



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL:

ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

RECIFE

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

**MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: ENTRE A AUTONOMIA E A
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia apresentada pelo (a) Discente **LUCAS MARQUES MENESES** ao Curso de Bacharelado em Ciências Sociais da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcos André de Barros.

RECIFE

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M543m MENESES, LUCAS MARQUES
Microempreendedor individual: entre a autonomia e a precarização do trabalho / LUCAS MARQUES
MENESES. - 2024.
51 f.

Orientador: Marcos Andre de .
Inclui referências.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco,
Bacharelado em Ciências Sociais, Recife, 2024.

1. Microempreendedor individual . 2. Precarização . 3. Neoliberalismo. I. , Marcos Andre de, orient. II.
Título

CDD 300

LUCAS MARQUES MENESES

**MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: ENTRE A AUTONOMIA E A
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia aprovada em 07/03/2024, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais, pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, por todos os membros da Banca Examinadora.

BANCA EXAMINADORA

_____ Nota ____

—

Prof. Dr. Marcos André de Barros - UFRPE (orientador)

_____ Nota ____

—

Prof. Dr. Maurício Sardá de Faria - UFRPE

_____ Nota ____

—

Prof. Dr. João Morais de Sousa – UFRPE

RECIFE

2024

AGRADECIMENTOS

Escrever uma monografia não é uma tarefa simples, mas é totalmente possível e nessa jornada de escrever este trabalho eu agradeço a Deus por me inspirar e me dar forças para continuar focado na escrita desta monografia, agradeço também ao Mestre Gabriel o qual tenho como guia espiritual, agradeço a todos os meus familiares que direta ou indiretamente me fizeram continuar nessa jornada da graduação até a conclusão, meu pai, minha mãe. Agradeço também ao meu orientador, professor Dr. Marcos André de Barros, que acreditou na minha proposta de monografia, agradeço também ao professor Dr. Josias Vicente de Paula Júnior que me ajudou a iniciar o pré-projeto desta monografia, agradeço ao professor Dr. Maurício Sardá de Faria que sempre me deu algumas ideias e vários artigos para leitura nesta linha de trabalho e também acompanhou este trabalho quando em pré-projeto e agradeço à professora Dra. Maria Socorro de Lima Oliveira que foi a professora da disciplina de TCC 2 e esteve sempre disposta a me mostrar uma forma melhor de conduzir e desenvolver o meu trabalho de conclusão de curso. E agradeço também a todos os meus colegas e amigos de graduação que estiveram comigo neste momento.

RESUMO

O trabalho, sendo um dos pilares de qualquer sociedade, tem na sociologia o seu espaço para estudo e pesquisa, esta monografia tem como objetivo geral esclarecer a relação do trabalhador brasileiro especificamente enquanto identificado como microempreendedor Individual (MEI) com a precarização do trabalho, tendo como problemática o neoliberalismo que se manifesta através da precarização do trabalho, da flexibilização dos direitos trabalhistas, da ideologia do individualismo e da necessidade de uma autonomia que contraditoriamente se manifesta em perda de direitos, dissolução da carreira e do enfraquecimento de uma identidade forte como classe trabalhadora. Usando o método de pesquisa bibliográfica e análise de dados, é apresentada uma perspectiva do trabalhador brasileiro desde o Brasil colônia até à contemporaneidade, destacando os regimes de trabalho ao longo da história no Brasil e suas respectivas legislações, tendo como conclusão a comprovação da hipótese de que o MEI, ao invés de ser uma solução para o desemprego é, na verdade, uma legitimação da precarização do trabalho.

Palavras-chave: Microempreendedor Individual. Precarização. Neoliberalismo.

ABSTRACT

Work, as one of the pillars of any society, finds its space for study and research in sociology. This monograph aims to clarify the general relationship of the Brazilian worker, specifically identified as an Individual Microentrepreneur (MEI), with the precarization of work. The problematic arises from neoliberalism, which manifests through work precarization, the flexibilization of labor rights, the ideology of individualism, and the need for autonomy, paradoxically resulting in the loss of rights, the dissolution of career paths, and the weakening of a strong identity as a working class. Using the method of bibliographic research and data analysis, a perspective of the Brazilian worker is presented from colonial Brazil to the present day, highlighting the various labor regimes throughout Brazilian history and their respective legislation. The conclusion confirms the hypothesis that the MEI, instead of being a solution to unemployment, is actually a legitimization of work precarization.

Keywords: Individual Microentrepreneur. Precariousness. Neoliberalism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. REGIMES DE TRABALHO NO BRASIL AO LONGO DA HISTÓRIA.....	11
2. A FORMAÇÃO DO MITO DO TRABALHADOR BRASILEIRO E A PRECARIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL.....	17
3. LEIS TRABALHISTAS: ENTRE A CLT E O MEI.....	25
4. O MEI: UMA SOLUÇÃO PARA O DESEMPREGO OU LEGITIMAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	33
5. O MEI E O NEOLIBERALISMO.....	41
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

INTRODUÇÃO

Sendo o trabalho o principal meio do homem transformar a natureza em recurso e modificar a sua própria realidade, auferindo dessa atividade os recursos para sua subsistência, conforme o Dicionário de Sociologia: “de modo geral, trabalho é toda atividade que gera um produto ou serviço para uso imediato ou troca” (JOHNSON, 1997, p. 241); sendo o caso deste, nas últimas décadas, no Brasil, ter chegado a assumir a forma conhecida como micro empreendedorismo individual, mais conhecida pela sigla “MEI”.

Esta monografia tem como objetivo estudar o microempreendedor individual, um tipo híbrido de trabalhador moderno que existe atualmente, levando em consideração que a sua forma típica é fruto de aspectos históricos desde a colonização e também das respectivas influências do pensamento capitalista e da ideologia neoliberal neste contexto do trabalho e do trabalhador brasileiro contemporâneo. Onde será demonstrada a jornada do trabalhador informal desde o mito do trabalhador brasileiro até a forma como a conhecemos hoje, desde a concepção das suas respectivas legislações até a prática das mesmas e como esse processo legislativo influi em um estilo de vida e de trabalho precarizado.

Observando o trabalhador brasileiro, compreendido dentro da legislação brasileira como o Microempreendedor Individual (MEI) e como trabalhador regido pela Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). E nessa perspectiva, poder compreender o trabalhador brasileiro dentro do seu contexto social, usando como fonte de pesquisa a legislação brasileira sobre o trabalho, na forma como essas leis foram pensadas para o trabalhador, avaliando e comparando os direitos conquistados, os direitos flexibilizados e os direitos que já não existem mais para algumas categorias de trabalho, ficando marcada assim a precarização do trabalho, com perdas de direitos trabalhistas. Sendo o problema central deste trabalho a relação do MEI com a precarização do trabalho sob o neoliberalismo, compreendendo essa relação e como ela se dá na atualidade, partindo da hipótese de que o MEI é apresentado como uma solução para o desemprego, no entanto, funciona como legitimação da precarização do trabalho.

Muitos trabalhadores regidos pela CLT têm o sonho de serem seus próprios chefes, de conquistarem sua própria autonomia, trabalhar no horário que preferirem, trabalhar de onde quiserem e como quiserem. O trabalhador MEI possui esta autonomia, sendo até o “empresário de si mesmo”, podendo contratar outro trabalhador, mas que precisa arcar com todos os direitos trabalhistas previsto por lei, presente na legislação CLT necessário para se ter um funcionário, precisa pagar o seu imposto em dia e uma série de outros compromissos legais e ainda precisa gerar lucro, não apenas para fazer o seu micro empreendimento pagar o próprio investimento, mas para garantir a sua sobrevivência, a partir de uma jornada de trabalho extremamente precarizada, dentro dos princípios do neoliberalismo, em que o individualismo é uma das leis centrais desta ideologia, evitando assim depender do Estado.

O objetivo geral desta pesquisa é esclarecer a relação entre a precarização do trabalho e a instituição do MEI, tendo como o primeiro objetivo específico: examinar as formas míticas do trabalho e do trabalhador no Brasil, mostrando como o trabalhador brasileiro foi amplamente subestimado, chamado de preguiçoso, e indolente, de subversivo, mas que, na realidade, mesmo enquanto trabalhadores livres, ainda trabalhavam em um modelo de trabalho que tinha traços de um atividade laboral precarizada. O segundo objetivo específico é compreender a relação entre o MEI e a autonomia, no sentido de ser um trabalhador autônomo e no sentido do trabalhador MEI ser o chefe de si mesmo. Como terceiro objetivo específico, pretendemos esclarecer em que sentido o MEI é uma forma de precarização do trabalho, pode-se compreender este ponto com maior facilidade após a leitura do segundo e do terceiro capítulo, onde explica-se a legislação do trabalho e como a ausência de direitos precariza o trabalhador brasileiro e principalmente o trabalhador MEI.

A metodologia aplicada neste trabalho é a pesquisa bibliográfica e a análise de dados, de fontes documentais (Leis), e obras de autores como Ricardo Antunes, Theodor W. Adorno, Pierre Dardot, entre outros.

Realizar um trabalho como esse faz-se necessário devido ao alto número de trabalhadores MEI no Brasil que crescem ano após ano, em contrapartida a isso, crescem estas oportunidades de trabalho, mas diminuem os direitos e isso deve ser observado para que os trabalhadores possam lutar pelos seus direitos tendo

conhecimento dos seus direitos trabalhistas e de como a ideologia neoliberal influencia no seu comportamento dentro do mercado de trabalho.

Frente a isso, este tema também possui grande relevância dentro das ciências sociais, onde Karl Marx, a partir de sua obra, *O Capital*, buscou estudar a fundo o trabalho na perspectiva econômica e social de sua época; assim como Max Weber, em sua obra *A Ética Protestante e o Espírito Capitalismo*, traz essa mesma temática, mas por uma ótica diferente. Dentro deste contexto macro do trabalho, esta monografia se propõe a esclarecer as relações de trabalho dentro do recorte do Microempreendedor Individual, a partir da precarização do trabalho, desde sua origem até a sua manifestação na realidade do trabalhador brasileiro contemporâneo.

1. REGIMES DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA NO BRASIL

Para introduzir a apresentação dos regimes de trabalho no Brasil, faremos um recorte destacando os três principais regimes de trabalho no Brasil: o escravocrata, o da Consolidação Das Leis Trabalhistas (CLT) e o do Microempreendedor Individual (MEI). Antes disso, julgamos importante estabelecer uma perspectiva do que é o trabalho e do que é o trabalhador, para que assim possamos definir inicialmente nossas referências de estudo. Conforme Will Buckingham (2011), o filósofo Bertrand Russell definiu o trabalho classificando-o em dois tipos:

[...] Primeiro, existe o trabalho que visa 'alterar a posição da matéria na, ou perto da, superfície da terra em relação a outra matéria'. Esse é o sentido mais fundamental do trabalho - o de trabalho braçal. O segundo tipo é 'dizer às outras pessoas para alterar a posição da matéria em relação a outra matéria'. [...] Você pode ter pessoas empregadas para supervisionar pessoas que movem a matéria. (BUCKINGHAM, 2011, p. 237).

Nesse sentido, Russell apresenta um trabalho onde se altera a matéria diretamente e outro onde se gerencia e supervisiona este mesmo trabalho. Por outro lado, desde a época da colonização, existem os prestadores de serviço, sejam os engraxates, pescadores, trabalhadores domésticos, etc, que não necessariamente transformam a natureza, mas que prestam serviços a outras pessoas. Por essa lógica, prestadores de serviços poderiam até ser colocados como supervisores, mas, dependendo da atividade, ainda se enquadram melhor como trabalhadores braçais e ainda assim não cobre completamente o seu significado. Esta classificação, por isso, exigiria uma terceira forma de trabalho.

Outra classificação feita além do trabalho, é a do trabalhador:

Os dois tipos de trabalho definem os dois tipos de trabalhadores - o operário e o supervisor -, e estes, por sua vez, relacionam-se a duas classes sociais: a classe operária e a classe média. A elas Russell acrescenta uma terceira classe - o proprietário ocioso, que evita qualquer trabalho e que depende do trabalho dos outros para manter sua ociosidade. (BUCKINGHAM, 2011, p. 237).

Nesta classificação, o "proprietário ocioso" equivale ao que classificamos neste trabalho como a "classe dominante", quem realmente detém o poder de

influência e o capital, restando para as demais classes lutar pela sua sobrevivência e pela conquista de direitos trabalhistas, como veremos aqui.

Iniciando a cronologia, nos regimes de trabalho, temos o regime escravocrata no Brasil, em que o trabalho era totalmente em função da acumulação do capital em prol da coroa portuguesa, sem direitos trabalhistas aos que estavam no final da linha de produção, onde os trabalhadores eram tratados como mercadoria e considerados parte da propriedade dos seus senhores.

Segundo pontua o livro *O mercado de trabalho livre no Brasil*, de Ademir Gebara: “[...] A primeira lei que tratou da legislação do trabalho no Brasil foi de 1830.” (GEBARA, 1986, p. 77). Marcando o início dessa legislação trabalhista no Brasil, e na qual: “[...] poucas obrigações eram reservadas ao contratador do trabalho.” (GEBARA, 1986, p. 77), pois, naquela época, vigorava o sistema escravocrata. Mesmo chegando trabalhadores de fora, como imigrantes, no modelo de trabalhadores livres em outro momento, eles também não tinham tantos direitos, apenas não eram escravos, mas poderiam se aproximar ao que chamamos hoje de trabalho precarizado, com muitos deveres e obrigações e pouquíssimo ou quase nenhum direito.

Como pontuam Eder Costa e Sheila Stolz:

O Brasil conviveu durante muito tempo com um modelo de exploração do trabalho baseado na escravidão. A força econômica da Colônia e ainda no Brasil independente estava na produção agrícola com a utilização da mão de obra escrava. O mercado de trabalho livre era praticamente inexistente, o que condenava a população livre a viver em condições precárias no meio urbano e através de uma agricultura de subsistência e migratória no meio rural. Assim, a/o trabalhadora/trabalhador livre não encontrava espaço naquele sistema em que era imposto o regime da escravidão. (COSTA e STOLZ, 2013. p. 5).

Ou seja, mesmo na tentativa de criar leis para reger o mundo do trabalho, utilizando-se de direitos e deveres, onde havia contratante e contratado, mesmo fora do escravismo, a precariedade no trabalho já existia até para os trabalhadores livres, porque mesmo livres, eles ainda não tinham os direitos em defesa do trabalhador brasileiro, que só surgiriam alguns anos mais à frente, como será abordado no capítulo deste trabalho sobre as leis do trabalho.

Ao longo das épocas, enquanto as formas de trabalho evoluíam, ou seja, a forma de extrair recursos da natureza e transformá-los em mercadoria, a organização desse trabalho também foi evoluindo, daí surgiram os regimes de

trabalho. Através da leitura de Marx, especialmente da obra *O capital*, tomamos conhecimento da dicotomia contraditória entre a figura do patrão e do proletariado, onde o objetivo do trabalho para o patrão é a mais-valia e o objetivo do proletariado é a sobrevivência por meio do salário, que é uma parte muito menor em comparação ao lucro que o patrão tem, e onde entra a questão dos custos de operação, isto é, o custo para manter a empresa produzindo, contratando e operando. (MARX, 2011).

Em meio a isso, o trabalho escravo existiu antes, mas também dividiu o mesmo espaço de tempo enquanto ia se formando o que viria a ser o trabalho assalariado, como pontua Lúcio Kowarick em sua obra *Trabalho e vadiagem*, de 1994:

Assim, o escravismo nas Américas – do qual o Brasil constitui caso exemplar – é expressão colonial do capitalismo europeu em expansão: como modalidade de exploração do trabalho pleno e unicamente ao processo de acumulação primitiva, o trabalho cativo torna-se elemento de fundamental importância na trajetória que leva ao avanço do capitalismo europeu. (KOWARICK 1994, p. 22 e 23).

Nesse sentido, mesmo sendo um regime escravocrata, quem regulava e norteava a ação exploratória era a acumulação do capital, especificamente pautado num capitalismo cujo destino das riquezas era outro continente e sua qualidade de vida, a saber: a Europa e suas elites.

Com base no livro *O mercado de trabalho livre no Brasil*, de Ademir Gebara, em seu Capítulo 2: Legislação Escravista e Trabalho Livre, temos que:

Com a lei nº 108, de 1837, estabeleciam-se as condições para celebração do contrato de trabalho: por escrito, apenas maiores de 21 anos ou curadores, fixação de tempo de contrato a par disso, enumeravam-se as condições pelas quais o locador podia ser despedido por justa causa, nesse caso sem ônus para o locatário: doença, prisão ou imperícia para desempenho do serviço para o qual o locador tinha sido contratado, embriaguez habitual e injúria à segurança, honra ou propriedade do locatário e família. (GEBARA, 1986, p. 79).

Sendo essa umas das primeiras leis trabalhistas da época, e de grande importância, pois o uso de contrato dentro do trabalho se faz até os dias atuais, tanto na prestação de serviço através do regime MEI quanto no regime da CLT, ao assinar a carteira de trabalho. Por outro lado, como indica o próprio Gebara, essa lei era “especialmente para trabalhadores estrangeiros” (GEBARA, 1986, p. 79).

Mesmo sendo uma lei que não favorecia tanto assim os trabalhadores, pois somente os estrangeiros tinham direito a ela, e ficando muito claro que ela protege

muito mais o direito do contratante, indicado como o locatário do que do contratado, ela serviu de base para se conquistar cada vez mais direitos.

Como exemplo de que a lei tinha por maior favorecido o próprio contratante, comenta Gebara que “O trabalhador despedido deveria indenizar o locatário, sob pena de prisão e condenação a trabalho em obras públicas até pagamento das obrigações contratuais.” (GEBARA, 1986, p. 79). Este é um dos muitos exemplos de como era a lei no período colonial, a voz do patrão era a voz mais importante e, por isso, tinha a prioridade até perante a legislação trabalhista, que ao invés de dar apoio ao trabalhador beneficiava, na verdade o empregador.

Com isso, vemos que nesse tempo o trabalhador não tinha autonomia, estando o contratante no centro da relação de trabalho, essa autonomia, tempos depois, se tornará uma grande conquista para os trabalhadores MEI, mas também um grande problema que aparece junto à flexibilização do trabalho, onde o trabalhador realiza múltiplas tarefas ao mesmo tempo, e acarreta uma real sobrecarga para o trabalhador.

Avançando no tempo, em 1940, criou-se o regime CLT, onde o trabalhador tem acesso a uma série de direitos e benefícios garantidos por lei perante o Estado e, em contrapartida, também esclarece-se os seus muitos deveres.

Ainda assim, existe o capital dentro da relação entre patrão e funcionário que está imersa no capitalismo brasileiro, no entanto, essa relação é protagonizada por uma empresa que possui um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), que representa o capitalista e pode contratar um ou mais funcionários, com direitos e deveres, salário, 13º, auxílio-desemprego e muito mais, o trabalhador MEI possui CNPJ, no entanto, pode apenas contratar um funcionário.

A mesma CLT prevê que à empresa cabe o dever de providenciar um local de trabalho (quando o trabalho é presencial e não remoto), pagar ao funcionário férias remuneradas, definir horário de descanso associado ao horário de almoço. No *telemarketing*, por exemplo, a depender da carga horária, sendo de 4h ou 6h20, os funcionários têm pausas menores, respectivamente de 10 e 20 minutos de descanso e, no caso da que tem a carga horário de 8h, tem direito a 1h de almoço, o que, segundo a CLT, na seção II, artigo 58, a jornada de trabalho não deve ultrapassar 8h diárias (CLT, 2017, p. 26). Outros benefícios também estão inclusos, como o seguro desemprego e auxílio em caso de acidente.

Neste modelo, o funcionário é um empregado da empresa e está sob o comando e direção do chefe da sua empresa, tendo esses direitos e deveres associados à sua jornada de trabalho; não há autonomia no que diz respeito ao desempenho do trabalho, mas há garantia de direitos previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Finalmente, chegamos à primeira década do nosso século no Brasil, quando surge aqui o regime de trabalho que é o objeto central desta pesquisa: O MEI (Lei Complementar Nº 128/2008), em que o trabalhador é denominado como “Microempreendedor Individual”, ou MEI, que já teve muitos nomes até que pudesse existir uma classificação dentro da legislação brasileira que o reconhecesse. Esse mesmo trabalhador é considerado também como trabalhador livre, trabalhador autônomo, o qual desempenha um trabalho flexível, ou seja, onde o próprio trabalhador tem controle sobre sua rotina e horário de trabalho, para o qual não há chefe, nem patrão. Teoricamente, há apenas a figura do cliente ou do consumidor a quem o trabalhador MEI presta serviço. No entanto, esse mesmo cliente pode ser um grande empresário, dono dos meios de produção, com um vínculo e uma responsabilidade muito menor de amparo para o trabalhador MEI.

Dentro da esfera efetiva ou da prática do trabalho é que o conceito de autonomia se encaixa, é um trabalhador autônomo, porque não depende de uma empresa ou de um chefe para dizer o que ele precisa fazer e como deve fazer. Em contrapartida, esse é um dos pontos por onde a precariedade nesse processo de ser microempreendedor individual acontece, deixando de ter uma série de direitos que estão contidos na CLT, mas não estão contidos na lei do MEI, como férias remuneradas, descanso dentro do horário de trabalho, 13º salário, seguro desemprego. Não que o trabalhador MEI não possa descansar dentro do seu horário de trabalho ou tirar férias, ele pode e tem autonomia para fazer quando quiser, no entanto, ele não tem amparo financeiro nenhum, só ganha o que ele mesmo gerar de renda para si e para sua empresa, que é ele mesmo.

Vale salientar que esses trabalhadores nada mais são que todo tipo de trabalhador informal que não pode ser incluído na CLT e acabam recorrendo ao MEI para regularizar a sua atividade, tais quais; pedreiro; sapateiro; artesão; açougueiro; agente de viagens; barbeiro; cabeleireiro; cantor; comerciante; confeitiro; costureira; vendedor ambulante, entre outros.

Classificando-se como MEI, esses trabalhadores recebem um CNPJ e podem contratar um funcionário, sendo este obrigatoriamente dentro do regime CLT. Esses trabalhadores têm uma certa autonomia de como e quando executar as suas atividades; por outro lado, tem um amparo quase inexistente no que diz respeito à saúde no trabalho, bem-estar e direitos que garantiriam a estabilidade financeira do indivíduo.

Dentro do contexto capitalista, onde existe o patrão e o funcionário, sendo o patrão o dono da empresa, dono dos meios de produção e quem arca com impostos de contratação, responsável pela manutenção da empresa e dos equipamentos de trabalho. Em contrapartida a isso, dentro da realidade do microempreendedor individual, que não possui férias previstas por lei, não tem seguro desemprego, tendo apenas como obrigação arcar com esses e muitos outros direitos do seu funcionário, caso queira ter um, pois mesmo o microempreendedor individual sendo um trabalhador, ele tem essa prerrogativa como dono do seu próprio negócio, mas não usufrui e nem pode reivindicar estes mesmos direitos.

Como ficou caracterizado em nossa exposição, o regime escravista foi sucedido pelo regime dos trabalhadores livres e o CLT. Mas com a chegada do regime do MEI, muitos dos avanços e conquistas foram relegados a um segundo plano ou esquecidos, ou unilateralmente renunciados em nome de um projeto de ampliação da empregabilidade, denotando o fim de uma narrativa ideológica que culpabilizava o trabalhador por sua não inclusão corrente no influxo dos regimes de oferta de emprego, por parte dos mercados do comércio e da indústria, de modo especial.

2. A FORMAÇÃO DO MITO DO TRABALHADOR BRASILEIRO E A PRECARIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O trabalho tem papel central na vida dos agentes sociais. Sendo assim, o trabalhador brasileiro será o ponto central deste capítulo. O trabalho no Brasil colônia tinha como principal objetivo alimentar o capital europeu, como pontua Lúcio Kowarick (1994), em seu livro *Trabalho e Vadiagem*: “Se é o capital que gera a força de trabalho necessário para acumular, criando também os meios de vida para sua subsistência, é o trabalho que dá vida ao capital, produzindo o excedente necessário para a reprodução e expansão”. (KOWARICK, 1994, p. 15 e 16).

Dessa forma, o capital, na figura do capitalismo, agindo por meio da ação exploratória do colonizador português no Brasil, fazendo uso de trabalho escravo, estabelece mitos sobre os trabalhadores que estão sob o seu comando. Nesse sentido, a importância deste capítulo está em trazer esses mitos aqui como recortes e esclarecê-los, enquanto isso, nos aprofundamos no objetivo de esclarecer a relação do Microempendedor Individual com a precarização.

O mito do trabalhador brasileiro tem suas raízes no Brasil colonial que, por sua vez, tem suas motivações na exploração da terra e das riquezas motivadas pelo capital. Os portugueses vieram, de uma certa forma, empreender no Brasil, através de um espírito desbravador e aventureiro. Como diria Sérgio Buarque de Holanda (1995), vieram “descobrir” essa terra. Após “descoberta”, colonizaram, exploraram a terra e os povos que aqui existiam, através da exploração da mão de obra dentro do regime de trabalho escravocrata, surgindo e tomando forma. Neste contexto de explorador e explorados, os primeiros trabalhadores brasileiros foram surgindo a partir de um trabalho forçado e degradante, com muitos deveres e nenhum direito.

O artigo *Aos “vadios”, O trabalho: Considerações em Torno de Representações Sobre o Trabalho e a Vadiagem no Brasil*, de Jones Goettert, através de uma lógica dicotômica, descreve os trabalhadores e desocupados segundo a ótica do colonizador: “O branco trabalhador e o índio indolente, o imigrante trabalhador e o negro inapto para o trabalho assalariado, e o gaúcho empreendedor e o nordestino acomodado, exemplificam representações de normais e 'anormais'”. (GOETTERT, 2002, p. 104).

Seguindo essa lógica, é como se somente os que vêm de fora e são brancos é que são legítimos trabalhadores, como se a origem do sujeito definisse a sua pré-disposição ou indisposição ao trabalho. Este é um cenário onde o indígena e o negro não são vistos como trabalhadores aptos ao trabalho que o homem branco propõe que deve ser feito, mesmo que esse processo da vinda de imigrantes para o Brasil só tenha ocorrido mais adiante, com as políticas de embranquecimento da população brasileira, em que o branco estrangeiro era mais valorizado do que o negro, o indígena ou os brasileiros.

No entanto, grandes trabalhos foram realizados através dos indígenas, como a extração do pau-brasil, onde os portugueses se utilizaram do escambo, fazendo trocas com os mesmos para que trabalhassem. A plantação de modo geral, cultivo da cana-de-açúcar e o cultivo do café, posteriormente, através do trabalho dos negros e como muitos outros trabalhos, as custas de muito trabalho forçado.

Desde a colonização deste país, como escreve Sérgio Buarque de Holanda, em seu livro *Raízes do Brasil*, no capítulo *Trabalho e Aventura* (HOLANDA, 1995), mostra o povo português como aventureiro e desbravador, em que o português quer coletar os valores daquela terra, mas não quer fazer o trabalho pesado necessário para isso.

Nesse sentido, no primeiro momento, entra em cena os povos indígenas que, segundo os portugueses, são tidos como indisciplinados, porque não querem trabalhar para os portugueses e, num segundo momento, são trazidos africanos escravizados para trabalhar, onde não havia salário, a condição de moradia era péssima e eram tratados com violência. Mas, até hoje, o trabalhador brasileiro, de modo geral, carrega o estigma do indisciplinado e, muitas vezes, até preguiçoso, quando, na realidade, os trabalhadores africanos usaram a indisciplina como uma forma de resistência contra o modelo escravocrata da época.

Assim, pode-se ver a continuidade deste estigma no tratamento dispensado aos demais trabalhadores brasileiros pela elite empresarial, que tratou o “João Ninguém” também como indisciplinado e inadaptado aos regimes específicos de trabalho propostos pela modernização, como comentou Darcy Ribeiro (2006), na sua obra *O Povo Brasileiro*.

Fazendo um contraponto entre o Brasil colônia e o da época atual, é possível perceber em alguns padrões que esse comportamento de chamar os empregados de indisciplinados e querer produzir mais pagando menos ainda existe, como é possível

perceber isso em movimentos como o da terceirização, ou em contratações de trabalhadores que não precisam de vínculo empregatício, a exemplo dos trabalhadores MEI como prestadores de serviços, mas que a empresa contratante não proporciona a eles os direitos da carteira de trabalho nacional.

Nesse ponto, esse mesmo estigma da indisciplina tem outras consequências. Acontece que o trabalho hoje no Brasil está se tornando quase desumano e cada vez mais precarizado. Essa precarização do trabalho surge das más condições de trabalho dadas aos trabalhadores, da terceirização do trabalho e da flexibilização excessiva do trabalho. No capítulo: *Na Luta Para Proteger e Ampliar Direitos*, do livro *Precarização e Terceirização Faces da Mesma Realidade*, a Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico, da CUT, no estado de São Paulo, posicionam-se da seguinte forma sobre essa questão:

[...] a experiência tem demonstrado que a terceirização, assim como as demais medidas flexibilizadoras, atende a um único propósito: reduzir custos, eliminar passivos trabalhistas decorrentes de condições de trabalho, com potencial altamente destruidor para a saúde dos trabalhadores. Além disso, o terceirizado não terá acesso aos mesmos direitos, estimulando-se práticas discriminatórias, enfraquecendo, com isso, a organização sindical e a negociação coletiva. (TEIXEIRA, MARILANE OLIVEIRA. RODRIGUES, HELIO E COELHO, ELAINE D'ÁVILA (orgs.), 2016. p. 13).

Dessa forma, mostrando que cada ação do estado, ou das elites sobre as leis, têm objetivos muito claros, onde as medidas flexibilizadoras tem um objetivo em reduzir os custos da empresa, diminuindo os direitos do trabalhador, a terceirização também é uma forma de diminuir os salários e encurtar os direitos.

Sobre a questão dos sindicatos, há uma clara falta de organização dos trabalhadores (MEI), porque no que diz respeito aos MEIs, não há um sindicato que represente o trabalhador MEI de forma unificada, apenas de forma fragmentada, uma vez que o trabalhador MEI precisa procurar o sindicato que mais se aproxime do seu segmento de atuação, mesmo que a maioria dos trabalhadores do mesmo segmento ganhe um valor em salário muito diferente e com direitos trabalhistas mais completos em comparação ao MEI. Porém, ele não tem alternativa, senão apenas a de se associar a estes; fazendo parte, assim, de sindicatos que não necessariamente lutam pelas pautas e causas destes trabalhadores; isso quando chegam a se associar a algum sindicato, pois também não há uma lei ou

obrigatoriedade sobre isso, o que claramente revela uma precarização da organização para fins de reivindicação e gozo dos direitos.

Da precarização surge uma nova classe que, Guy Standing (2014) chama de “precariado”, como ele explica nesse trecho de seu livro:

Nesse espírito, o precariado poderia ser descrito como um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo relacionado “proletariado”. Neste livro, o termo é frequentemente usado nesse sentido, embora tenha limitações. Podemos afirmar que o precariado é uma classe-em-formação, se não ainda uma classe-para-si, no sentido marxista do termo. (STANDING, 2014, p. 23).

Uma classe para si mesma, porque precisa trabalhar para garantir a sua própria subsistência, mais até do que o assalariado, pois o precariado está abaixo até do assalariado, porque, nessa condição de precariado, o trabalhador não tem previsão de quanto vai receber, não há uma garantia completa dos seus direitos trabalhistas, tendo uma carga horária de trabalho acima do assalariado, sendo essa a condição do microempreendedor individual no Brasil atualmente, sem salário mínimo ou seguro desemprego.

A partir do mito do trabalhador brasileiro ao longo da jornada do processo de colonização, escravidão e abolição, o trabalhador brasileiro sofreu a transformação de todos esses períodos, mas o estigma permaneceu. Com isso, a classe trabalhadora foi se modificando pouco a pouco, de uma massa trabalhadora escravizada para uma massa de trabalhadores livres e precarizados. Esse mito fala sobre a preguiça e a indisciplina dos trabalhadores no Brasil, sendo corporificada pelo trabalhador brasileiro; esta indisciplina, todavia, poderia ser interpretada também como uma estratégia para combater o trabalho forçado. Hoje, esse comportamento teria seu equivalente numa forma de resistir à precarização, de onde se poderiam extrair diversas pistas para uma interpretação das representações do trabalho e do trabalhador brasileiro por parte das elites econômicas.

Segundo Costa e Stolz:

A formação de uma ideologia que difundia e preconizava a inaptidão da/o trabalhadora/trabalhador livre foi um recurso utilizado pelos detentores do poder que justificavam, desta forma, a reprodução do modelo escravagista e seus análogos. Naquela época não se tinha ainda uma massa de mão de obra livre suficiente e que pudesse gerar o necessário excedente de mão de obra capaz de propiciar não somente a redução de custos, mas também e sobremaneira, a indispensável submissão das /dos trabalhadoras/trabalhadores a aceitação das péssimas e inumanas condições de trabalho e de vida que o sistema lhes impunha. (COSTA e STOLZ, 2013, p. 5).

Sendo assim, o mito se justifica pelo interesse da classe dominante, segundo Costa e Stolz (2013), e não retrata necessariamente a realidade, por isso a condição de mito; mas é um estigma que marcou a classe trabalhadora brasileira até os dias atuais, pela sua reprodução ideológica, que deixa claro que o objetivo principal era ter o domínio sobre a classe trabalhadora, onde se pudesse ter o maior retorno, com o menor esforço e a menor burocracia na hora de conseguir trabalhadores, o que reforça o pensamento de Karl Marx: “As ideias dominantes de cada época sempre foram as ideias de sua classe dominante.” (MARX e ENGELS, 2007, p. 47).

Dessa forma, a ideia do mito do trabalhador brasileiro ser indisciplinado pode ser compreendida como um esforço feito pela própria classe dominante de disseminar esta narrativa; cabendo esclarecer essa questão a fundo através de uma investigação científica, para entender a raiz do comportamento do trabalhador brasileiro, entendendo o porquê dessa narrativa e porque ela não dá conta de esclarecer nem a realidade anterior, nem atual.

Após a abolição, os concidadãos livres enfrentaram uma barreira muito grande para ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista a falta de um ofício e conhecimento técnico em qualquer área. Mas, seguindo pela linha positiva do “jeitinho brasileiro”, estudado por Damatta, a qual Livia Barbosa pontua em seu livro *O jeitinho brasileiro* (1992), os brasileiros tiveram que dar um jeito e muitos deles partiram para trabalhos como artesanato, conserto de sapatos e outras formas de prestações de serviços. Nesse sentido, indo contra os mitos que envolvem os trabalhadores brasileiros como sendo preguiçosos e inaptos ao trabalho, eles possuem uma certa resiliência e criatividade para sobreviver às adversidades impostas pelo próprio modelo de sociedade capitalista e exploradora.

Nesse contexto, todos os trabalhadores sofreram um processo de superexploração, como pontua o Kowarick (1994), falando sobre o trabalhador imigrante: “A superexploração da força de trabalho esteve exemplarmente presente no processo de constituição do mercado de trabalho livre no Brasil.” (KOWARICK, 1994, p. 82). Então, desde o indígena, o negro, até o imigrante, todos eles tiveram a sua mão de obra explorada em condições extremamente precárias. Como reflexo de toda exploração e da precarização na atualidade, o trabalhador brasileiro enquadrado no MEI prova que o mito do trabalhador brasileiro se formou em equívocos, a partir da perspectiva do colonizador, pois esse mesmo trabalhador

brasileiro prova que não é indisciplinado e, mesmo sem chefe ou patrão, precisa trabalhar, pagar imposto do MEI, o Documento de Arrecadação Simples Nacional (DASN), trabalhar sem férias remuneradas, ficando as férias ou algum recesso por conta do trabalhador; com jornadas de trabalho e horário indefinidos, podendo ser muito além das 40h semanais definidas para um CLT.

Sendo assim, por outro tipo de “jeitinho brasileiro”, de resolver as coisas, que não foi o dos trabalhadores preguiçosos e indisciplinados, e fugindo completamente da CLT por uma manobra jurídico-política, criou-se uma “nova classe trabalhadora”, agora sem uma narrativa negativa. Contudo, na realidade, flexibilizou-se os direitos, precarizou-se o trabalho e diminuiu-se o salário de forma indireta, pois o trabalhador MEI possui um valor máximo que ele pode faturar por ano, que é de 81 mil reais¹, que, por mês, é equivalente a 6.750,00 reais, só que não existe um valor mínimo regulado por lei para o trabalhador MEI, além de não ter nenhum tipo de garantia de que ele receberá este teto salarial de sua categoria.

Na prática, isso resulta numa desvalorização do trabalhador, onde existem muitos prestando o mesmo serviço e não há uma valorização a partir do valor mínimo do seu serviço. Fato que, analisando do ponto de vista do capital e do neoliberalismo, para "os donos do poder" não há problema nisso, pois quem detém o capital quem tem condições de tomar essas decisões, são beneficiados ao contratar uma mão de obra barata, considerando que estes empresários podem se isentar de pagar os direitos e benefícios de um trabalhador CLT ao contratar um trabalhador MEI.

Dentro desta análise, não cabe a nós enquanto cientistas sociais e pesquisadores julgar o patrão ou o contratante, mas sim analisar o contexto social que permitiu criar uma legislação que legitima e alimenta a precarização do trabalhador brasileiro, enquanto os mesmos são taxados de malandros ou indisciplinados, quando não há novas vagas de emprego sendo geradas dentro do sistema da CLT. Quando o presidente anterior era Bolsonaro, ele chegou a propor a criação de uma nova carteira de trabalho, que era a carteira verde e amarela, onde a proposta dele era basicamente que o trabalhador brasileiro escolhesse ter direitos trabalhistas ou ter trabalho, porque, na lógica dele, os dois não seria possível. Vendo hoje uma aprovação parcial desse projeto, onde foi aprovado, na Câmara dos

¹ Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/faturamento-mei-2024/>>
Acesso em 30 de dez de 2023.

Deputados. Segundo notifica o site do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, o ano de 2023 só mostra o quanto a legitimação da precarização do trabalho está ganhando força:

A Câmara de Deputados aprovou, na última semana (21/11), o projeto de lei 5496/2013, que resgata a chamada “carteira de trabalho verde e amarela”. A medida teve 286 votos favoráveis e 91 contrários. O projeto, que já havia sido rejeitado no Senado, segue para nova apreciação de senadoras e senadores (ANDES, 2023).²

Segundo o projeto, a proposta é diminuir a contribuição do INSS de 8% para 2% do salário e a contribuição do INSS passa de 20% para 10% do salário. O projeto impõe que apenas 10% do quadro de trabalhadores deve ser contratado nessa modalidade e só podem ser feitos contratos de até 2 anos no máximo³. Com o discurso de quem diz estar pensando na facilidade de inserir pessoas no mercado de trabalho, intensifica ainda mais a flexibilização e a precarização dos trabalhadores, onde os contratos têm um tempo limitado e, depois daquele emprego, eles precisam encontrar novos empregos e o tempo onde eles contribuíram para a aposentadoria corresponde a um valor menor do que se estivesse empregado em um trabalho com plenos direitos a carteira de trabalho. Outro ponto é que, nesse caso, a carreira deste trabalhador fica sempre fragmentada, pois o tempo de trabalho é limitado. Dessa forma, como interpreta Lorena Holzmann (2013), em seu artigo *O trabalho por conta própria no Brasil*, a precarização é:

[...] o processo de redução ou supressão de direitos laborais, decorrente da disseminação de formas de inserção no mercado de trabalho em substituição ao trabalho assalariado e às proteções a ele associadas. [...]. A definição de trabalho precário contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade. Na primeira, considera-se o retrocesso em relação a conquistas não constitucionais, mas acordadas no bojo das negociações coletivas, bem como a ampliação de formas de inserção ocupacional que não estendam, ao trabalhador, parte ou o todo dos direitos constitucionais, decorrentes da flexibilização ou da supressão dos direitos laborais legais. Na segunda, consideram-se a relação entre ganhos e quantidade de trabalho e, complementarmente, aspectos de qualidade ligados diretamente ao exercício da atividade. (HOLZMANN, 2013, p. 124).

² Disponível em:

<<https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/camara-aprova-retomada-da-carteira-verde-e-amarela-d-e-bolsonaro1>>. Acesso em: 30 de dez de 2023.

³ Disponível em:

<<https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/camara-aprova-retomada-da-carteira-verde-e-amarela-d-e-bolsonaro1>>. Acesso em: 30 de dez de 2023.

Sendo assim, a precarização do trabalho se manifesta na redução ou supressão de direitos laborais em decorrência das novas formas de inserção no mercado, que substituem o trabalho assalariado. A definição de trabalho precário pode ser vista como a ausência ou redução de direitos e garantias, incluindo retrocessos em conquistas não constitucionais, e a qualidade no exercício da atividade. Neste último ponto, são considerados tanto a relação entre ganhos e quantidade de trabalho quanto aspectos qualitativos diretamente ligados ao exercício da atividade. Essa reflexão sugere uma análise crítica sobre a transformação do mercado de trabalho e suas implicações para os trabalhadores, especialmente no contexto do Microempreendedor Individual (MEI), mostrando o cenário inicial no Brasil, onde existia trabalho escravo e não existiam direitos trabalhistas; um segundo momento onde existiu os primeiros trabalhadores livres e os direitos trabalhistas eram poucos e o momento atual onde existem direitos trabalhistas bem consolidados, mas existe um movimento por parte da classe dominante e de alguns políticos por querer reduzir estes direitos.

Ao que se refere ao mito do trabalhador brasileiro, não é o trabalhador que é inapto ao trabalho, mas as leis e projetos de trabalho é que estão inaptos a promover trabalhos dignos, com cargas horárias justas e direitos e benefícios plenos. Sendo assim, ter de escolher entre ter emprego ou ter direitos se tornou uma realidade no Brasil, onde é uma prática comum quando a empresa não pode contratar o trabalhador no regime da CLT e solicita um trabalhador MEI, o qual, por sua vez, possui a condição de Pessoa Jurídica (PJ), o que já se tornou uma realidade para muitos trabalhadores atualmente.

3. LEIS TRABALHISTAS: ENTRE A CLT E O MEI

As leis trabalhistas representam conquistas fundamentais alcançadas pelos trabalhadores ao longo dos anos, desde as primeiras leis aprovadas no Brasil até as mais recentes, embora, nos últimos anos, mais parece que as leis estão regredindo no sentido dos direitos e benefícios aos trabalhadores, enquanto direitos são flexibilizados, a fim de facilitar o acesso ao mercado de trabalho, o que acaba por precarizar o trabalhador.

Na busca de compreender se o MEI é realmente uma solução para o desemprego no Brasil, ou se, na verdade, é uma forma de legitimar a precarização do trabalho no Brasil, um meio para se esclarecer e estudar as leis dos regimes de trabalho em questão aqui é fazendo um comparativo entre a Consolidação das Leis Trabalhistas, criada em 1943, e a legislação de trabalho em vigor para o Microempreendedor Individual, criada em 2008. Ao fazer a comparação, é possível perceber uma série de diferenças, como direitos ausentes e isso é o que veremos aqui neste capítulo. Segundo o antropólogo brasileiro Roberto Damatta, em seu livro *A Casa e a Rua*:

Na América, a existência social é praticamente impossível sem a conta bancária, o cartão de crédito e o social security number; mas, em compensação, pode-se viver sem laços sociais instrumentais e imperativos. No Brasil, ao inverso, há milhões que vivem sem conta bancária, número de INSS ou cartão de crédito. Mas ninguém existe de modo social pleno sem ter uma família e uma rede de laços pessoais imperativos e instrumentais. Lado a lado, essas configurações sociais apontam para os dois modos de conceber a realidade social que permitem ver o papel das leis como um método sistemático para permitir a dinâmica e a filiação social. (DAMATTA, 1997, p. 92).

Dentro deste contexto, Damatta faz um comparativo onde ele usa a casa e a rua como instrumentos simbólicos para compreendermos o contexto social e as leis às quais nós, enquanto agentes sociais, estamos sujeitos, usando as leis como um meio de se fazer pertencer à sociedade. No sentido da casa, ele fala dos nossos laços pessoais, familiares, consanguíneos ou por afinidade; no aspecto do trabalho, dentro da casa, pode ser onde se aprende um ofício que pode ser desenvolvido de forma autônoma, cortar cabelo, artesanato, engraxar sapato ou ser vendedor ambulante. No aspecto da rua, é onde se executa esses ofícios e dentro desse ambiente é que as leis entram em pleno vigor, porque as leis as quais vamos tratar

regem o setor do trabalho que, em sua maioria, está fora de casa, ou seja, na rua, com exceção do trabalho doméstico que também tem suas leis.

Na rua, o indivíduo tem classe social e direitos, apenas se enquadrado na lei. Seja CLT ou MEI, o trabalhador precisa seguir os pré-requisitos previstos por sua respectiva legislação, para que, pertencendo a uma destas legislações, possa ter número de INSS, auxílio doença e outros direitos adquiridos. As leis, como um método de sistematização para permitir a dinâmica e a filiação social, são utilizadas mais para segregar e precarizar o trabalhador do que para dar direito a ele. A exemplo disso, o trabalhador MEI não tem férias previstas por lei ao ano, como está prevista por lei para o trabalhador CLT, no capítulo 4, que diz: “art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.” (CLT, 2017, p. 33).

Em contrapartida a isto, a legislação da CLT ainda traz algum amparo ao trabalhador brasileiro que por ela está empregado, mesmo que legislações atuais ou acordos entre patrões e empregados tentem flexibilizá-las, em outras palavras, diminuir os direitos do trabalhador. Ao contrário do trabalhador MEI, o trabalhador CLT possui 13º salário, o que na CLT tem o nome de gratificação de natal instituída em 1963 (CLT, 2017), como está na Lei nº 4.090/1962:

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus § 1º A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. (CLT, 2017, p. 191).

Ou seja, o décimo terceiro salário é uma remuneração que vai além das suas horas trabalhadas, como se fosse uma gratificação por toda a mais-valia gerada para a empresa a partir da sua mão de obra. Outro direito instituído por lei é o seguro desemprego. Segundo a CLT, a Lei nº 7.998/1990 diz que:

Art. 1º Esta lei regula o Programa do Seguro-Desemprego e o abono de que tratam o inciso II do art. 7º, o inciso IV do art. 201 e o art. 239, da Constituição Federal, bem como institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Do Programa de Seguro-Desemprego Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. (CLT, 2017, p. 174).

Dessa forma, essa lei provê o recurso para que um trabalhador recém desempregado possa se manter por aquele período, enquanto procura outro emprego para reintegrar-se ao mercado. Por outro lado, o MEI não pode contar com este mesmo recurso, pois esta lei não abarca o seu modelo de trabalho. Na filiação social do MEI, muitos trabalhadores livres e autônomos encontram-se à margem da sociedade, no que diz respeito aos direitos trabalhistas e talvez até em relação à renda. Isso ocorre não apenas em termos de classificação, mas também na forma como são reconhecidos e na extensão de seus direitos. Essa classe trabalhadora se caracteriza por uma identidade pouco clara e definida, assemelhando-se ao precariado, onde as modalidades de atuação são diversas, mas os direitos são, de maneira geral, limitados. Como pontua Guy Standing,

Além da falta de garantia no emprego e da renda social insegura, aqueles que fazem parte do precariado carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e sem tradições de memória social, ou seja, não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento, reciprocidade e fraternidade. O precariado não se sente parte de uma comunidade trabalhista solidária. Esse fato intensifica um sentimento de alienação e instrumentalidade no que ele tem de fazer. (STANDING, 2013, p. 31).

Essa falta de identidade, fruto de uma falta de carreira, e principalmente a falta de uma representação ou uma unidade que os represente legalmente, como, por exemplo, um sindicato, nada mais é que uma característica muito clara do neoliberalismo, que prioriza a individualidade e desvaloriza a organização do trabalhador. Roberto Damatta (1997) também fala de uma conversão que acontece do indivíduo para cidadão, quando o mesmo está na rua para trabalhar e isso diz respeito aos direitos que a legislação brasileira deveria garantir ao cidadão, como moradia, trabalho, INSS, etc.

Nesta conversão, onde o indivíduo deveria se tornar cidadão, a ideologia do neoliberalismo vem modificando a forma de pensar dos trabalhadores, em que muitos deles perdem direitos enquanto cidadãos, individualizando-se no contexto social através da perda de direitos trabalhistas. No entanto, olhando não só para a lei do MEI, mas para a execução dela, onde o trabalhador não tem 13° salário, não tem direito ao lazer e ao bem-estar, em contrapartida a isso, ele deve pagar imposto do MEI todos os meses e prestar contas de todos os seus ganhos, custos pessoais

de produção e local de trabalho, se quiser se manter dentro da lei do MEI e poder contar com uma aposentadoria algum dia.

O salário mínimo para o ano de 2024 está previsto para 1.412,00⁴ reais. Para calcular o custo de ter um funcionário no regime CLT, considera-se o salário mínimo, vale-transporte, vale-alimentação, férias remuneradas, 13º salário e outros benefícios; enquanto, no regime MEI, o contratante não precisa se preocupar com nenhum desses custos, apenas com o valor que for definido na contratação do trabalhador MEI, mediante o uso de contrato ou não (ex: cabeleireiro).

O MEI possui um limite de faturamento de até 81 mil reais ao ano, que se traduz em 6.750,00 reais por mês, mas não existe um piso salarial para a categoria, o que, de certa forma, é uma precarização para o trabalhador, dado que ele fica descoberto de uma legislação que garanta uma remuneração salarial justa, porque não existe garantia nenhuma que assegure que o MEI vai faturar o valor de 6.000,00 reais, cenário que retoma a questão da autonomia, visto que “só depende dele”, do quanto ele quer trabalhar, do quanto ele vai investir em si. Nessa realidade, entra a questão que o autor Byung Chul Han pontua em seu livro *A Sociedade do Cansaço*, sobre o desempenho na modernidade:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. (HAN, 2015, p. 14).

Quando o autor se refere aos “empresários de si mesmos”, é justamente o ponto onde podemos fazer uma conexão com o nosso ator social aqui no Brasil, o MEI, uma vez que ele é de fato sujeito do desempenho e da produção, tudo por conta própria, surgindo assim, a questão da autonomia, onde ele é o empresário de si mesmo e precisa dar o seu jeito de trabalhar quantas horas forem necessárias para pagar seus impostos e sobreviver.

Dentro da CLT, há o direito à greve pontuado no artigo. 9º - “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. (CLT, 2017, p. 16). Nesse sentido, o trabalhador pode lutar pelos seus direitos sem medo de perder a remuneração do dia ou ser demitido, pelos menos em teoria, pois também nada

⁴ Disponível em:

<

garante que ele não sofrerá nenhuma consequência ou descontos futuros em seu salário por conta da greve. Mas, ao que se refere à greve, nada consta em relação à legislação do MEI, pois, devido à sua “autonomia”, ele pode, ou não, sair para trabalhar quando bem entender. Porém, caso ele se veja em uma situação injusta de trabalho ou caso não concorde com algo na sua condição de trabalho, simplesmente não há o que fazer.

Dessa forma, o MEI precisa se contentar em ter um trabalho precário ou simplesmente não ter nada, uma vez que não há previsão legal para eventuais reivindicações ou mesmo protestos na forma de uma paralisação das atividades, mesmo que não haja impedimento a isto, a não ser quanto a portar propriedade ou bens que pertençam ao cliente.

Ricardo Antunes, um grande estudioso do tema do trabalho, escreveu em seu livro *Os Sentidos do Trabalho*, falando sobre o contexto da Inglaterra e dos sindicatos:

Capital, trabalho e Estado apoiavam-se numa “regulamentação voluntária das relações de emprego. Inexistia uma legislação detalhada – traço marcante, se comparado a qualquer outro sistema nacional – e a prioridade foi dada à negociação coletiva autônoma. Até a década de 70, e em alguns casos posteriormente, não havia nenhum direito legal de filiação ao sindicato ou de seu reconhecimento, nenhuma obrigação de negociar, por parte dos empregadores, nenhuma garantia do cumprimento de acordos coletivos, por parte da Justiça, e nenhum direito à greve. (ANTUNES, 2009, p. 66).

Dessa maneira, até a década de 70, na Inglaterra, não havia nada nesse sentido. Depois dos anos 70, passou a ter leis que garantem esse direito. Sendo assim, antes dos sindicatos, nada garantia que os acordos entre funcionário e patrão fossem cumpridos. Já no Brasil, o direito à greve está previsto na Lei nº 7.783, de 1989, como diz o primeiro artigo desta lei:

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei. (CLT, 2017, p. 179).

Dentro do modelo de sociedade capitalista e do consumo, o sentido de classes sociais e seus conflitos toma outras proporções ao longo dos séculos, ao menos em suas classificações, mas quando partimos para a realidade, o processo de exploração da mão de obra não mudou tanto assim, se seguirmos a interpretação de Karl Marx (2011), com a ideia do proletariado, sendo este o trabalhador, e do

capitalista, o dono dos meios de produção, com interesses distintos e contraditórios. A partir deste contexto histórico de aparentes mudanças, no Brasil, muitos direitos foram conquistados pelos trabalhadores; a luta sindical contribuiu na aquisição desses direitos. Inclusive, partidos com pautas pró trabalhadores foram criados. No entanto, muitos dos direitos conquistados pelos trabalhadores podem ser perdidos quando o trabalhador autônomo é associado ou não a uma empresa como MEI, além de entrar em uma classificação que não condiz com a realidade e dificulta a compreensão, onde ele é classificado como microempreendedor individual, ou seja, como microempresário, o que quer dizer apenas que se trata de alguém que pode contratar um trabalhador CLT por ser uma Pessoa Jurídica (CNPJ), como consta na legislação sobre o MEI, mas sua condição financeira está muito distante ou em contradição com seu status, com sérias dificuldades para honrar ou garantir qualquer contrato com um funcionário eventual, mesmo que tal status lhe esteja garantido na forma da lei, como registrado na seção IV da Lei 128/2008 abaixo:

Seção IV – Da Contratação de Empregado Art. 96. O MEI poderá contratar um único empregado que receba exclusivamente 1 (um) salário mínimo previsto em lei federal ou estadual ou o piso salarial da categoria profissional, definido em lei federal ou por convenção coletiva da categoria. (SENADO FEDERAL, 2013, p. 95).

Nesse sentido, o microempresário, mesmo sendo um trabalhador extremamente precarizado, que não tem nem um salário mínimo estabelecido por lei, caso queira contratar um funcionário, precisa ser capaz de pagar um salário mínimo ao seu funcionário. Quando o trabalhador MEI pertence a esta classificação, ele perde direitos em comparação ao trabalhador CLT, que faz parte somente da Consolidação das Leis Trabalhistas. Dentro da história do Brasil, com base no site da Central Única dos Trabalhadores, outras diferenças entre MEI e CLT foram: o salário mínimo, instituído no ano de 1936, durante o governo Vargas, as férias e a jornada de trabalho de 8 horas por dia.⁵

Outro ponto em que se diferencia o CLT do MEI é aquele em que, por exemplo, segundo a CLT:

⁵ Disponível em:

<<https://www.cut.org.br/noticias/10-direitos-dos-trabalhadores-conquistados-pela-luta-sindical-a248>>. Acesso em: 30 de dez de 2023.

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”⁶, situação na qual fica resguardado, assim, o funcionário de exercer funções que não foram combinadas na sua contratação, o que, na condição de empresa e prestador de serviço, ou melhor, de MEI como empresa, não há uma lei neste sentido. O microempreendedor individual não pode recorrer contra seu chefe, pois se trata dele mesmo, o que ele possui são clientes, mesmo que estes por sua vez sejam empresas as quais ele presta algum serviço. Dessa maneira, a sua condição de trabalhador assegurado pela consolidação das leis trabalhistas não existe, pois as leis as quais ele deve recorrer são as leis do MEI, onde ele se torna um trabalhador com o mínimo de direitos, mas, se contratar algum funcionário, deve arcar com todos os direitos CLT para com o seu funcionário.

Um micro empreendedor não tem horário pré-estabelecido por lei, no entanto, ele pode combinar em contrato. Ele também não possui um local de trabalho pré-definido, fica por sua conta própria conseguir um lugar para trabalhar. A aposentadoria para quem é MEI está prevista aos 65 anos para os homens e 62 anos para as mulheres, com pelo menos 20 anos de contribuição.⁷ Outro ponto é que não há uma lei que garanta repouso semanal ao MEI. No decorrer deste capítulo, foi possível observar o quanto os direitos têm sido flexibilizados na mudança de um regime de trabalho para outro, ou seja, da CLT para o MEI. Fazendo uma leitura a partir dos dados bibliográficos desta pesquisa, o que aparenta é que os trabalhadores que estão sob o regime da CLT não sofrem os impactos da flexibilização do trabalho, flexibilização dos direitos e da precarização de forma direta e apenas quem sofre todos esses impactos seriam aqueles trabalhadores que estão sob a legislação do MEI.

No entanto, quando aprofundamos o nosso olhar, a partir deste capítulo sobre a legislação, é possível perceber que todos os trabalhadores estão sujeitos a estes efeitos negativos, pois a lei de todos os regimes está sendo alterada por quem contrata e não por quem é contratado. Dessa forma, cortar custos na contratação,

⁶ Disponível em:

<<https://www.cut.org.br/noticias/10-direitos-dos-trabalhadores-conquistados-pela-luta-sindical-a248>>.

Acesso em: 30 de dez de 2023.

⁷ Disponível em:

<<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/aposentadoria-complementar-mei>>. Acesso em: 30 de dez de 2023.

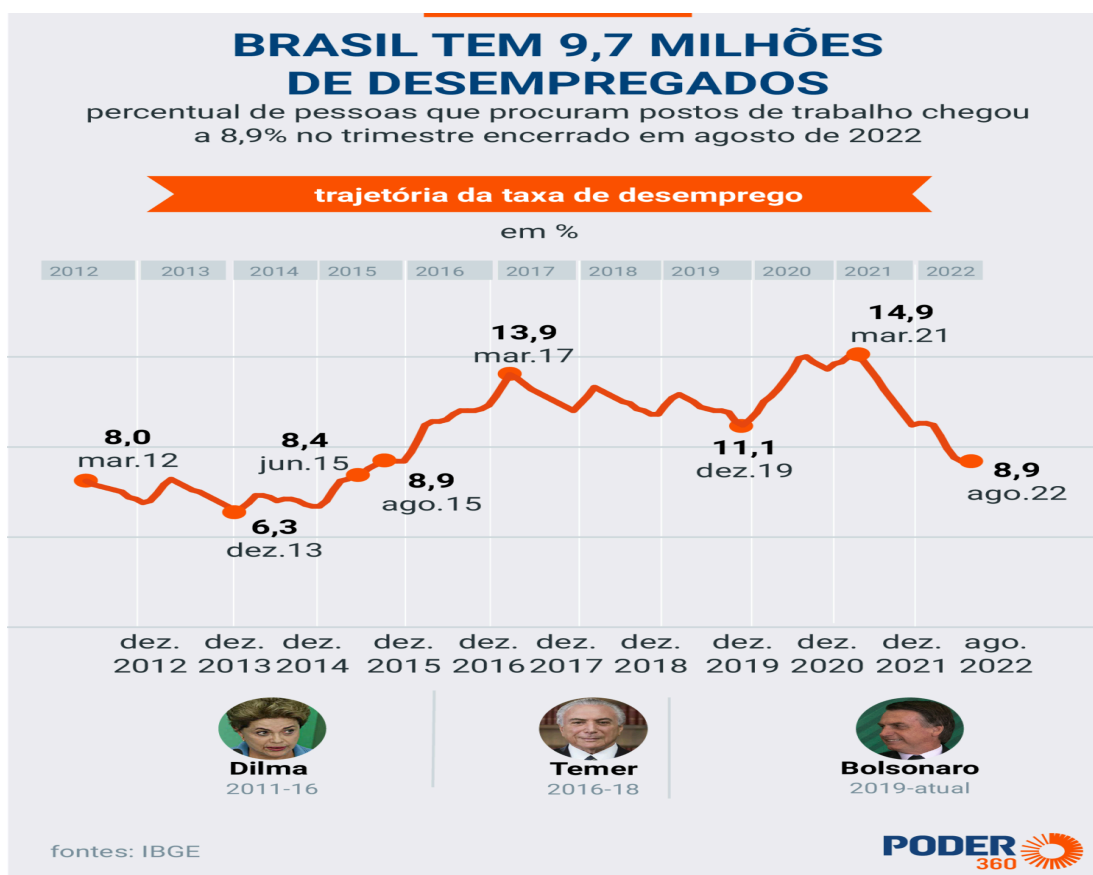
cortar custos ao manter um funcionário, diminuição dos salários, diminuição dos direitos e do amparo ao trabalhador são alguns dos efeitos que impactam todos os trabalhadores brasileiros ao longo dos últimos anos e beneficia apenas a elite dominante, a qual se preocupa em gastar menos na contratação de novos trabalhadores, aumentando a sua margem de lucro, impactando assim os trabalhadores CLTs com uma possível iminente substituição pelos MEIs.

Como veremos no próximo capítulo, a precarização e a flexibilização também estão impactando e influenciando diretamente o regime de trabalho CLT, através dos interesses de alguns políticos que trabalham com base na política neoliberal para defender os interesses dos grandes empresários.

4. O MEI: UMA SOLUÇÃO PARA O DESEMPREGO OU LEGITIMAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Nos últimos anos, o número de desempregados no Brasil cresceu excessivamente, devido à crise política marcada pelo impeachment da ex-presidente Dilma e pandemia da covid-19, que aconteceram entre os anos de 2020 e 2021. Durante o governo Dilma, as taxas de desemprego em 2013, 2014 e 2015 chegaram a 6,3%, 8,4% e 8,9% respectivamente, já no governo Temer, em 2016, chegou a 13,4% e, no governo Bolsonaro, em 2019, 2021 e 2022 chegou a 11,1%, 14,2% e 8,9% respectivamente.⁸

Imagem 1 - Trajetória da taxa de desemprego.



Fonte: www.poder360.com.br/economia.

Dessa forma, é possível perceber que o impeachment, de forma direta ou indireta, teve um impacto negativo na taxa de desemprego, pois, com Dilma, em

⁸ <<https://www.poder360.com.br/economia/taxa-de-desemprego-cai-ao-menor-nivel-desde-2015/>>. Acesso em 30 de dez de 2023

2015, estava com 8,9% e, no governo Temer, chegou a 13,4%. Outro fator que ocasionou o aumento desta taxa foi o advento da covid-19. É possível observar que dentro do governo Bolsonaro, entre os anos de 2020 e 2021, como apresentado no gráfico acima, ocorreram os maiores números da taxa de desemprego, mas pode-se observar também que, no final, a sua taxa estava em 8,9%. Outra questão que entra em ação neste contexto é que o ex-presidente Bolsonaro fez alguns ataques ao regime de trabalho CLT, continuando o que o seu antecessor já tinha iniciado, ou seja, uma série de alterações nas leis trabalhistas, onde tanto Michel Temer quanto Bolsonaro buscaram formas de flexibilizar a lei, incorporando trabalhadores que estavam desocupados, mas num modelo de trabalho temporário e com direitos reduzidos, flexibilizando a legislação e precarizando o trabalhador. Com isso, mesmo que momentaneamente o trabalhador tivesse emprego por um ou dois anos, depois disso, ele estava de volta ao desemprego sem nenhuma perspectiva de carreira.

Referindo-se à reforma trabalhista proposta pelo então Presidente Temer em 2017, o site Brasil de fato assim comenta:

O conjunto de quase cem novas regras, que reformulou a Consolidação das Leis do Trabalho, tinha a pretensão de modernizar as relações de trabalho. No entanto, enfrentou e enfrenta dificuldades, tendo precarizado direitos conquistados pelos trabalhadores. Nestes quase seis anos das alterações, o que se viu foi apenas um arremedo de reforma. O trabalhador nunca esteve tão desprotegido como agora. (BRASIL DE FATO, 2023).⁹

Nesse sentido, mesmo que o objetivo seja aparentemente positivo, ao flexibilizar leis para empregar pessoas, no final das contas, o que aconteceu foram pessoas empregadas por pouco tempo, em empregos precarizados e com o mínimo de direitos trabalhistas, onde estes trabalhadores ficam cada vez mais desprotegidos. Seguindo nesta mesma linha interpretativa de análise política, o Site *Brasil de Fato*, sobre as ações do ex-presidente Jair Bolsonaro, comenta:

O governo de Jair Bolsonaro (2019-2022), a partir de março de 2020, durante a pandemia da covid, fez a sua própria reforma trabalhista, pelo Decreto 10.854/2021. A lei entrou em vigor em 11 de dezembro de 2021. As mudanças atingiram, em especial, o trabalho remoto, ampliaram as terceirizações, facilitaram as demissões e baratearam os custos das empresas. (BRASIL DE FATO, 2023).¹⁰

⁹ Disponível em:

<<https://www.brasildefatores.com.br/2023/07/20/reformas-trabalhistas-de-temer-e-bolsonaro-nao-cumprem-promessa-de-mais-emprego>> Acesso em: 30 de dez de 2023.

¹⁰ Disponível em:

<<https://www.brasildefatores.com.br/2023/07/20/reformas-trabalhistas-de-temer-e-bolsonaro-nao-cumprem-promessa-de-mais-emprego>> Acesso em: 30 de dez de 2023.

Sendo assim, é possível observar que essas ações beneficiaram mais a classe dominante, quando se fala na questão de baratear os custos das empresas e a questão da facilidade ao demitir. Em certa medida, o trabalho remoto pode ter sido uma vantagem para muitos trabalhadores que ficaram impossibilitados de sair de suas casas, dada a situação da pandemia, e conseguiram trabalhar de casa. No entanto, se antes era a empresa quem tinha que fornecer um equipamento para o funcionário trabalhar, a princípio, foi o próprio trabalhador quem teve que dar conta desta demanda, mas também no caso da empresa, é um custo a menos.

Segundo a Agência Senado em:

1º de janeiro de 2019 Após 88 anos de atuação, o Ministério do Trabalho é extinto no primeiro dia de governo do presidente Jair Bolsonaro. A área é absorvida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, subordinada ao Ministério da Economia. 27 de julho de 2021 Jair Bolsonaro recria o Ministério do Trabalho e Previdência. O deputado federal Onyx Lorenzoni (DEM-RS) é nomeado para o cargo. (AGÊNCIA SENADO, 2023).¹¹

Com esta atitude, Bolsonaro só confirma com atos o que ele sempre mostrou em seus discursos, que nunca esteve preocupado com direitos dos trabalhadores, o seu foco sempre foi na economia e em defender os interesses da elite. Contudo, o que ele não considerava era que o que movimenta a economia de um país é justamente a classe trabalhadora. Em contrapartida ao desinteresse pela classe trabalhadora e seus direitos, o número de trabalhadores MEI apresentou neste mesmo período grande crescimento, segundo mostra Lorena Holzmann, na tabela 1 do seu artigo *O trabalhador por conta própria no Brasil* (2013), o contingente de trabalhadores por conta própria tem crescido juntamente com o número dos demais trabalhadores ocupados (como destacam seus dados extraídos do IBGE - Censos demográficos de 1940, 1970, 1982, 2000; IBGE - Anuário Estatístico do Brasil (1983), IBGE - PNAD de 1993, 2001, 2004, 2005).

Com base na cartilha do MEI, o trabalhador por conta própria pode legalizar o seu trabalho, como se lê na Cartilha MEI de Roraima:

¹¹ Disponível em:

<<https://www.poder360.com.br/economia/taxa-de-desemprego-cai-ao-menor-nivel-desde-2015/>>

Acesso em: 30 de dez de 2023.

[...] O Microempreendedor Individual (MEI) é a pessoa que trabalha por conta própria e opta pela legalização do seu empreendimento. A Lei Complementar, no Art. 1º Lei 128, de 19/12/2008, criou condições especiais para que o trabalhador informal possa se tornar um microempreendedor individual legalizado, amparado por lei, gozando dos benefícios da Previdência Social e exercendo sua atividade com total liberdade. [...] Você tem a oportunidade de regularizar o seu empreendimento de forma simplificada e sem custo de abertura, conseguindo, assim, a cidadania empresarial. (CARTILHA MEI DE RORAIMA, 2023, p. 3).

Segundo esta mesma fonte, para se tornar MEI é preciso se cadastrar através do portal Gov.com.br e seguir o passo a passo da plataforma. Depois disso, será gerado um CNPJ, para tanto deve-se escolher uma classificação dentre as oferecidas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), que diz respeito à função na qual o trabalhador atuará. Nesse processo, o trabalhador cadastrado também se compromete a pagar o DASN para sua previdência, que é um valor que corresponde a uma porcentagem do salário mínimo vigente, mas que pode variar conforme o CNAE escolhido:

O microempreendedor individual irá pagar um valor fixo mensal, de acordo com o setor de atuação, como descrito abaixo: Comércio e/ou Indústria 5% do salário mínimo para o INSS + R\$ 1,00 para o Estado (ICMS) Prestação de Serviço 5% do salário mínimo para o INSS + R\$ 5,00 para o Município (ISS) Comércio, Indústria e Serviço 5% do salário mínimo para o INSS + R\$ 1,00 para o Estado (ICMS) + R\$ 5,00 para o Município (ISS). (CARTILHA MEI DE RORAIMA, 2023, p. 7).

É interessante observar como a denominação do MEI e a sua instituição carregam um toque de salvacionismo, como se essa regularização e direitos trabalhistas pela metade fosse a real solução para o trabalhador autônomo. Outro ponto é a influência do neoliberalismo, presente a partir da perspectiva individualista, pela característica do microempreendedor Individual ser chefe de si mesmo, no sentido que o neoliberalismo reforça esse valor e princípio do individualismo. Sem nenhum disfarce o texto da Cartilha traduz a linguagem neoliberal insistido que com o MEI conjugam-se: exercício da atividade com “total liberdade”, “legalização” e “cidadania empresarial”, sendo esta última uma clara referência ao “novo” caminho indicado ao trabalhador para uma vida digna de cidadão.

Na verdade, o MEI trata-se de um grande paliativo onde verdadeiramente não resolve o problema do trabalhador autônomo, apenas dá a ele a regularização do seu trabalho, através de uma coleta de imposto e alguns direitos trabalhistas, não todos, nem de forma integral. O MEI, caso queira, poderá ter, no máximo, um

funcionário e esse sim deve ser CLT, onde receberá todos os direitos trabalhistas por lei.

O microempreendedor brasileiro, assim como parte do povo brasileiro, não tem uma entidade forte que o represente, como um sindicato; assim como o trabalhador MEI não é um trabalhador equiparado ao CLT, também não é de fato um empresário, como quer afirmar a classe dominante e os criadores da legislação do MEI, pois também estes não pertencem à classe patronal. As leis disfarçadas de políticas públicas, ditas benéficas para o trabalhador, ocultam o real descaso com a classe trabalhadora. Este é o histórico descaso desde a abolição da escravidão, quando o regime escravista realmente foi abolido, mas não foi dada a mínima condição para a massa recém liberta se tornar uma massa real de trabalhadores e ao se qualificar (especializar) poder ser inserida no mercado de trabalho.

Nos dias atuais, instituída em 2008, a lei do Microempreendedor Individual (MEI) regulariza profissionalmente trabalhadores informais, ao mesmo tempo que fomenta a precarização do trabalho, onde o trabalhador é chefe de si mesmo e fica a mercê da própria sorte, caso adoença ou se acidente, ele só é remunerado por aquilo que produzir. Como descreve Sérgio Buarque: "O que o português vinha buscar era, sem dúvida, a riqueza, mas riqueza que custa ousadia, não riqueza que custa trabalho". (HOLANDA, 1995, p. 49). O que, na verdade, custa muito trabalho, mas da parte do trabalhador indígena, negro, imigrante e do que vinha a se formar o trabalhador brasileiro, que surge no meio da figura do aventureiro e do trabalhador, herdando rótulo e preconceito de indisciplinado. É como se, naquela época, o trabalho do desbravador e do explorador estivesse a um nível acima do dos demais seres humanos, onde negros e indígenas eram tratados de forma desumana. Assim, pode-se indagar de forma atualizada: será o MEI uma forma que continua a desumanizar o trabalho, por meio da precarização? Considerando toda a perda de direitos trabalhistas que os MEI's sofrem, a desumanização se caracteriza justamente pela legitimação da precarização do trabalho através das leis.

Segundo o artigo de Leonardo Flach (2012), em que ele cita um trabalho de pesquisa feito por Dennis e Stroh (1997) em uma filial americana, ele faz a seguinte constatação: "O jeitinho brasileiro pode ser visto como uma ação realizada para contornar uma determinada situação, e caso não acarrete prejuízo a terceiros ou ao Estado, poderia se caracterizar com o que conceituo como jeitinho brasileiro positivo." (FLACH, 2012, p. 504). Nesse contexto, o autor se refere a uma leitura do

trabalhador brasileiro, onde o “jeitinho brasileiro” é associado à preguiça e à falta de iniciativa.

No entanto, seguindo por outra perspectiva, a Antropóloga Lívia Barbosa (1999) afirma que o “jeitinho brasileiro” está em um setor específico do funcionamento das instituições da sociedade brasileira que é burocracia brasileira: "A burocracia é o domínio, por excelência, do dar um jeito, conforme a maioria dos informantes. Segundo esses, é nesse setor que mais frequentemente se lança mão do expediente." (BARBOSA, 1999, p. 36). Neste caso, o jeitinho não está associado à ineficiência e nem à falta de iniciativa, mas trata-se de um modo específico e característico de atuação, sem atribuição de valor moral ou funcional.

Por esse prisma, podemos interpretar com mais clareza a questão do microempreendedor individual, onde o ponto central desta discussão não se trata do trabalhador ser indisciplinado, preguiçoso ou malandro, mas a própria burocracia dificulta a jornada do trabalhador e precariza a sua condição de vida, ao invés de viabilizar e facilitar a regularização de trabalhadores autônomos. Por exemplo, ao invés do governo dar direitos iguais ao trabalhador informal, autônomo, MEI, ou seja, os mesmos direitos contidos na CLT, eles preferiram chamar esse trabalhador de empreendedor, por hora chamado até de empresário, mas sem os mesmos rendimentos mensais de um empresário médio do Brasil.

Nesse sentido, o governo regularizou e instituiu um imposto necessário, no entanto, deu os direitos trabalhistas de maneira incompleta ao microempreendedor individual. Considerando o jeitinho brasileiro, vendo a necessidade de regularizar trabalhadores informais que não tinham direito a aposentadoria e nem outros benefícios, o governo brasileiro criou um meio onde o microempreendedor individual é enquadrado e classificado como um empresário individual, que nem de longe recebe o mesmo que um empresário médio no Brasil e muito menos tem os direitos de um trabalhador CLT. Sendo assim, esse jeitinho dado pelos políticos e pelos empresários brasileiros se traduz no ato legal de não entregar todos os direitos ao trabalhador brasileiro que era informal e formalizá-los, conseguindo agora cobrar deles o imposto e baratear a produção.

O modelo de trabalho escravocrata, trabalho como plantio de cana-de-açúcar, produção do café, e outros, deu a base para o tipo de trabalho que temos hoje no Brasil, podendo ser visto como uma jornada empreendedora, que pode ser iniciada migrando do regime de trabalho vinculado à CLT e indo para o MEI, ou até mesmo

iniciando já diretamente no MEI, na busca de legalizar o seu ofício e a sua contribuição para o INSS, através do pagamento da Declaração Anual Simplificada para o Microempreendedor Individual, (DASN). O trabalhador é seduzido pela ideia de ter maior autonomia, não ter patrão e trabalhar a hora que quer, mas, na realidade, ele tem que arcar com os próprios custos, disputar clientes com outros empreendedores e enfrentar a persistente precarização por conta da total incerteza de ter trabalho ou não; pois ser MEI não garante emprego algum, pelo contrário, o trabalhador precisa procurar por trabalho. Ainda há outro fator que este trabalhador vai encontrar neste cenário que é a flexibilização dos seus direitos, como já vimos ao longo desta pesquisa.

Dessa maneira, observamos o MEI não somente como um meio de regulamentar trabalhadores liberais, mas sim como um regime de trabalho que precariza o trabalhador, não entregando os direitos de forma integral que um trabalhador CLT tem acesso. Nesse sentido, outros modelos de trabalho precarizante são criados, análogos ao meio, como o exemplo da lei para aprovação da Carteira de Trabalho Verde e Amarela que prevê a contratação do trabalhador por salário menor, por menos tempo de trabalho, podendo ficar até 2 anos neste emprego, sob o argumento que o objetivo é inserir o trabalhador no mercado de trabalho. Porém, precariza o trabalho e dificulta a possibilidade de construir uma carreira, pois não é possível construir uma carreira sólida com apenas 2 anos de trabalho. O mesmo acontece com o trabalhador MEI, que, a partir do momento em que ele se considera um trabalhador MEI, após solicitar seu CNPJ, ele não é mais considerado desempregado, mas sim um Microempreendedor Individual. Mesmo que não tenha cliente, ele é considerado ocupado, ainda que não tenha renda. Nesta condição de MEI, onde os direitos do trabalhador são flexibilizados, a condição do trabalho é precária e o trabalhador precisa “se virar”, atuar para como empreendedor de si mesmo gerar seus resultados ou rendimentos; sendo um trabalhador autônomo, sem chefe, porém total e unicamente responsável por sua performance. É aí que está o problema da “autonomia”, ou da falsa autonomia, com a qual o trabalhador finda isolado em sua atuação individualizada e sem representatividade trabalhista frente aos seus clientes que são, na verdade, seus patrões sem obrigações.

Então, pelo viés de “empregar”, dar uma ocupação ou dar trabalho aos desocupados, acaba-se trocando o direito por trabalho. Na busca de ocupar-se e ter

uma renda, essas pessoas aceitam que o MEI não deve receber seguro desemprego, que ele não deve ter férias garantida por lei, que não tem direito a auxílio-doença. Com isso, o que seria apenas um meio por onde se garante ocupação para trabalhadores sem emprego, termina por ser uma legitimação da precarização do trabalho, através da diminuição gradativa dos direitos dos trabalhadores. Como se observa, esta “cidadania empresarial” não passa de uma figura para ocultar a precarização do trabalho e a desobrigação dos reais empresários, enquanto manobra típica do discurso neoliberal, como veremos a seguir.

5. O MEI E O NEOLIBERALISMO

O neoliberalismo, como uma abordagem política e econômica, está internalizado em muitas áreas da sociedade moderna, Pierre Dardot e Christian Laval, em seu livro *a Nova Razão do Mundo: Ensaio Sobre a Sociedade Neoliberal* fazem a seguinte afirmação sobre o neoliberalismo:

[...] o neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 17).

Ou seja, como se trata de uma racionalidade, nesse sentido, o neoliberalismo precede a ação, pois é justamente no comportamento que o neoliberalismo pode ser visto mais claramente. O neoliberalismo é o sucessor ideológico do liberalismo que, segundo Dardot e Laval, tem essas características principais:

O liberalismo é um mundo de tensões. Sua unidade, desde o princípio, é problemática. O direito natural, a liberdade de comércio, a propriedade privada e as virtudes do equilíbrio do mercado são certamente alguns dos dogmas do pensamento liberal dominante em meados do século XIX. Modificar os princípios seria quebrar a máquina do progresso e romper o equilíbrio social. (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 17).

Tendo como principais fundamentos a ideia de liberdade individual, a igualdade perante a lei, o direito à propriedade e tendo o equilíbrio do mercado como um dos seus principais objetivos, o discurso liberal é sempre marcado por pautas econômicas, onde prioriza o macro, as grandes empresas, as grandes economias, mas não o pequeno trabalhador, o que parece contraditório, considerando que esta mesma ideologia prioriza a condição individual dos envolvidos em suas relações sociais de produção. Desta forma, como declaram os autores do livro *A nova razão do mundo* (Dardot, Laval, 2016), o socialismo aparece como uma ideologia totalmente oposta ao liberalismo, onde no socialismo se prioriza a igualdade social, onde todos vivem em comunidade. No entanto, no socialismo não existe propriedade privada e muito menos livre comércio, pois a propriedade e os meios de produção seriam da coletividade, onde, por essa perspectiva, o cidadão recebe amplo apoio social do Estado, opondo-se claramente ao liberalismo, onde é o indivíduo quem deve buscar pelo seu progresso social e econômico, no que, de certa forma, esse

princípio básico do liberalismo, sendo o individualismo, permanece forte no neoliberalismo e vem ganhando força na sociedade brasileira atualmente.

Seja a ação individual realizada por cada agente social ou realizada em conjunto, principalmente no trabalho e na sua reprodução, tanto dos próprios meios de produção quanto da reprodução da força de trabalho. A ação humana no trabalho entendida de modo individualizado é, portanto, a ideologia da qual a mentalidade capitalista foi se apropriando e na qual foi se tornando ao longo do tempo conforme entendeu o filósofo marxista Louis Althusser, o qual pontua isso no seu texto, transformado em capítulo intitulado “*Ideologia e Aparelhos Ideológicos de Estado*”, inserido no livro *O Mapa da Ideologia*, organizado por Slavoj Žižek, de cujo texto extraímos o seguinte:

Assim, a reprodução da força de trabalho revela, como sua condição sine qua non, não apenas a reprodução de sua ‘qualificação’, mas também a reprodução de sua submissão à ideologia dominante ou da ‘prática’ dessa ideologia, com a ressalva de que não basta dizer ‘não apenas, mas também’, pois está claro que é nas formas e sob as formas de sujeição ideológica que se assegura a reprodução da qualificação da força de trabalho. (ALTHUSSER apud ŽIŽEK, 1996, p. 109).

Dessa forma, através de uma crença, a ideologia que se propagou na e pela classe dominante se aliena e reproduz-se na classe trabalhadora, que se reproduzirá e trabalhará sem nenhum questionamento. No caso brasileiro, isto talvez se verifique através do mito do trabalhador brasileiro considerado inapto para trabalhar, mas que permanece no sistema e, por causa dessa falácia, de ser inapto ao trabalho, o mesmo talvez tenha de se contentar com a situação atual, de trabalhar em empregos cada vez mais precarizados, até porque o próprio neoliberalismo, que está inserido em toda a sociedade, se encarrega de forjar uma crença que se perpetue e justifique tal forma de ser e de trabalhar.

No entanto, se observarmos por outro prisma, onde o trabalhador não quer se reproduzir dessa forma e busque por liberdade desta ideologia da reprodução do modo de trabalho e busque por autonomia, encaixa-se também o caso do Brasil em que o trabalhador se encontra com o regime de trabalho MEI, que preza pela liberdade, pela individualidade, onde tem menos dependência do Estado que o regime da CLT, e também neste caso este trabalhador e sua ideia de si mesmo não estarão fora do pensamento neoliberal, pois são pontos defendidos e buscados por aqueles que acreditam e disseminam as ideias do neoliberalismo, dentre os quais

desponta a ideia do Estado Mínimo, menos interveniente nas ações patrão-empregado, e igualmente ausente à relação empresa-indivíduo-mercado. Sendo assim, como afirma Queiroz (2018), em sua resenha sobre o livro; *A Nova Razão de Mundo: Ensaio Sobre a Sociedade Neoliberal*: “Não é apenas o Estado que se adequa a essa nova racionalidade neoliberal, mas toda a sociedade passa a ser concebida como um ‘mercado’, no qual cada sujeito é uma ‘empresa’ que está em contínua concorrência.” (QUEIROZ, 2018, p. 189). Neste ponto, entra o fato apresentado anteriormente, onde o MEI é visto como empresário e como empresa de fato, por ter acesso não apenas ao CPF, atuando como MEI, mas tendo acesso a um CNPJ, como qualquer outra empresa. Claro que nas suas devidas proporções de faturamento e de contribuição, mas atuando no mercado como empresa e podendo inclusive gerar nota fiscal para os seus clientes.

Mesmo o neoliberalismo sendo uma ideia a ser vencida na modernidade, ela ainda tem força de influência e de reprodução, pois está nas ações dos indivíduos, está nas legislações e na sociedade capitalista na qual vivemos, sendo o trabalho apenas mais uma área da sociedade na qual ela se manifesta. As legislações que cada vez mais flexibilizam o acesso ao mercado de trabalho, em contrapartida a isso, retiram os direitos dos trabalhadores, tornando-os cada vez mais reduzidos. O Estado que devia amparar o trabalhador não mais desempenha este papel, e esta é uma característica neoliberal: estado mínimo, concorrência em todos os níveis e âmbitos, individualização extrema. Como exemplo disso, temos o trabalhador MEI, que não deve depender do Estado e no máximo conta com uma aposentadoria ou com um auxílio temporário, caso fique doente, mas, fora isso, não possui seguro desemprego, férias remuneradas, ou 13º salário, pois, na verdade e de fato ele deve receber os direitos mínimos, os quais também não estão garantidos, uma vez que é difícil garantir que profissionais MEIs não trabalhem em condições de quase escravizados para sobreviver, confundindo-se propositadamente a dita “forma autônoma” (por exemplo, nos horários) com a busca ferrenha por ser o mais produtivo possível a todo custo, arcando assim sozinho com o custo (desumano) do processo.

O “empresário de si mesmo” (HAN, 2015), conceito ao qual se associa o MEI, é justamente esse ponto de ligação entre o neoliberalismo que preza pela liberdade, pela autonomia, mas que não se importa com o bem-estar real do indivíduo ou se ele consegue sobreviver a este sistema e realmente ter um estilo de vida fora da

linha da pobreza. Nesse ponto, fica visível uma pauta que foi muito defendida pelo ex-presidente brasileiro, Jair Messias Bolsonaro, o qual desde suas campanhas eleitorais até o seu governo, não se ouviu defender melhorias para os hospitais, para as leis trabalhistas ou para a educação, envolvendo, isto sim, estes temas em um enredo ideologizante infinito e exaustivo, não restando espaço para uma discussão de política trabalhista, nem mesmo de justiça para o trabalho. Alegando que a sua proposta maior era com a economia, observou-se em seu governo um exemplo na prática de um tipo de governante alinhado com as ideias do neoliberalismo, que claramente optou por trabalhar em prol dos grandes empresários, sem considerar os trabalhadores ou do microempreendedor individual, confrontando-os sempre como falsa opção: “ou direitos trabalhistas ou emprego”.

Nesse sentido, após este governo, fica nítido o incremento da proposta para aumentar a flexibilização dos direitos trabalhistas, individualizando o trabalhador cada vez mais, a partir de categorias de trabalho que nem sindicatos possuem ou que dispensam a participação ou filiação a entidades de representação classista. Dessa forma, a imagem do trabalhador se fragmenta, os direitos começam a minguar e a precarização do trabalho se torna a regra vigente na sociedade em franco processo neoliberal.

Fazendo um paralelo entre a transição do liberalismo para o neoliberalismo, dentro do contexto da sociedade, Dardot e Laval explicam que nela “os políticos faziam sobretudo o papel de marionetes nas mãos dos que detinham o poder do dinheiro.” (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 40). Olhando para a realidade atual na sociedade moderna, aqui no Brasil, vemos algo muito semelhante, onde os governantes trabalham em benefício dos grandes empresários, beneficiando-os por meio da legislação trabalhista, onde o foco dessas leis guiadas pelos interesses dos grandes empresários é reduzir os custos para contratar funcionários e reduzir os direitos dos mesmos, fazendo com que além de ter salários dos trabalhadores reduzidos, as suas carreiras se tornem totalmente fragmentadas.

Sendo assim, o neoliberalismo tem o MEI como uma janela de oportunidade para se introduzir no Brasil e fazer-se lei vigente desde 2008, pois o neoliberalismo é uma ideologia que veio de fora, mas que atualmente faz parte do modo de vida de milhares de trabalhadores brasileiros, que reproduzem e fazem crescer o fruto de um liberalismo do passado, onde os trabalhadores brasileiros precisam escolher entre desemprego com a CLT ou cada vez menos direitos trabalhistas nas escassas

vagas de empregos existentes, assumido, em nome da falsa autonomia dos horários flexíveis e da ausência de patrão, a perda dos direitos trabalhistas incluindo a não garantia de receber sequer um salário mínimo, e tendo que como MEI produzir ou encontrar ele mesmo sua clientela para ofertar os seus produtos ou serviços.

Dessa maneira, a ideologia do neoliberalismo tem tanta força atualmente que, como mostraram as estatísticas exibidas em nossa pesquisa, muitos trabalhadores acreditam que o único caminho para vencerem o desemprego seja tornar-se microempreendedor individual, ao invés de manterem-se na busca de trabalhos dentro do regime da CLT. Tudo Isso mostra que o neoliberalismo realmente vem ganhando espaço ao se reproduzir como modo de produção e como força ideológica que toma o trabalho como seu principal objeto, ainda que o ausente de suas tematizações, preferindo falar em Estado mínimo, autonomia ou flexibilização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do objetivo geral, que era esclarecer a relação entre a precarização do trabalho e a instituição do MEI, mesmo se tratando de um trabalho breve, é possível demonstrar que essa relação se dá na perda de direitos trabalhistas conquistados ao longo da luta trabalhista presente na CLT, que no entanto não se fazem presentes na legislação do MEI, marcando, assim, a precarização do trabalhador brasileiro pela flexibilização e diminuição de determinados direitos.

Mostrando que ao longo do tempo na história do trabalho no Brasil, mesmo os regimes de trabalho evoluindo, as leis trabalhistas tiveram recentemente no caso do MEI um retrocesso precarizador, ao não proporcionar qualquer amparo que faça jus ao trabalhador MEI. Desde o início do trabalho no Brasil colonial, no trabalho escravo até o início do trabalho livre, demonstrou-se que o trabalho foi precarizado pela ausência de direitos, atualizando-se recentemente através da instituição do MEI como implementação da política neoliberal.

Dessa maneira, após examinar historicamente a jornada do trabalhador brasileiro, é possível observar que seus regimes de trabalho sofreram diversas mutações legais. Por meio dessas mudanças, o trabalhador também foi mudando e sendo moldado ideologicamente. A partir disto, examinamos a questão do mito do trabalhador brasileiro inadaptado, inadaptado e preguiçoso ou malandro (delinquente), onde o indígena e o negro eram considerados inaptos ao trabalho, sem que se considerasse que se tratava de um tipo de trabalho escravo, ao qual eram forçados. No entanto, este mito do trabalhador brasileiro paira sobre o trabalhador contemporâneo e não corresponde à realidade, como nunca correspondeu, pois desde os brasileiros daquela época até os brasileiros atuais, formou-se uma enorme massa de trabalhadores filhos de negros, brancos, indígenas e de imigrantes, os quais são responsáveis pela grandeza econômica do Brasil, os quais mesmo atingidos pelo desemprego, escolhem se tornar inclusive MEI e trabalhar para garantirem sua subsistência. Como dizia Darcy Ribeiro, trata-se de gente digna, ordeira e trabalhadora.

Dos regimes de trabalho, até o trabalhador em si, chegamos a discutir a legislação do trabalho, que sofreu inúmeras modificações a tal ponto que em 2008 criou-se um novo regime de trabalho e, com ela, uma nova legislação trabalhista,

sendo esta o MEI que, por um lado, tem como objetivo regulamentar trabalhadores autônomos e coletar seus impostos, e por outro atende a vontade e a ideologia de governantes e empresários mais alinhados à lógica do capital e da ideologia do neoliberalismo. Com a premissa de gerar mais empregos, na realidade precarizam o trabalhador, sendo o MEI o ponto central: mais trabalhos flexíveis e terceirizados, onde o trabalhador tem acesso a menos direitos que um trabalhador CLT, com o que precarizam drasticamente a sua condição. O crescimento dessa classe precarizada, que diz respeito principalmente ao MEI, pode ser benéfico para quem contrata o serviço deste profissional, mas para o trabalhador se traduz em perda de direitos, horas contínuas de trabalho e sem férias remuneradas previstas neste regime, e portanto é algo socialmente contraditório, uma vez que não resolvendo individualmente as demandas da sobrevivência estas automaticamente retornam para a própria sociedade na forma de problemas conjunturais e estruturais agudos e crônicos.

O MEI, tanto quanto, a carteira de trabalho verde e amarela ou a terceirização, são ações alinhadas com o pensamento neoliberal, movidas pela prerrogativa de que o trabalhador terá acesso facilitado ao mercado de trabalho, mas que, por outro lado, quer ocultar a realidade de que isso se trata de legitimar a precarização do trabalhador. Com isso, facilita-se o acesso por um lado e por outro elimina-se determinados direitos trabalhistas, como já citado anteriormente, retira-se a identidade forte do trabalhador pertencer a algum sindicato ou entidade de classe específica e fragmenta-se o senso de carreira que o trabalhador poderia construir, ao oferecer contratos de trabalhos com no máximo 2 anos de duração.

Sobretudo a isso, como pontuado no capítulo 5, a ideologia neoliberal vem de fora do Brasil, mas vem ganhando terreno através do MEI, que funciona como janela de entrada para essa ideologia, pois ela influencia nas legislações que por sua vez favorecem as grandes empresas que não pensam no coletivo, mas apenas no indivíduo, e sua preocupação não é em amparar o trabalhador devidamente, mas sim ter o menor gasto possível para contratar trabalhadores tendo maior lucro; de maneira que se possa reproduzir esse cenário quantas vezes for do seu interesse, e os trabalhadores MEI, que se fazem acreditar que esse seja o melhor meio para se vencer o desemprego por uma suposta autonomia findam, na verdade não percebendo que esta não passa de uma estratégia para legitimar, perante a sociedade, a precarização do trabalho brasileiro. Contudo, o trabalhador brasileiro

mostra que apesar de todos os mitos de sua inaptidão ao trabalho, é um verdadeiro trabalhador, mesmo perante a ausência de uma legislação nacional que o reconheça devidamente e que garanta seus direitos dignamente, para além da CLT e do MEI.

A autonomia oferecida para os trabalhadores MEI serve como atrativo para esses profissionais e tem relação direta com a precarização do trabalho, enquanto se traduz na falta de suporte necessário; apesar da autonomia poder servir para criar e inovar na área do trabalho, ainda precisa ser melhor conduzida dentro deste contexto através de uma legislação de trabalho que ampare melhor os trabalhadores, ao invés de maiormente servir para responsabilizar o próprio trabalhador individual por sua exclusão do mercado, pelos males da sua condição de desempregado ou pela “baixa produtividade do trabalho” em sua sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCARINI, André. **10 direitos dos trabalhadores conquistados pela luta sindical**. Disponível em:

<<https://www.cut.org.br/noticias/10-direitos-dos-trabalhadores-conquistados-pela-luta-sindical-a248>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

ANDES SINDICATO NACIONAL. **Câmara aprova retomada da “carteira verde e amarela” de Bolsonaro**. Disponível em:

<<https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/camara-aprova-retomada-da-carteira-verde-e-amarela-de-bolsonaro1>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo–SP: Boitempo, 2009.

BARBOSA, Livia. **O jeitinho Brasileiro**. A arte de ser mais igual que os outros. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BORTOLON, Eugênio. **Reformas Trabalhistas de Temer e Bolsonaro Não Cumprem Promessa de Mais Empregos**. Brasil de Fato. Porto Alegre. 20 de julho. Disponível em:

<<https://www.brasildefatores.com.br/2023/07/20/reformas-trabalhistas-de-temer-e-bolsonaro-nao-cumprem-promessa-de-mais-emprego>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

BUCKINGHAM, Will. **O Livro da filosofia** / [tradução: Douglas Kim]. São Paulo: Globo, 2011.

BRASIL DE FATO. **Salário mínimo sobe para R\$ 1.412 em 2024**; reajuste é de quase 7%. Brasil de Fato. Curitiba–PR. 27 de dezembro de 2023. Disponível em:

<[https://www.brasildefato.com.br/2023/12/27/qual-sera-o-valor-do-salario-minimo-em-2024#:~:text=A%20pol%C3%ADtica%20est%C3%A1%20em%20lei,quarta%20feira%20\(27\)](https://www.brasildefato.com.br/2023/12/27/qual-sera-o-valor-do-salario-minimo-em-2024#:~:text=A%20pol%C3%ADtica%20est%C3%A1%20em%20lei,quarta%20feira%20(27))>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

CARTILHA MEI, Sou Dono do Meu Negócio, 2023, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Roraima, Sebrae/RR. Disponível em:

<www.sebrae.com.br/roraima>. Acesso em: 31 de dezembro de 2023.

COSTA, Eder Dion de Paula; STOLZ, Sheila. **O mundo do Trabalho no Brasil Independente e Republicano**: a invenção da/do trabalhadora/trabalhador nacional através do mito da vadiagem, 2013.

Consolidação Das Leis de Trabalho e Normas correlatas. Senado Federal. 2017. Damatta, Roberto. **A casa e a Rua**. Espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**; tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. (Estado de sítio)

DENNIS, Leslie E.; Stroh, Linda K. **A little jeitinho in Brazil: a case study on International Management**. Journal of Management Education, v. 21, n. 2, p. 255-261, 1997.

FERRARI, Hamilton. **Taxa de desemprego cai ao menor nível desde 2015**. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/taxa-de-desemprego-cai-ao-menor-nivel-de-sde-2015/>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

FLACH, Leonardo. O Jeitinho Brasileiro: Analisando suas Características e Influências nas Práticas Organizacionais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 499-514, set/dez. 2012.

GEBARA, Ademir. **O Mercado de Trabalho Livre no Brasil**. 1986, Editora Brasiliense.

GOETTERT, Jones Dari. Aos “Vadios”, O Trabalho: Considerações em Torno de Representações Sobre o Trabalho e a Vadiagem no Brasil. **Revista Formação – Edição Especial – n.13, v.2** publicado em 2002.

GULARTE, Charles. **Aposentadoria do MEI: Como funciona, qual o valor e como pagar INSS complementar**. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/aposentadoria-complementar-mei/>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

HAN, Byung-Chul, **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. – Petrópolis–RJ: Vozes, 2015.

HOLANDA, Sergio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. Ed - São Paulo: Companhia das letras, 1995.

HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v.34, n.124, p.119-137, jan./jun. 2013.

JOHNSON, Allan G. **Dicionário de sociologia: guia prático da linguagem sociológica**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 1997.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem**. A origem do trabalho livre. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

MARX, Karl. **O Capital**, Crítica da Economia Política, Livro 1. Editora Boitempo. 2011.

Marx, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã**. Tradução de Rubens Enderle, Nélio Schneider e Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

QUEIROZ, Felipe. A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Resenha. **Caderno CRH**, Salvador, v.31, n.82, p. 187 - 191, jan/abr. 2018.

RIBEIRO, Darcy. **O povo Brasileiro**: a Formação e o Sentido do Brasil. 1° Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. 1. ed.; 1. reimp, - Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Rodrigues, Helio e Coelho, Elaine d'Ávila (orgs.). **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade – São Paulo: Sindicato dos Químicos - SP, 2016.

ŽIŽEK, Slavoj. (Org). **Um mapa da ideologia**. Contraponto Editora LTDA. Rio de Janeiro, 1996.