Empresarial e Integração. **Manual de registro de empresário individual**. 2014. Disponível em: <http://drei.smpe.gov.br/legislacao/instrucoes-normativas/titulo-menu/pasta-instrucoes-normativas-em-vigor-04/in-10-2013-anexo-1-manual-de-registro-de-empresario-individual-08-09-2014.pdf>>. Acesso em: 12/11/2016.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance**: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida, SP: Ideias & Letra, 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

FARIA, José Henrique de. Sequestro da subjetividade. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia Mendes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

_____. **Epistemologia crítica do concreto em estudos organizacionais**. Curitiba: EPPEO, 2014.

_____. **Epistemologia, metodologia e teoria em estudos organizacionais**. Texto para discussão na disciplina de Epistemologia, Metodologia e Teoria em Estudos Organizacionais do Curso de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná, 2015.

FARIAS, Manoel Brandão. **Desempenho empresarial de microempreendedores individuais de Jaboatão dos Guararapes/PE. 2015**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Empresarial) - Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração da Faculdade Boa Viagem. Recife.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Manual de Direito Comercial**. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, Anníbal. **O trabalhador autônomo**: posição no Direito do Trabalho e na Previdência Social: trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário: legislação, rotinas, jurisprudência: as novas Leis de Custeio e Benefício. São Paulo: Atlas, 1992.

FERNANDES, Carlândia Brito Santos e CUNHA, Marina Silva da. As transformações recentes no mercado de trabalho paranaense: uma aplicação do método *shift-share*. **Revista de Economia**, v. 37, n. 1 (ano 35), p. 149-168, jan./abr. 2011. Editora UFPR.

FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica: 2012.

FIRKOWSKI, Olga Lúcia Castreghini de Freitas. **A nova territorialidade da indústria e o aglomerado metropolitano de Curitiba**. 2001. Tese (Doutorado em Geografia Humana) - Programa de Pós-Graduação em Geografia Humana, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP, São Paulo.

_____. A Nova Lógica de Localização Industrial no Aglomerado Metropolitano de Curitiba. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n. 103, p. 79-100, jul./dez. 2002.

FONSECA, Ana; JACCOUD, Luciana Jaccoud; KARAM, Ricardo. **Do Bolsa Família ao Brasil sem Miséria: o desafio de universalizar a cidadania**. In: FONSECA, Ana Fonseca; FAGNANI, Eduardo (Orgs.) Políticas sociais, desenvolvimento e cidadania. vol. 2 São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Os impactos do Plano Temer nas políticas sociais: o caso do Bolsa Família**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2016.

FURTADO, Celso. O mito do desenvolvimento econômico. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

GALBRAITH, John Kenneth. **Anatomia do poder**. São Paulo: Pioneira, 1999.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letra, 2007.

CEAPG/CENN. Centro de Estudos em Administração Pública e Governo/Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios. **Desenvolvimento de políticas públicas de fomento ao empreendedorismo em Estados e Municípios**. São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, 2012. Disponível em: <https://ceapg.fgv.br/sites/ceapg.fgv.br/files/u26/politicas_publicas_de_fomento_ao_empreendedorismo_e_as_micro_e_pequenas_empresas_alta.pdf>. Acesso em: 20/10/2015

GEM. Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2010.

_____. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2011.

_____. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2012.

_____. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2013.

_____. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2014.

_____. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo**, 2015.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Direito de empresa: comentários aos artigos 966 a 1.195 do Código Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense universitária, 1987

_____. **O imaterial**: Conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**. Paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Doutorado, Curitiba.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

GRAÇA, João Carlos. **Werner Sombart e o homem econômico moderno**. Editora: ISEG. SOCIUS, 1995. Disponível em: < <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/997/1/wp395.pdf> >. Acesso em: 20/06/2015.

GRINN et al. **Desenvolvimento de Políticas Públicas de Fomento ao Empreendedorismo em Estados e Municípios**. Centro de Estudos em Administração Pública e Governo, Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios. São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, 2012.

GUERRA, Alexandre et al. (Orgs.) **Trabalhadores urbanos: ocupação e queda da renda**. [Atlas da nova estratificação social no Brasil]. São Paulo: Cortez, 2007.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2000.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2011a.

_____. **O enigma do capital**: e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011b.

_____. **Para entender O capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **17 contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v.34, n.124, p.119-137, jan./jun. 2013

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Trabalhadores por Conta Própria Perfil e Destaques**. Março de 2008. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/parte1.pdf>. Acesso em: 12/06/2015.

_____. **Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf>. Acesso em: 18/12/2016.

_____. **Censo 2010.** Sinopse do Censo Demográfico de 2010. [on-line]. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=4&uf=00>>. Acesso em: 10/01/2017.

_____. **Censo 2010.** Sinopse do Censo Demográfico de 2010. [on-line]. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=6&uf=00>>. Acesso em: 12/02/2016.

_____. ECINF. **Economia Informal Urbana.** 2003. Observatório Sebrae. Versão completa, 2015. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/2003/ecinf2003.pdf>>. Acesso em: 20/06/2016.

_____. **PNAD contínua, dezembro de 2016.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201612_comentarios.pdf>. Acesso em: 09/07/2017.

_____. **PME, fevereiro de 2016.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf>. Acesso em: 09/07/2017.

IPARDES, Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **População e grau de urbanização segundo os municípios do Paraná – 2010.** [on-line] Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/indices/Grau_Urbanizacao_2010.pdf> Acesso em: 22/12/2016.

_____. **Perfil avançado do município de Curitiba.** 2016a. [on-line] Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/perfil_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=5&btOk=ok> Acesso em: 22/01/2017.

_____. **Saldo do emprego com carteira assinada no Paraná - janeiro 2001 a dezembro 2016.** 2016b. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/indices/emprego_formal.pdf>. Acesso em: 10/02/2017.

_____. **Rendimento habitual real e taxa de desocupação - Paraná - 2012-2016.** 2016c. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/rendimento_habitual_taxa_desocupacao.pdf>. Acesso em 10/02/2017.

_____. **Paraná em números.** 2016d. [on-line] Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=1>. Acesso em 08/02/2017.

_____. **Caderno estatístico do município de Curitiba.** 2017. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=80000&btOk=ok>>. Acesso em: 18/03/2017.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Brasília: Ipea, 2009.

_____. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Brasília: Ipea, 2010.

_____. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Brasília: Ipea, 2012.

_____. **Um retrato de duas décadas do mercado de trabalho brasileiro utilizando a PNAD.** Comunicado do IPEA nº 160. 2013a.

_____. **Programa Bolsa Família: uma década de inclusão e cidadania.** Organizadores: Tereza Campello, Marcelo Côrtes Neri. Brasília: Ipea, 2013b.

_____. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Brasília: Ipea, 2015.

_____. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise.** nº 60. ano 22, abril 2016. Brasília: IPEA: MTPS, 2016.

JACCOUD, Luciana. **Pobres, Pobreza e Cidadania: os desafios recentes da proteção social.** Texto para Discussão, Série Seguridade Social, IPEA, Brasília, n. 1.372, 2009.

KERSTENETZKY, Célia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão:** a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

KLOSOWSKI, Luiz Augusto. *et al.* A dinâmica e o novo perfil do mercado de trabalho formal paranaense no final do século XX e início do século XXI. **Revista Estudos do Trabalho**, Ano VI, Número 12, 2013.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes na relação de emprego no Brasil – 1990/2005**. 2007. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Campinas.

KREIN, José Dari; BIAVASKI, Magda. Condições e relações de trabalho no segmento das micro e pequenas empresas. In: SANTOS, Anselmo Luís dos; KREIN, José Dari; CALIXTRE, Andre Bojikian (orgs.). **Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2012.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviço de 1879**. Campinas/SP: Papirus, 1988

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

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: LEITE, Márcia de Paula e ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.

LESSA, Sérgio. **Trabalho imaterial, classe expandida e revolução passiva**. Crítica Marxista, 2005. Disponível em: <
http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/comen15lessa.pdf>. Acesso em: 10/12/2016.

LOBO, Paulo. **Direito Civil: contratos**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LÓPEZ-RUIZ, Oscar. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais**. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MADI, Maria Alejandra Caporale; GONÇALVES, José Ricardo Barbosa. Produtividade, financiamento e trabalho: aspectos da dinâmica das micro e pequenas empresas (MPes) no Brasil. In: SANTOS, Anselmo Luís dos; KREIN, José Dari; CALIXTRE, André Bojikian (orgs.). **Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2012.

MAGALHÃES, Emmanuel Sebag. **Crise econômica e reprimarização**. Desafios do desenvolvimento. IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Ano 9. Edição 74 - 31/10/2012. Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2831:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 02/01/2017.

MALAGUTTI, Manoel Luiz. **Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado**. São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.

MAMEDE, Gladston. **Manual de Direito Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARQUES, Eduardo. As políticas públicas na Ciência Política. In: MARQUES, Eduardo; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. (orgs.) **A política pública como campo multidisciplinar**. São Paulo: UNESP; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2002.

MATOS, Hélio Trindade de. **Empreendendo o desenvolvimento**: informalidade e inclusão social a partir da lei do microempreendedor individual em São Luís do Maranhão. 2013. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Socioespacial e Regional) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioespacial e Regional da Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Martins Fontes, 1977. p. 23.

_____. **Para crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

_____. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2011.

_____. A estrutura de classes na Alemanha. In: IANNI, Octávio (Org.) **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1978. p. 102-109 (Cap. 6).

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2001.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 69-85, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01034014201500030006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14/12/2016.

MEIRA, Larissa. **Classe C é a que mais empreende no Brasil**. 28/11/2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/classe-c-e-a-que-mais-empreende-no-brasil/>>. Acesso em: 10/12/2016.

MELLO, Sérgio Carvalho Benício de; CORDEIRO, Adriana Tenório. Investigando novas articulações e possibilidades no discurso empreendedor: contexto, sujeito e ação. **O&S** - Salvador, v.17 - n.53, p. 279-295 - Abril/Junho, 2010.

MIAILLE, Michel. **Introdução crítica ao Direito**. Lisboa: Editorial Estampa, 1994.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Pejotização e parassubordinação: o Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego**. Disponível em: <http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-o-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 22/12/2016.

MOREIRA, Rafael de Farias Costa. **Empreendedorismo e Inclusão Produtiva: uma análise de perfil do microempreendedor individual beneficiário do Programa Bolsa Família**. Radar: tecnologia, produção e comércio exterior. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infra- estrutura. – nº 1 (abr. 2013). Brasília: Ipea, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

NEGRÃO, Ricardo. **Manual de Direito Comercial e de Empresa**. Vol. 1: evolução do Direito Comercial. Teoria Geral da Empresa. Direito Societário. São Paulo: Saraiva, 2007.

NERI, Marcelo. **A Nova Classe Média: o lado brilhante da base da pirâmide**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **O encontro de Joaquim Nabuco com a política: as desventuras do liberalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

NOGUEIRA, Mauro Oddo. **O panorama das políticas públicas federais brasileiras voltadas para as empresas de pequeno porte**. Texto para discussão 2217. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília; Rio de Janeiro: Ipea, 2016a.

_____. **A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira**. Texto para discussão 2221. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília; Rio de Janeiro: Ipea, 2016b.

OECD. **Entrepreneurship at a glance 2011**. Paris: OECD Publishing, 2011.

OFFE, Claus. **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1984.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

OLIVEIRA, Denilson de. **Curitiba e o mito da cidade modelo**. Curitiba: Editora da UFPR, 2000.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re) significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. Tese. (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, UFPR, Curitiba.

OLIVEIRA, Simone Mendes. **Microempreendedor individual: singularidades e ambiguidades**. 2015. Dissertação Mestrado em Desenvolvimento Social) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social, Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, Montes Claros.

OLIVEIRA, João Maria de. **Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego?** Radar: tecnologia, produção e comércio exterior. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura. – nº 1 (abr. 2013). Brasília: Ipea, 2013.

BARROS, Ricardo Paes de.; GROSNER, Diana. **Vozes da classe média**: é ouvindo a população que se constroem políticas públicas adequadas. Edição Marco Zero, Brasília, 2013.

PRANDI, José Reginaldo. **O trabalhador por conta própria sob o capital**. São Paulo: Símbolo, 1978

PASTORE, José. Reforma Trabalhista: o que pode ser feito? **Cadernos de Economia da FECOMERCIO**. São Paulo, novembro de 2006.

_____. **Qual o impacto das mudanças trabalhistas anunciadas por Temer?** Entrevista concedida à Mariana Schreiber. 23/12/2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/salasocial-38411553>>. Acesso em: 10/01/2017.

PAULO NETTO, José. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PAULO NETTO, José; BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2008

PEREIRA Luiz. **Trabalho e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão europeia do livro 1967.

PEREIRA, Samara Flores Carvalho. **A condição do “trabalhador-empresa”: um estudo sobre a modalidade de contratação “pessoa jurídica” no segmento de software em Curitiba**. 2013. Dissertação (Mestrado em Sociologia) -Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014a.

_____. **Brasil precisa taxar ricos para investir no ensino público**. Entrevista concedida à Ruth Costas, da BBC Brasil em São Paulo em 27/11/2014. Disponível em: <
http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/11/141127_piketty_entrevista_ru_lgb>. Acesso em: 22/02/2017.

PINHEIRO, Dalessandro Pereira de. **Aprender a empreender**: a pedagogia empreendedora do SEBRAE. (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Área de concentração Sociedade, Estado e Educação, UNIOESTE, Cascavel, 2010.

POCHMANN, Márcio. **Economia solidária no Brasil: limites e possibilidades**. Nota técnica 24. Rio de Janeiro: IPEA: 2004a.

_____. **Desenvolvimento capitalista e divisão do trabalho**. In: POCHMANN, Márcio (Org.). Reestruturação produtiva: perspectiva de desenvolvimento local com inclusão social. Petrópolis/RJ: Vozes, 2004b.

_____. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **Nova classe média?**: o trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo; Boitempo, 2012

_____. **O mito da grande classe média**: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo. 2014.

_____. **Ante desemprego, reforma da CLT defendida por Temer só ataca salários e direitos**. 2016. Disponível em:
<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/01/04/pochmann-ante-desemprego-reforma-da-clt-defendida-por-temer-so-ataca-salarios-e-direitos/>. 04/01/2017. Acesso em: 10/01/2017.

_____. **Brasil sem industrialização: a herança renunciada**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2016.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Estatísticas do microempreendedor individual.** Disponível em: <
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatistica/lista-dos-relatorios-estatisticos-do-mei>>. Acesso em: 30/01/2015.

_____. **Estatísticas do microempreendedor individual.** Disponível em: <
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatistica/lista-dos-relatorios-estatisticos-do-mei>>. Acesso em: 30/01/2016.

_____. **Estatísticas do microempreendedor individual.** Disponível em: <
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatistica/lista-dos-relatorios-estatisticos-do-mei>>. Acesso em: 10/01/2017.

PORTUGAL, Nilton dos Santos. **Gestão e sustentabilidade: um estudo sobre as ações e das percepções dos microempreendedores individuais na microrregião de Varginha/MG.** 2014. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras. Gestão de Negócios, Economia e Mercados, Lavras.

POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos.** Petrópolis/RJ: Vozes, 2008.

POUPART, Jean. A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos.** Petrópolis/RJ: Vozes, 2008.

QUADROS, Waldir José de; GIMENEZ, Denis Maracci; ANTUNES, Davi José Nardy. Afinal, somos um país de classe média? Mercado de trabalho, renda e transformações sociais no Brasil dos anos 2000. In: BARTELT, Dawid Danilo (org.). **A “Nova Classe Média” no Brasil como Conceito e projeto político.** Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2000.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil.** São Paulo: LTr. 2012.

RAMOS, Lauro; FERREIRA, Valéria. **Padrões espacial e setorial da evolução da informalidade no Brasil — 1991-2003.** Texto para discussão nº 1099. IPEA. Rio de Janeiro, 2005.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado.** São Paulo: Saraiva, 2015.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira.** Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SANTOS, Anselmo Luís dos. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise do final do século XX**. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, 2006.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Contra o golpe parlamentar no Brasil**. Alice News. 2016 a. Disponível em: <http://alice.ces.uc.pt/news/?p=5585>. Acesso em: 15/02/2017.

_____. **Normalidade democrática não está consolidada no Brasil**. 2016 b. Entrevista concedida a Fernando Caulyt, DW em 20/03/2016. Disponível em: <<http://www.dw.com/pt-br/normalidade-democr%C3%A1tica-n%C3%A3o-est%C3%A1-consolidada-no-brasil/a-19130405>>. Acesso em: 15/02/2017.

_____. **O que mais custa aceitar é a participação do Judiciário no golpe**. 2016 c. Entrevista concedida a Miguel Martins, Carta Capital em 02/11/2016. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/politica/o-que-mais-custa-aceitar-e-a-participacao-do-judiciario-no-golpe> > Acesso em: 15/02/2017.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de economia política**. São Paulo: Abril Cultural. Série Os Economistas, 1983.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2009**. Elaboração do DIEESE. São Paulo, 2010. Disponível em: < http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario_trabalho2008.pdf >. Acesso em: 12.10.2014

_____. **Perfil do microempreendedor individual 2011**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/estudos-apresentam-perfil-do-microempreendedor-individualdetalhe6,6a1713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD> Acesso em: 10/11/2016.

_____. **Perfil do microempreendedor individual 2012**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/estudos-apresentam-perfil-do-microempreendedor-individualdetalhe6,6a1713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD> Acesso em: 10/11/2016.

_____. **Perfil do microempreendedor individual 2013**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/estudos-apresentam-perfil-do-microempreendedor-individualdetalhe6,6a1713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD> Acesso em: 10/11/2016.

_____. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira**. 2014. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesqu>

isas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf> .
Acesso em: 18/01/2017.

_____. **Perfil do microempreendedor individual 2015**. Disponível em:
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/estudos-apresentam-perfil-do-microempreendedor-individualdetalhe6,6a1713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>
Acesso em: 10/11/2016.

_____. **5 anos: microempreendedor individual – MEI: um fenômeno de inclusão produtiva**. Brasília: Sebrae, 2015.

_____. **Planilha da inadimplência dos microempreendedores individuais por município brasileiro**. Coordenação Estadual de Políticas Públicas e Desenvolvimento Territorial, Paraná, 2017.

_____. **Sobrevivência das empresas no país**. 2016. Disponível em:
<<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-2016.pdf>>. Acesso em: 18/01/2017.

SILVA, Benedito da. Reflexões sobre Werner Sombart na Economia Política. **A Economia em Revista**, volume 15, número, 1 Julho de 2007.

SILVA, Lenir Aparecida Mainardes da. **A política pública do trabalho, emprego e renda no Brasil na década de 90 e sua interface com a política pública de assistência social do Estado do Paraná**. 2005. Tese (Doutorado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SILVA, Madianita Nunes da. **A dinâmica de produção dos espaços informais de moradia e o processo de metropolização em Curitiba**. 2012. Tese. (Doutorado em Geografia). - Pós-Graduação em Geografia, Setor de Ciências da Terra, Universidade Federal do Paraná.

SILVA, Naiara de Moraes e. **A política pública de emprego e renda e o microempreendedorismo individual: a realidade dos empreendimentos no shopping da cidade em Teresina-PI**. 2016. Tese. (Doutorado em Políticas Públicas). Universidade Federal do Piauí.

SINEPE. Sindicato das escolas particulares. **Matrículas no ensino superior**. 2016. Disponível em: < <http://www.sinepepr.org.br/estatisticas/estatisticas.html> >. Acesso em: 22/02/2017.

SINGER, Paul. **Economia política do trabalho**. São Paulo: HUCITEC, 1977.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; HORST, Ana Carolina. Ideologia da excelência. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia Mendes; MERLO,

Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Governo Temer quer legalizar a precarização, diz professor sobre reforma trabalhista**. Entrevista concedida a Nadine Nascimento e Júlia Dolce. Brasil de fato. 22/12/2016. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2016/12/23/especialistas-e-sindicatos-criticam-reforma-trabalhista-anunciada-por-temer/>>. Acesso em: 10/01/2017.

SOUZA, Jessé. A invisibilidade da luta de classes ou a cegueira do economicismo. In: BARTELT, Dawid Danilo (org.). **A “Nova Classe Média” no Brasil como Conceito e projeto político**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, juro e ciclo econômico. São Paulo: Abril Cultural. Série Os Economistas, 1982.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra Editora, 2003.

_____. O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”. Associação de Estudos Laborais. Editora Coimbra. **Questões laborais**, ano XII, nº 26, 2005.

TAFNER, Paulo (editor). **Brasil: o estado de uma nação** – mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

TAPINOS, Georges. Prefácio. IN: SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de Economia Política**. São Paulo: Abril Cultural. Série Os Economistas, 1983.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel. A estrutura de poder, o paternalismo e o papel da assessoria técnica gerencial na pequena empresa industrial. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, 24(2): 13-17 abr./jun. 1984.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, vol. I. São Paulo: LTr, 2009.

VIANA, Oliveira. **Populações meridionais do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2005.

VIEIRA, Kelmara Mendes e MALDORO, Marlon. **Dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?**. XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 06 a 10 de setembro

de 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf>. Acesso em: 22/02/2017

VILLAÇA, Maria José. **A força de trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1967.

VOLTOLIN, Elvis Donizeti. **Da implementação do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 cumulado com o parágrafo único do art. 116 do Código Tributário Nacional**. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12132/da-implementacao-do-art-129-da-lei-n-11-196-2005-cumulado-com-o-paragrafo-unico-do-art-116-do-codigo-tributario-nacional>> Acesso em 19/12/2016.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1996.

WERLANG FILHO, Armindo. **A representação social do microempreendedor individual na publicidade do Sebrae**. 2010. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Universidade de Brasília, Brasília.

WOLFF, Simone. Desenvolvimento local, empreendedorismo e “governança” urbana: onde está o trabalho nesse contexto? **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 131-150, Jan./Abr. 2014.

APÊNDICE 1 – ROTEIRO ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Local/Regional: _____

Nome: _____

Gênero: () Masculino () Feminino

Qual a sua idade? _____ (anos completos)

Qual o seu nível de escolaridade? _____

Qual a sua faixa de faturamento mensal (individual)?

- () Menos de 1 salário mínimo
- () Entre 1 e 2 salários mínimos
- () Entre 3 e 5 salários mínimos
- () mais de 6 salários mínimos

Qual sua atividade profissional? Qual a atividade que você se cadastrou no MEI?

Desde quando você exerce sua atividade profissional? Quais as modalidades de trabalho que você já realizou (exemplo: empregado, autônomo)? Por quanto tempo duraram essas modalidades de trabalho?

Há quanto tempo você fez seu registro como MEI? Outras pessoas auxiliam você nessa atividade?

Como se tornou MEI? O que buscava ao se tornar MEI?

Como exercia essa atividade antes de ser MEI?

O que faz você continuar a ser MEI?

Qual sua rotina de vida e trabalho?

Você tem vantagens em ser MEI? E desvantagens?

Já pensou em desistir de ser MEI?

Qual sua expectativa em ser MEI?

Quais seus projetos futuros (pessoais e profissionais)?

APÊNDICE 2 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

Pesquisa de doutoramento: A (RE) SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO: um estudo sociojurídico do microempreendedor individual em Curitiba-Pr.

Pesquisadora responsável: Andrea Cristina Martins

Instituição/Departamento: Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG

Objetivo da pesquisa: Investigar como se constitui o microempreendedor individual, dentro da estrutura do mercado de trabalho brasileiro, a partir de uma análise social e jurídica no município de Curitiba/PR.

1. Idade _____

2. Gênero: () masculino () feminino

3. Estado civil:

() Solteiro(a)

() Casado(a)

() União estável

() Divorciado(a)

() Viúvo(a)

4. Qual sua escolaridade?

() sem escolaridade

() ensino fundamental incompleto

() ensino fundamental completo

() ensino médio incompleto

() ensino médio completo

() ensino superior incompleto

() ensino superior

() pós-graduação

5. Qual sua profissão? _____

6. Qual sua condição **antes** de ser MEI?

() empregado com carteira assinada

() empregado sem carteira assinada

() desempregado

() autônomo ou por conta própria

() negócio informal

() negócio já era formalizado

7. Há quanto tempo (anos) estava nessa condição? _____ anos

8. Qual era a atividade desenvolvida? _____

9. Você fazia o recolhimento do INSS? () sim () não

10. Como MEI, qual a principal atividade que você exerce? _____
(CNAE)

11. Ao fazer a opção pelo MEI, você escolheu mais de uma CNAE?

() sim () não

12. Há quanto tempo você exerce sua atividade como MEI? _____(anos ou meses).

13. Qual sua renda mensal individual na atividade que realiza como MEI?

() menos de 1 salário mínimo

() entre 1 e 2 salários mínimos

() entre 3 e 4 salários mínimos

() entre 5 e 6 salários mínimos

☐) mais de 6 salários mínimos

14. Como MEI, você paga os tributos/impostos (DAS) mensalmente?

☐) sim ☐) não

15. Se não, qual a razão por não fazer o pagamento?

☐) falta de dinheiro

☐) dificuldade de gerar o boleto

☐) esquecimento

16. Como MEI quais dessas obrigações estão em dia?

☐) recolhimento dos tributos

☐) emissão de nota fiscal

☐) declaração anual do MEI

☐) relatório mensal de receitas brutas

17. Você tem empregado?

☐) sim ☐) não

18. Alguém, que não seu empregado, ajuda você no desenvolvimento de sua atividade?

☐) sim ☐) não

19. Você continua a ter um emprego com carteira assinada e ser MEI ao mesmo tempo?

☐) sim ☐) não

20. Qual o local de trabalho como MEI?

☐) própria residência

☐) estabelecimento comercial

☐) na rua

☐) casa ou empresa do cliente

21. Você trabalha com máquina de cartão de crédito ou débito?

☐ sim ☐ não

22. Você tem veículo próprio para desenvolver sua atividade?

☐ sim ☐ não

23. Quais as causas que levaram a se tornar MEI? Marque as três opções que entender mais importantes.

- ☐ não conseguia um emprego
- ☐ querer ser dono do meu negócio
- ☐ sugestão ou pedido do empregador
- ☐ tenho habilidades para ser empreendedor
- ☐ aumentar a renda
- ☐ ter mais liberdade no trabalho
- ☐ ter os benefícios do INSS
- ☐ ter mais flexibilidade no horário de trabalho

24. Quais os motivos que contribuíram para você fazer a opção pelo MEI? Marque as três opções que entender mais importantes.

- ☐ ter uma empresa formal
- ☐ ter benefícios do INSS
- ☐ emitir nota fiscal
- ☐ crescer como empresa
- ☐ facilidade de abrir a empresa
- ☐ conseguir empréstimo como empresa
- ☐ vender para outras empresas
- ☐ ter máquina para cartão
- ☐ contratar empregado
- ☐ ter conta bancária
- ☐ baixo valor do INSS
- ☐ custo fixo mensal

25. O que você considera como desvantagem de ser MEI? (pode marcar mais de um item)

- ☐ limitação do faturamento anual
- ☐ poder contratar apenas um empregado
- ☐ acesso a financiamento ou crédito bancário
- ☐ instabilidade da renda
- ☐ não ter os benefícios de um trabalhador com carteira assinada

26. Deseja continuar a ser MEI?

- ☐ sim ☐ não

27. Você tem parcerias para realizar sua atividade?

- ☐ sim ☐ não

28. Essas parcerias são?

- ☐ permanentes ☐ temporárias

29. Essas parcerias são com outros MEI's?

- ☐ sim ☐ não

30. Como você se considera?

- ☐ empresário ☐ trabalhador

31. Você deseja voltar a ser um trabalhador assalariado?

- ☐ sim ☐ não

32. Você espera se aposentar?

- ☐ sim ☐ não

33. Você se considera realizado com a atividade que desenvolve atualmente como MEI?

- ☐ sim ☐ não