

**DA FORMAÇÃO DO ASSALARIAMENTO AO MICROEMPREENDEDORISMO  
INDIVIDUAL: um ensaio sobre as transformações nas relações contratuais de  
trabalho**

**ANDRÉ LUÍS DE CARVALHO**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

# DA FORMAÇÃO DO ASSALARIAMENTO AO MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL: um ensaio sobre as transformações nas relações contratuais de trabalho

## INTRODUÇÃO

O assalariamento, como forma de relação típica de trabalho, teve seu apogeu global a partir do desenvolvimento do Estado de bem-estar (*welfare state*) social europeu. Assim, o modelo de trabalho assalariado tornou-se um paradigma das relações entre capital e trabalho ao redor do mundo.

Com a crise do capitalismo central nos anos 1970, em âmbito global, e dos efeitos nefastos das políticas neoliberais implantadas no Brasil dos 1990, esse formato entra em declínio, sendo posto em progressivo processo de reconfiguração sob mecanismos diversos, que vão desde a precarização dos postos de trabalho, passando pelo avanço da informalidade, bem como o surgimento de relações contratuais atípicas, tais como terceirização, trabalho temporário, pejotização do empregado entre outros.

O presente trabalho, de caráter ensaístico, aborda o avanço do assalariamento, desde a sua concepção como modelo adequado aos propósitos de avanço do capitalismo ainda na primeira metade do século XX, passando pelo seu projeto de consolidação no cenário nacional e de sua crise no último quartel do século passado, fenômeno que viabiliza e é viabilizado pelo surgimento de formas alternativas de relações contratuais de trabalho. Pretende-se aqui como objetivo central, lançar uma reflexão sobre o passado e os rumos dessa forma até então tida como protegida sob a salvaguarda do Estado, utilizando-se como elemento de marcação, o surgimento do microempreendedorismo individual (MEI) como forma emergente de inserção no trabalho, em detrimento ao vínculo protegido pela “carteira assinada”.

Acredita-se que a reflexão proposta se insere convenientemente ao debate da Ciência da Administração, uma vez que lança luzes sobre o movimento transformacional no qual as formas de (relações e mercado de) trabalho vêm se posicionando, de modo a impactar diretamente nos aspectos produtivos das organizações.

A metodologia empregada para o estudo descritivo proposto é uma discussão fundamentada por uma bibliografia de perspectivas interdisciplinares, uma vez que o fenômeno em questão demanda tal amplitude, de campos do saber diversos. Recorreu-se ainda, de forma primária e secundária, a dados oriundos de indicadores socioeconômicos (RAIS, CAGED, Portal do Empreendedor, por exemplo), bem como de instituições de segmentos diversos, tais como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), o SINDEPRESTEM (Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo) e a ASSERTTEM (Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário).

O primeiro capítulo trata do processo de formação e do esgotamento do assalariamento global, a partir da perspectiva europeia por ser considerado, pelo menos até então, o *locus* do paradigma das questões sociais. Na sequência, adentra-se especificamente no caso brasileiro, onde é tecido um debate sobre o surgimento do salariedade nacional e de como a sociabilidade brasileira, em certa medida, foi pautada a partir do trabalho assalariado. A seguir, foi traçado um exame sobre o surgimento do MEI e da relação deste instituto como forma emergente de prestação de serviços profissionais, caracterizando, assim, uma “nova” via de inserção no trabalho, em detrimento ao sugestivo declínio/esgotamento do modelo salarial.

## 1. A SOCIEDADE SALARIAL GLOBAL

### 1.1 O PROCESSO DE FORMAÇÃO HISTÓRICO-SOCIAL DO SALARIATO...

Embora se registrem relações salariais desde a Antiguidade, foi a transição do feudalismo para o capitalismo que marcou o surgimento da classe de trabalhadores assalariados. Até o século XIV ainda não se formara uma camada de trabalhadores propriamente assalariados, não obstante, Aristóteles, na sua obra “A Política”, menciona o emprego de “serviços assalariados” (BRAVERMAN,1987, p.55). Castel (1998) cita historiadores que já mencionam “assalariados” e “trabalhadores em condições assalariadas” na Idade Média.

O processo de acumulação primitiva<sup>i</sup> marcou o esgotamento do sistema feudal culminando em um nível de desenvolvimento tecnológico inédito na Inglaterra entre os séculos XVI e XVIII, acarretando uma série de transformações sociais e econômicas: a chamada Revolução Industrial. Esse complexo de inovações tecnológicas permitiu mudanças profundas no sistema de produção, impelindo o artesão e seu modo de produção tradicional a se inserir no novo mundo do trabalho fabril, moderno e sofisticado à época. Originou-se a partir daí, um modelo social e econômico emergente nas relações produtivas que, ao mesmo tempo em que se desenvolviam novos equipamentos e processos, delineava-se uma nova forma de sujeição-oferta da força de trabalho: o assalariamento<sup>ii</sup>.

Desde o século XVIII, esse modelo de relação de trabalho cresceu substancialmente chegando até o século XX, ao que se pode afirmar, o maior paradigma da alocação da força de trabalho na história moderna. De modo geral, sobretudo no capitalismo central, o regime salarial estabeleceu-se e se consolidou a partir do conjunto das formulações político-econômicas de base *keynesiano-fordistas*, sustentando-se até o término dos chamados *trinta anos gloriosos* do pós-guerra (1945-1975).

Assim, o apogeu da relação salarial, predominante no século XX ocorreu com o que Boltanski e Chiapello (2009) chamaram de *segundo espírito do capitalismo*, desenvolvido por volta dos anos 1930 e prolongando-se até os anos setenta através das práticas mercantis regulares do pequeno empreendedor desprendido da sua terra de origem e do arraigamento familiar. Diferentemente do “primeiro espírito”, delineado pelos autores, esse outro estágio favoreceu o surgimento e o crescimento das grandes firmas, possibilitando a (e sendo viabilizado através da) oferta de “garantias” atrativas ao empregado como contrapartida de seu comprometimento e fidelidade profissional.

A centralidade do assalariamento ao redor do mundo (sobretudo no ocidente capitalista), ao longo do tempo, justificou-se a partir de uma premissa contida no argumento weberiano sintetizado por Boltanski e Chiapello (2009, p.40) de que “as pessoas precisam de poderosas razões morais para aliar-se ao capitalismo”. Portanto, esse “espírito capitalista” buscou unir capital e trabalho de forma que, na sua interdependência via condição salarial, se tornassem indissociáveis. O “espírito” em questão é a ideologia que se engendra ao (ou pelo menos tenta) *justificar* o engajamento de todos os segmentos sociais nesse sistema, mas, sobretudo, dos considerados mais “qualificados”, a partir do argumento difundido de que *se é bom para o indivíduo, é bom para a sociedade* e vice-versa. O assalariamento seria, nesse sentido, de acordo com os autores, um eficiente sistema de incorporação, por vias materiais e ideológicas, do trabalhador pelo capitalismo. Assim como, mais tarde, esse mesmo argumento foi transposto ao empreendedorismo e, na sequência, ao empreendedorismo individual, conforme proposto no argumento central deste contexto.

Nesse sentido, do ponto de vista histórico-ideológico do assalariamento, o estilo gerencial fordista caracteriza-se adequadamente como o modelo ilustrativo daquele princípio.

No âmbito dos sistemas produtivos e dos estudos organizacionais, diversas estratégias e formulações teórico-gerenciais contemporâneas foram orientadas a partir das plantas fabris de Henry Ford (1863-1947). Uma delas diz respeito à duplicação dos salários dos seus funcionários, alegando que os agentes da manufatura deverem ser também consumidores daquilo que produzem.

O (segundo) espírito do capitalismo seria, nessa mesma linha analítica, justificado por outros três poderosos elementos: “progresso material, eficácia e eficiência na satisfação das necessidades, modo de organização social favorável ao exercício das liberdades econômicas e compatível com regimes políticos liberais” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, pp.45-46). De tal forma que o “segundo espírito do capitalismo”

era indissociável dos dispositivos de gerenciamento das carreiras nas grandes empresas, da instauração da aposentadoria distributiva, e da ampliação a um número de situações cada vez maior da forma jurídica do contrato de trabalho assalariado, de tal modo que os trabalhadores pudessem ser beneficiados pelas vantagens incorporadas naquela condição (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.59).

Esses elementos foram fundamentais, pelo menos na França daquele momento sob o olhar dos autores, para justificar o capitalismo e convencer as pessoas de que poderiam acreditar naquele estilo de vida propagado.

O emprego assalariado, regulado, protegido e estável, disseminado a partir do modelo industrial fordista, foi se justificando e se contornando de acordo com as realidades idiossincráticas e com os padrões sociais por onde se estabelecia. De um lado, para os trabalhadores, cujos horizontes eram definidos pela possibilidade de um emprego vitalício nas empresas, por outro lado, para os capitalistas, “a ‘fortuna da família’, pensada para durar além da expectativa de vida de qualquer membro isolado, era idêntica às fábricas que eles herdavam, construíam ou pensavam agregar ao patrimônio da família” (BAUMAN, 2008, p.34).

Através da implementação das políticas distributivas de bem-estar social, o tipo ideal dos sistemas de regulação social demonstrou-se bastante propício ao desenvolvimento das chancelas normativas no jogo das barganhas recíprocas (entre patrões e empregados) por conta de estímulos por fidelidade e produtividade. Desse modo, encorpava-se o assalariamento industrial, produto emblemático do seu tempo.

## 1.2 ... E SEUS SINAIS DE ESGOTAMENTO

Contudo, o assalariamento evidencia sinais de esgotamento a partir da sucumbência do modelo baseado no Estado de bem-estar social keynesiano. A relação salarial em nível global persiste, embora sob ameaça, como a saída para um nível mínimo de proteção e segurança social advinda dos vínculos contratuais. Para Castel (1998), no entanto, o trabalho não é uma mera relação econômica, mas algo que localiza a inserção na estrutura social, uma vez que o

salário deixa de ser retribuição pontual de uma tarefa. Assegura direitos, dá acesso a subvenções extratrabalho (auxílio e proteção social em caso de doenças e acidentes, assim como a aposentadoria) e permite uma participação ampliada na vida social: consumo (IBIDEM, p.416).

De modo que, nesse contexto, a produção, o assalariamento e o consumo constituem e retroalimentam o círculo virtuoso do capital.

Assim, o emprego típico e regulado, aquele “por prazo determinado, com o contrato padrão, que se caracteriza pelo trabalho em tempo integral, com um único empregador,

relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal” (KREIN, 2013, p.168) oferece atributos de localização social. Isso permite, ainda, o enobrecimento (na acepção moral do termo), identificação, além de conferir o estatuto de pertencimento, não somente no circuito da produção, mas em todos os aspectos da sociedade fundada na questão salarial, ou seja, em qualquer civilização relacionada ao sistema capitalista de produção e consumo.

Essa é a grande questão sobre a coesão social levantada por Castel (1998) e que merece ser considerada nesse contexto: uma sociedade com níveis cada vez mais elaborados de produtividade que, contudo, prescindem do salário como grande balizador das questões socioprodutivas. Para o autor, é a própria sociedade que menospreza o sistema salarial, contraditoriamente não se sustentando sem ele nesse jogo das incompatibilidades persistentes entre o trabalho e o capital.

A condição de assalariado a partir daquele momento de consolidação das grandes firmas, conforme Castel (1998) e sistematicamente reforçado por Boltanski e Chiapello (2009), tornou-se símbolo da esfera das garantias e do pertencimento das sociedades de produção e consumo em grande parte do mundo capitalista. E fazer parte daquele modelo de coesão social baseada no assalariamento caracterizou, por longo tempo, o trabalhador moderno.

De fato, o vínculo salarial tornou-se o modelo ideal tipo do trabalho a partir de certo momento de plenitude do sistema capitalista do século XX<sup>iii</sup>. Assim, o estágio de amadurecimento do capitalismo industrial percebido ao longo do último século promoveu uma representativa relação de trabalho: o salariato, da qual se tornou, historicamente, indissociado. Por se constituir o modelo mais significativo dentre as relações laborais há várias décadas, o assalariamento (ainda) ocupa até os dias atuais, embora sob controvérsia quantitativa e qualitativa, um papel proeminente como mecanismo de ordenamento das questões sociais, justificando sua inclusão nas pautas reivindicatórias pela centralidade do seu estatuto.

Entretanto, não obstante alguns efeitos distributivos alcançados, em nenhuma sociedade a condição salarial se universalizou (tampouco no Brasil, como será tratado a seguir). E a corrida pelo pleno emprego e Estado de bem-estar social *keynesianos* não resistiu às desventuras dos anos 1970, provocando tensões erosivas sobre as relações entre capital e trabalho.

Essa fase marca o início progressivo de uma erosão do assalariamento como estatuto amplamente representativo de um Estado de bem-estar social mínimo mundo afora.

## **2. ASSALARIAMENTO NACIONAL**

### **2.1 A PROMESSA INTEGRADORA VIA TRABALHO REGULADO E PROTEGIDO NO BRASIL DO SÉCULO XX**

O trabalho livre no Brasil se desenvolveu a partir da regulação e constituição de uma coletividade preponderantemente voltada ao assalariamento, típico daquele nível de maturação do capitalismo. Esse processo constituiu-se, porém, sob significativos fatores de uma sociedade em vias de construção de sua modernidade, onde o ranço do trabalho escravo e a persistente atuação intensa de forças de caráter liberal, entre outros aspectos estruturantes, marcaram o signo de sociabilidade brasileira das décadas iniciais do século XX.

A virada dos anos 1920/30 foi marcada por um contexto nacional e internacional de intensa crise econômica e política. Por aqui, o advento da Revolução de 1930 ofereceu condições historicamente inéditas e oportunas às contestações do operariado, que via na Nova República, um efeito pelo menos simbólico de profundas transformações sociais. De fato, o

período representa uma fase fundante para o processo de formação da sociedade brasileira do trabalho assalariado por conta da estruturação de diversas demandas relativas às questões sociais.

A partir da crise global do mercado (deflagrada em 1929), o trabalhismo nacional promovia uma série de ajustes favoráveis ao ordenamento do salariedade na sociedade urbana, industrial e complexa que avançava discretamente na marcha de seu desenvolvimento<sup>iv</sup>.

Nesse cenário conjuntural se dão as principais conquistas das classes assalariadas no sentido da justiça laboral brasileira, especificamente voltadas ao proletariado. Dentre outras, destacam-se: a criação do Departamento Nacional do Trabalho (DNT), voltado a medidas de previdência social relativas à higiene, segurança e inspeção do trabalho (1931); a regulamentação do trabalho feminino (1932); o limite das oito horas de jornada de trabalho (1932); a criação da carteira de trabalho (1932); férias anuais remuneradas (1933); a instituição do salário mínimo<sup>v</sup> (1940) e, sobretudo, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Por tais venturas, estruturava-se no Brasil sob o primeiro e controverso governo de Getúlio Vargas (1930-1945) uma significativa parte do ordenamento jurídico-trabalhista necessária ao premente processo de desenvolvimento. Assim, a evolução do processo de regulação da sociedade do trabalho (leia-se “assalariamento”) agregado ao fortalecimento dos incipientes movimentos de resistência da classe trabalhadora, foi responsável pela incorporação de uma interpretação das relações de trabalho no Brasil.

Constituíam-se, então, no Brasil daquele período, a formulação de um imaginário trabalhista voltado a uma ética do trabalho pautado (quase que exclusivamente) no assalariamento. Destaca-se, nesse sentido, o argumento da “promoção integral do homem brasileiro” como um dos maiores sustentáculos adotados naquele governo de Getúlio Vargas. Tal formulação social constituía um “projeto civilizatório” da sociedade brasileira, a partir de um tipo ideal de homem brasileiro: assalariado, arrimo de família com muitos filhos, saudável e católico, conforme Cardoso (2010).

O controverso arranjo sociopolítico constituía a reformulação de aspectos centrais da sociedade e fazia parte de um arcabouço maior composto por mecanismos forjados através de políticas públicas como elementos que propunham uma ampla integração em direção à construção de uma sociedade atrativa e inclusiva a partir do trabalho assalariado, higiênico e, evidentemente, organizado *sob* o Estado varguista, o que Wanderley Guilherme dos Santos sintetiza no conceito de *cidadania regulada*, estatuto pelo qual o indivíduo seria passível de ascensão da condição de *pré-cidadão* a *cidadão* à medida que se enquadrasse em uma ocupação formal ou uma profissão regulamentada pelos órgãos estatais competentes, de modo que essa cidadania estava

embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece. (...) o instrumento jurídico comprovante do contrato entre o Estado e a cidadania regulada é a carteira profissional que se torna, em realidade, mais do que uma evidência trabalhista, uma certidão de nascimento cívico (SANTOS, 1979, pp. 75-76).

Portanto, o regime salarial passou a conjugar a inclusão pela cidadania regulada com as diversas garantias sociais (renda regular, alguma estabilidade no emprego, repouso remunerado, previdência social, férias, entre outras) oferecidas ao trabalhador das firmas urbanas. A posse da carteira de trabalho assinada, bem como do registro nas entidades profissionais, simbolizavam o *status* de cidadania nacional, o que deveria ser encarnado pelos que desejassem ser incluídos na sociedade urbana, industrial e “civilizada” que se encorpava.

Ao promover uma intensa e sedutora percepção coletivamente compartilhada de que através da carteira de trabalho, certidão de nascimento cívico, como dito, e passaporte do *status* de pré-cidadania para a cidadania plena (embora *regulada*, e por isso, limitada e restrita), o indivíduo se identifica, se inclui e legitima a condição de “ser trabalhador”, “homem de bem”, pelo menos no Brasil daquele período. E ser trabalhador *assalariado*, “com registro em carteira”, era o que importava naquele contexto da sociedade, que buscava seu ordenamento, de certa forma, através da inclusão e pertencimento sociais a partir do trabalho.

O processo civilizatório fundado a partir da sociedade do trabalho estável, assalariado e regulado, no entanto, embora desafiador e atrativo, não passou de uma proposta utópica, uma vez que não foi, *per se*, suficientemente capaz de incorporar a imensa massa trabalhadora na esfera de todas as garantias sociais propostas.

O projeto de acesso a esse modelo de inserção a partir da condição ocupacional, mesmo que fosse simbolicamente, consolidou o apelo ao *status* de trabalho fabril, vinculado, celetista. Sustentou, ainda, o imaginário nacional no sentido de promoção da “carteira assinada” como estatuto fundador dos anseios do trabalhador que, em contrapartida, deveria ser sindicalizado para aceder às prerrogativas sociais, uma vez que nesse contexto, “só quem tem ofício – quem é trabalhador com carteira assinada e membro de um sindicato legal – tem benefício” (GOMES, 2005, p.179).

Um dos mais substanciais legados do que fora resumido na chamada “cidadania regulada” foi, todavia, a concretização da aspiração pelo trabalho estável e formal, regulado e protegido pelo Estado.

Em seu argumento, entretanto, Cardoso (2010, p.208, grifos do autor) atenua essa falta de efetividade, ponderando que

a “cidadania regulada” gerou nos trabalhadores a *expectativa* de proteção social, alimentando uma *promessa* de integração cidadã que, se bem que não se efetivou, cumpriu a tarefa de incorporar, finalmente mas não de uma vez para sempre, os trabalhadores como artífices do processo de construção Estatal no Brasil. A partir de Vargas, os nacionais descobriram que valia à pena lutar pela efetividade da regulação estatal, ou do próprio Estado enquanto ordem jurídica que lhes prometia proteção e bem estar social.

Efetivamente o protagonismo do Estado corporativista forjado por Vargas viabilizou esse processo através da instituição de amplo aparato regulatório do trabalho, exercendo um papel preponderante na institucionalização e organização do trabalho urbano nacional. É importante frisar que, não obstante sua parcial abrangência (exclusivamente trabalhadores, mas *trabalhadores urbanos*), falta de faticidade imediata e universal (que contemplasse toda a população) e de toda sorte de debilidade na sua concretização histórica, é a partir da CLT que se dá, de alguma forma naquela sociedade desordenada, a regulação do trabalho assalariado no Brasil ao reunir, reformular e ampliar todo o aparato legislativo trabalhista.

O que importa neste contexto, no entanto, é que se forjou sob a tutela do Estado paternalista e, mais especificamente, sob o trabalhismo nacional, um cenário social cujo horizonte de aspiração da identificação e constituição profissional firmou-se, ao longo de algumas décadas, a partir da inclusão no sistema socioproductivo pelas vias do emprego assalariado simbolizado pela aquisição da carteira assinada.

Embora o Brasil daquele período não tenha experienciado o pleno emprego, a “promessa” contribuiu fortemente para a formação de um imaginário trabalhista instado a partir do trabalho assalariado, vinculado pela carteira assinada, instituto esse exclusiva e genuinamente nacional.

## 2.2 O DECLÍNIO DO ASSALARIAMENTO NO CENÁRIO NACIONAL E AS FORMAS PERSISTENTES DE REGIMES FLEXÍVEIS

O período dos anos 1980/90 marcou perdas substanciais para o assalariamento tanto global, quanto nacional. O Brasil, evidentemente, não ficou incólume, passando “a registrar, na década de 1990, a sua mais grave crise de emprego desde a Revolução de 1930. Após quase cinco décadas de forte crescimento econômico, com importante avanço na constituição de uma sociedade salarial” (POCHMANN, 2008a, p.11), esse período marcou perdas profundas nas questões sociais que se constituíram com base na urbanização e no desenvolvimento industrial, rompendo, de forma drástica com a “‘promessa integradora’ do mercado formal de trabalho” (CARDOSO, 2003, p.115), que vinha sendo costurada a duras penas. O ápice do desemprego em tempos de políticas neoliberais serviu como mote ao desmantelamento das garantias sociais historicamente conquistadas através da implementação de mecanismos de flexibilização das regulações sociais, sob o argumento falacioso de que as medidas, muitas de austeridade social (trabalhistas e previdenciárias), favoreceriam a geração de empregos.

Tempos cada vez mais difíceis para o emprego protegido, conforme amplamente difundido naquele período. Rifkin (1995), um dos mais repercutidos à época, proclamou uma *nova Era* marcada pelo fim dos empregos, que daria lugar à automação dos processos produtivos, na indústria, nos serviços e no comércio, além da rápida abertura econômica que se instaurava. Segundo o autor, a reengenharia e a tecnologia teriam chegado para aniquilar o mundo do trabalho, obrigando os profissionais a desenvolverem habilidades mais qualificadas a favor do estatuto da empregabilidade. De fato, os mecanismos autômatos implantados nos chãos de fábricas e nos autoatendimentos, por exemplo, substituíram diversos postos de trabalho.

Enfim, por conta da estagnação econômica e da série de ajustamentos estruturais deflagrados naquele período, o assalariamento nacional, como mecanismo de coesão social e de forma organizativa do trabalho, adquiriu contornos traumáticos e de repercussões duradouras, através dos abalos e das formas atípicas de mobilização do trabalho.

Tomando como base os efeitos sobre a situação laboral, o mercado de trabalho brasileiro pode ser dividido em dois momentos específicos, desde o período marcado pelo início das grandes perturbações mundiais sobre o assalariamento: antes e depois dos anos 1990.

Até a última década do século XX, quando o panorama era de um mercado de trabalho em estruturação, com indícios de expansão das ocupações, havia um avanço no processo de formalização da mão de obra nacional, que ainda mantinha-se no contrafluxo da tendência mundial. A chegada dos anos 1990, porém, alterou o quadro de crescimento e desenhou um novo panorama, um segundo momento sobre o mercado ocupacional do setor secundário. Altas taxas de juros e de câmbio valorizado marcaram o tom desfavorável da liberalização financeira e comercial globalizantes. A situação próxima de uma estagnação econômica e as graves transformações no mercado de trabalho (POCHMANN, 2008a), evidenciaram que naquele período a reestruturação chegou de forma intensa e a indústria cedeu lugar a um processo de arrefecimento do trabalho. Além disso, houve um “achatamento da renda, ao contrário do período anterior, que teve maior diversificação das remunerações acima de dois salários mínimos mensais” (IBIDEM, p.27). Esse período, como mencionado, trouxe consigo as consequências desastrosas do desemprego, da elevação contínua das taxas de juros e da desigualdade social.

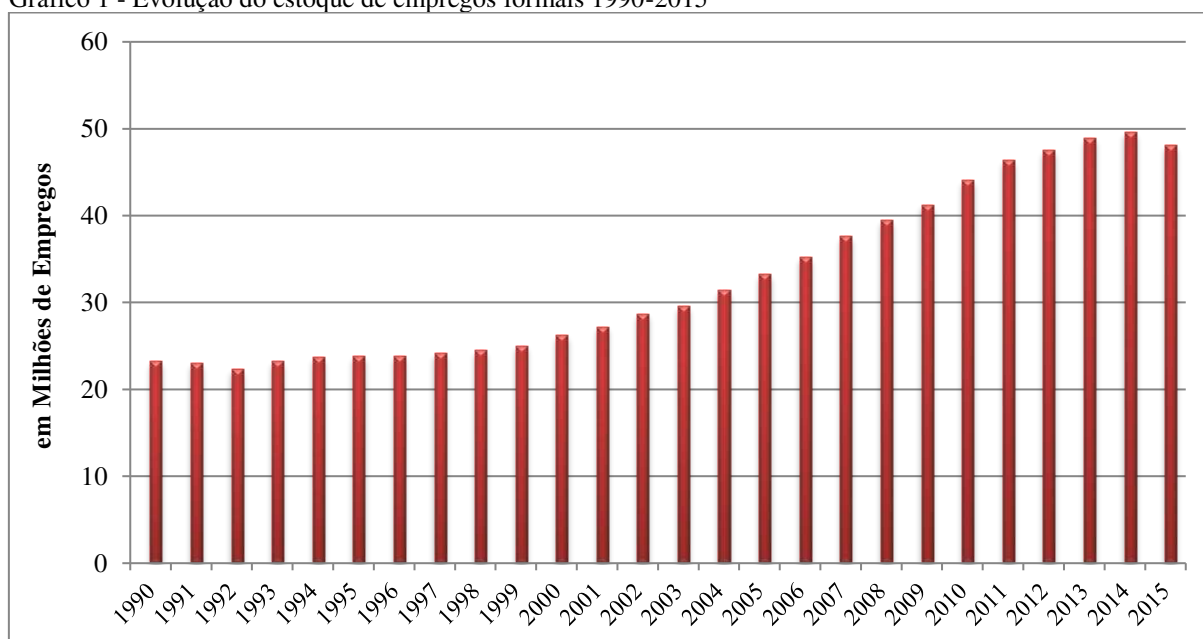
Assim como o processo de industrialização nacional se deu de forma tardia em relação aos países do chamado capitalismo avançado, a sua reversão, ou seja, a desindustrialização, por outro lado, também ocorreu sob efeito moroso, de modo que, o que algumas sociedades



experimentaram na virada dos 1970/80, sobretudo no seu efeito econômico, o Brasil sentiu na década seguinte, o que permitiu ao país uma sobrevida relativa um pouco mais estendida sobre o crescimento do emprego industrial.

Os anos 2000 trouxeram consigo um sopro de esperança para o assalariamento nacional, período em que a “formalização é bastante expressiva e reverte as tendências da década de 1990, quando houve um processo de desassalariamento e crescimento da informalidade” (KREIN, 2013, p.167). A mudança estrutural ganhou dimensão e com “a interrupção da hegemonia das políticas neoliberais, o Brasil voltou a recuperar a trajetória de construção do projeto de sociedade salarial” (POCHMANN, 2010, p.52), conforme ilustra a curva do estoque de empregos no gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 - Evolução do estoque de empregos formais 1990-2015



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS/MTE

As condições econômicas adversas dos anos noventa ficam evidentes através do baixo volume relativo de emprego gerado no período. No primeiro ano daquela década, o estoque era de 23.198.656 postos formais de trabalho. Decorridos dez anos, em 2000, foram alcançados 26.228.629 (variação de apenas +13,06%). Por outro lado, no decênio 2000/2010 há um crescimento de 68,02% dos postos de trabalho formal, o que confirma a significativa recuperação do estoque de empregos. Em números absolutos, foram gerados 17.839.726 de novos postos de trabalho na primeira década dos anos 2000.

Entretanto, mesmo que positivamente significativos, esses dados evidenciam um paradoxo de efeito obscuro sobre o mercado de trabalho brasileiro. Percebida a expressiva geração de novos postos de trabalho nesse período, o que justifica, então, a persistente alegação da “crise do assalariamento” ainda nos anos 2000? Afinal, o que vem mudando na morfologia do emprego formal, ou ainda, nas relações de trabalho de forma ampla, quando se expande o assalariamento dessa maneira?

Partindo de tais indagações contextuais, Nadya Guimarães investigou os efeitos do fenômeno do assalariamento em períodos sob condições de expansão de ocupações formais (2002-2010). Suas conclusões, de forma sintetizada, apontaram para um quadro onde, à medida em que a *quantidade* de ocupações formais (CLT) vem se expandindo nos anos 2000,

o que muda nessa sistemática é a *qualidade* dos postos de trabalho, ou seja, as formas de contratação e os “novos vínculos” que se reconfiguram (GUIMARÃES, 2011).

A partir disso, a autora percebeu que nos momentos de aquecimento econômico com elevação das taxas do emprego, havia, *pari passu*, e em fluxo qualitativo inverso, um crescimento do ramo de intermediação da mão de obra. À medida que há uma evolução na geração de postos de trabalho, ocorre, no mesmo sentido, um avanço no prejuízo qualitativo dos regimes contratuais, ou seja, na forma de contratação de pessoal através das “empresas de seleção, agenciamento e locação de pessoal”. Dito de outra forma, segundo suas conclusões, a expansão no assalariamento típico se traduz no avanço da subcontratação de mão de obra, diga-se, nas formas de terceirização e de trabalho temporário.

Desse modo, segundo a autora, quando o emprego cresce, via cultura da flexibilização, esse incremento tem sido sob condições comprometidas, através de subcontratação pela intermediação, quer por vias de terceirização com a redução das garantias sociais, quer por vias do trabalho temporário. Como, para as estatísticas oficiais, a terceirização, embora dotada de aspectos precarizantes *informais*, é um regime de contratação *formal*, aparece nos indicadores sociais como expansão do volume ocupacional, não estabelecendo uma distinção de trabalho típico/atípico ou informal.

Guimarães (2011) constata, ainda, que a estabilidade do emprego no trabalho intermediado (subcontratação) apresenta vínculo muito mais suscetível à dispensa do que o contrato dito “efetivo”, ou seja, do quadro direto da própria firma: “o leve refluxo na atividade econômica no Brasil, associado à crise internacional que se deflagrou em 2008, teve efeito imediato sobre o volume de ocupação nesse segmento” (p.547). Ademais, observou ainda que apenas 10% daqueles profissionais permanecem por mais de sete anos empregados no ramo de atividade referente às “empresas de seleção, agenciamento e locação de pessoal”, sugerindo, por um lado, um movimento de tentativa de migração para postos de trabalho efetivos (a despeito da condição de subcontratação) e, por outro, o altíssimo índice de *turnover*<sup>vi</sup> nas empresas desse ramo.

Embora possa alternar entre as empresas do setor, esse contingente migra costumeiramente para contratos efetivos em qualquer oportunidade. Em suma, a condição de terceirizado evidenciou-se preterida pelo trabalhador através da alta intermitência nos postos de trabalho, das subcontratações para as contratações diretas pela empresa.

Decorrente de um padrão flexível de contratação e da subvalorização da força de trabalho e, ainda, derivado de um cenário de intermitência entre emprego, subemprego e desemprego, para Guimarães (2003, p. 182),

“Focalização” e “desverticalização” estariam atrelados ao crescimento da “subcontratação” e da “externalização” do trabalho. Desse modo, o esforço produtivo passaria a ser o resultado da ação de firmas em redes, nas quais a grande empresa (“enxuta” e “focalizada”) estaria agora estreitamente imbricada a um número seletivo de fornecedores qualificados.

Essa desverticalização, como dito, essencialmente ligada à externalização dos processos operacionais de cada firma, pode se dar parcial ou integralmente no sistema produtivo, envolvendo atividades acessórias (atividades-meio) e até mesmo estratégicas (atividades-fim). Assim, Pochmann (2008b) considera dois tipos de terceirização: um primeiro que transfere atividades secundárias ao processo principal da empresa, geralmente, serviços ligados à limpeza, segurança, transporte e alimentação, que são as chamadas atividades-meio. E o segundo tipo, caracterizado pela terceirização de atividades internas (primárias) da empresa. São atividades diretamente ligadas ao seu processo de produção, de vendas e de gestão. Trata-se dos processos de “superterceirização” (IBIDEM, p.53). Apresentam-se, desse modo, os processos de expansão da triangulação das relações

contratuais, destacando-se como uma das principais estratégias dentre as chamadas formas atípicas de mobilização produtiva dos novos modelos de organização do trabalho.

Do ponto de vista do levantamento quantitativo da terceirização, o que permitiria uma melhor análise qualitativa dos postos de trabalho, vale destacar que não há no Brasil um mecanismo que viabilize definir precisamente quantos postos de trabalho estão sob condições de trabalho subcontratado. Esse ofuscamento persiste, a despeito de que a terceirização se constituiu a principal forma de flexibilização de contratações, pelo menos, a partir dos anos 1990 (KREIN, 2013b), o que dificulta análises mais assertivas sobre a natureza e a força de atuação desse modelo de subcontratação laboral.

Segundo Guimarães (2011), de acordo com os números obtidos a partir da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) das empresas de “seleção, agenciamento e alocação de pessoal” (classificado pela Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - como “divisão código 78”), foi possível constatar que os terceirizados correspondem a cerca de 2% do montante de trabalhadores com carteira assinada no Brasil<sup>vii</sup>.

Adotando uma estratégia diferente na tentativa de dimensionar o alcance da terceirização, Pochmann (2008a), elenca cinco categorias ocupacionais no emprego terceirizado: serviços não especializados prestados a empresas especializadas, atividades de limpeza e conservação prestadas por empresas, alocação temporária de mão de obra, serviços de segurança e vigilância e ocupação em empresa individual. Esses dados permitiram-lhe um dimensionamento das possibilidades de subcontratação e, ainda segundo o autor, de acordo com dados do PNAD/IBGE, as ocupações terceirizadas foram as que mais cresceram no período de 1995/2004. Enquanto a variação média das ocupações totais foi na ordem de 2%, as ocupações terceirizadas cresceram em 7,8% na média anual, ou seja, quase quatro vezes acima da média geral do crescimento ocupacional.

Por outras vias, mas também buscando quantificar a amplitude da terceirização, a CUT (2014) a partir de dados estatísticos e de informações obtidas com as representações sindicais dos trabalhadores, criou uma metodologia baseada na classificação das atividades empresariais em “setores tipicamente contratantes” e “setores tipicamente terceirizados”<sup>viii</sup>, apontando nesse segundo segmento, em 2013, um total de 26,8% de trabalhadores subcontratados na força de trabalho “formal” brasileira. Além disso, de acordo com o estudo que envolveu trabalhadores de diversos segmentos, sobretudo dos ramos metalúrgico, bancário, portuário, químico, petroleiro, comércio e do setor público, os ditos terceirizados obtiveram uma remuneração 24,7% menor do que os empregados tipicamente efetivos nas empresas contratantes, cumpriram jornadas de trabalho 7,5% maiores e tiveram uma estabilidade 53,5% menos duradoura do que os diretamente contratados. Resumindo, os terceirizados recebem menos, trabalham mais e são mais vulneráveis na situação de permanência no emprego evidenciando-se, enfim, um regime contratual vulnerabilizado frente ao “contrato típico”. Esses fatores evidenciam a confluência do trabalho formal com o que, tradicionalmente, tratamos como trabalho informal (desproteção, instabilidade, vulnerabilidade social, entre outros).

Na outra ponta dos interesses e perspectivas em questão, segundo dados do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (Sindeprestem) e da Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (Asserttem)<sup>ix</sup>, no período de 2012/2013, o Brasil registrou 2.281.000 do que chamam de “empregos formais” (no entanto, neste contexto, esses ditos “empregos formais” são classificados como subcontratações, ou seja, terceirizados e temporários), sendo desse total, 74,05% em “serviços especializados” (como eles se referem à “terceirização”) e 25,95% alocados em postos de trabalho temporários.

Tomando esse volume de postos de trabalho informado e considerando-se que o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) daquele ano aponta 40.435.200 de postos de trabalho registrados, pode-se inferir, a partir dos dados apresentados, que os subcontratados (terceirizados e temporários), corresponderam a 5,64% dos aludidos “empregos formais” existentes naquele ano.

As transfigurações quantitativas e, sobretudo, qualitativas do assalariamento avançam alterando a morfologia do trabalho e pondo sistematicamente em questão a regulação do que ainda resta do trabalho (até então tido como) protegido. Esse efeito corrosivo sobre as ocupações vem provocando um avanço de atributos tipicamente ligados aos setores informais (por serem desregulados ou regulados parcialmente) e sobre as vias formais ainda remanescentes no mercado de trabalho, estas até então tidas como marcadamente protegidas e reguladas pelo Estado e entidades representativas de classes.

O mercado de trabalho, assim como as relações contratuais que se estabelecem dentro dele, se reconfiguram a partir desse sistema imbricado que se delinea na sociedade. Nesse sentido, Carvalho (2017), em seu estudo sobre empresas individuais, aponta para o desenvolvimento de uma emergente forma de relação contratual baseada na utilização de mão de obra marcada por elementos híbridos das relações contratuais de trabalho. Tratando-se da pejetização (contratação de trabalhadores através de constituição de pessoa jurídica – PJ), o que o autor chama de terceirização individual, por se tratar de uma relação de trabalho que mescla elementos da terceirização com aspectos do trabalho autônomo, individual. Isso evidencia um avanço das estratégias da terceirização, movimento metamórfico típico das relações de trabalho desse momento, quiçá, “pós-salarial”.

Esse modelo apontado pelo autor vem se consolidando cada vez mais, sobretudo a partir de 2009, quando entra em cena o MEI (microempreendedor individual), caracterizando-se uma das principais vias de inserção no trabalho.

### **3. O AVANÇO DO MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL (MEI): uma via alternativa ao assalariamento**

No âmbito da formulação de medidas institucionalizadas voltadas à promoção do empreendedorismo, a Constituição Federal (CF/88) definiu que fosse estabelecido um regime próprio a favor da geração e regulação dos micro e pequenos negócios<sup>x</sup>, de forma a simplificar suas operações administrativas e reduzir seus custos, estimulando a expansão dos microempreendimentos.

Essa determinação repercutiu na criação da Lei Complementar (LC) nº 9.317/96, através da qual o Governo lançou o Simples Federal, que foi instituído por lei ordinária, permitindo que estados e municípios criassem regras próprias para suas questões tributárias.

Outro avanço no esforço de regulamentação nesse sentido foi a instituição do Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte que reforçou aspectos relacionados à Previdência Social, relações trabalhistas, linhas de crédito específicas para o setor e recursos federais para aplicação em pesquisa, desenvolvimento e capacitação tecnológica, o que significou um avanço significativo no âmbito de todo movimento que se instaurava em torno da facilitação da formalização dos micro e pequenos produtores.

A Lei Complementar nº 123/2006, que substituiu o Simples Federal pelo Simples Nacional, foi resultante de um clamor de diversos setores, sobretudo de entidades diretamente ligadas ao segmento das MPEs como o SEBRAE e o Movimento Nacional das Micro e Pequenas Empresas (Monampe). Com o texto, a lei complementar passa a ter vigência obrigatória em todo território nacional, definindo então o Simples Nacional como um regime

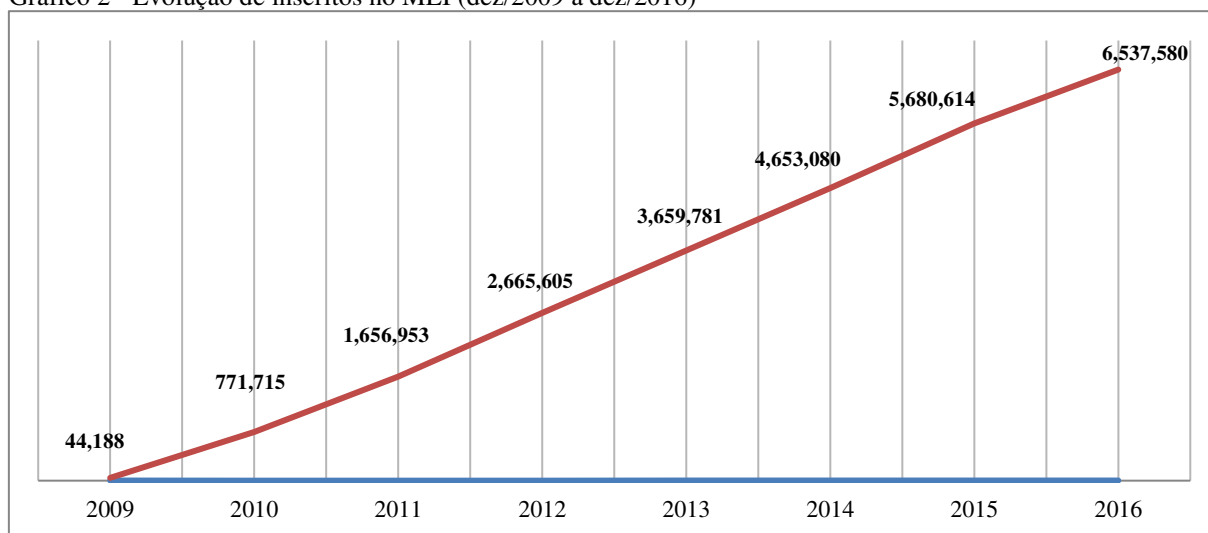
especial unificado de arrecadação de tributos e contribuições devidos pelas microempresas e empresas de pequeno porte.

Diversas alterações e ajustes vêm se procedendo no referido instrumento legal. A alteração trazida pela LC nº 127/07 como um programa de incentivo à formalização de microempresas e empresas de pequeno porte, baseado na redução da carga tributária, desburocratização<sup>xi</sup> e da ampliação de contribuição para a Previdência Social.

No que se refere às políticas ligadas às MPEs desde a CF/88, pode-se afirmar que é possível ver o Simples Nacional como um precursor do MEI no intuito da facilitação e estímulo à adesão do trabalhador ao processo de formalização de suas atividades produtivas, de modo que se trata de políticas sistemáticas e dentro de um repertório de medidas, por motivos diversos, favoráveis à ampliação desse segmento de atividades produtivas.

O MEI vem crescendo substancialmente no campo da atuação profissional. De acordo com o Portal do Empreendedor, em dezembro de 2009, final do primeiro ano de sua vigência, eram 44.188 MEIs cadastrados no Brasil. No final de dezembro de 2016, já eram 6.537.580 inscritos, representando um crescimento exponencial de cerca de 148 vezes ao longo de apenas sete anos de vigência desse programa do Governo Federal de incentivo à “inclusão através da formalização”, cifras que podem ser conferidas no gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2 - Evolução de inscritos no MEI (dez/2009 a dez/2016)



Fonte: Elaborado pelo Autor a partir dos dados do Portal do Empreendedor

O crescimento do MEI é regular e contínuo, promovido por um discurso de incentivo formulado sob diversos argumentos, que vão desde a formalização do trabalhador autônomo ou da pequena unidade produtiva, de forma rápida e desburocratizada, a viabilidade de acesso aos sistemas de créditos oficiais, a obtenção do cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ), que abre as portas para a prestação de serviços a empresas, inclusive ao governo, e à emissão de notas fiscais.

Do ponto de vista das classes ocupacionais mais propensas à adesão ao microempreendedorismo individual, há uma concentração muito significativa alguns segmentos. Do total de 643 atividades econômicas elegíveis, as 20 mais comuns entre os MEIs (3,11% do total de atividades) correspondem a 52% do universo de inscritos, de acordo com levantamento realizado a partir do cadastro do Portal do Empreendedor. Ou seja, os demais 623 enquadramentos ocupacionais possibilitados pelo sistema de cadastro (96,89% das atividades econômicas) representam o restante dos 48% dos microempresários individuais inscritos (CARVALHO, 2017).

As atividades mais expressivas entre os que se enquadram nesse modelo é o comércio varejista de vestuário e acessórios que, sozinho, corresponde a 9,76% de todos os MEIs cadastrados. Na prática, esse contingente se ocupa como sacoleiros, camelôs e negociantes avulsos nas vendas diretas realizadas nas suas redes sociais. Esse perfil é seguido pelos serviços de salão de beleza, que são os cabeleireiros, barbeiros, manicures e afins (7,6%)<sup>xii</sup>. Em terceiro, estão os pedreiros que realizam trabalhos característicos de alvenaria, excetuando-se daí os ladrilheiros, bombeiros hidráulicos, eletricitas entre outros desagregados na classificação do MEI. Tradicionalmente, grande parcela de trabalhadores da construção civil trabalha por conta própria, realizando serviços esporádicos na vizinhança e até mesmo prestando serviços através de contratos temporários em projetos de grandes corporações imobiliárias. Os microempreendimentos ligados a pequenos estabelecimentos de alimentos e bebidas (as chamadas biroskas e as pensões caseiras, por exemplo) ficam em quarto lugar.

Essa classificação por ramos de atividades configura-se relevante à medida que evidencia a “formalização” de um contingente que vem sendo considerado de relativamente baixo poder aquisitivo e grau de instrução e que, além disso, vinha historicamente atuando completamente à margem do universo de arrecadação tributária.

São estratos sociais que, nos anos de maior valorização do assalariamento (1940-1980) eram tipificados de forma socialmente subalternas à condição salarial, uma vez que estavam enquadrados como trabalhadores “por conta própria”, “trabalhadores sem carteira assinada”, ou ainda, biscateiros, do “setor informal”. Estavam situados à margem do circuito tradicional de produção e de consumo na esfera do capital, “sem comprovação de vínculo nem renda”, não obstante sua significativa participação na circulação monetária.

O avanço dessa reconfiguração formal-informal, vinculado-autônomo, regulado-desregulado, entre tantas possibilidades duais, demarca significativamente as transformações nos modelos de inserção no trabalho, aqui propostos como formas inovadoras de desassalariamento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo propôs uma reflexão acerca das transformações socioprodutivas partindo do pressuposto de que a relação salarial vem se contornando, tanto do ponto de vista qualitativo, quanto da perspectiva quantitativa, em um jogo ambivalente de causa e efeito que viabiliza o (ou é viabilizado pelo) surgimento de um caminho alternativo de inserção no trabalho: o microempreendedorismo individual.

Ao abordar o surgimento do assalariamento global, buscou-se evidenciar os mecanismos utilizados pelo sistema capitalista de engendrar na sociedade uma forma de adesão aquiescida ao modelo produtivo vigente. Enquanto foi útil aos seus propósitos, o capitalismo permitiu que o assalariamento se mantivesse como o paradigma das relações de trabalho, o que vem se tornando uma proposta desgastada, uma vez que a sociedade da individualização neoliberalista esvaziou o argumento de um sistema minimamente protegido pela salvaguarda da sociedade salarial. Dessa forma, depreende-se que o regime salarial celetista, com registro formal direto pelo próprio contratante da força de trabalho viabiliza a ação sindical, institui o trabalho social como estatuto de classe e permite a reivindicação de melhores condições de trabalho e melhorias remuneratórias (salários e benefícios), auxiliando na promoção da representatividade, resistência e identidade de classe.

Nesse sentido, movimentos de dismantelamento de proteção social e de formas de representatividade coletivas são (re)elaborados, impelindo trabalhadores a buscarem formas alternativas de inserção no trabalho. Assim, o MEI ocupa um espaço central nesse cenário,

uma vez que tal instituto reúne em sua configuração todos os propósitos convenientes ao que o sistema prega: trabalhador autônomo, desprotegido e descartável.

Um aspecto fundamental apontado neste texto, que concorre para ratificar este argumento é o avanço das condições de trabalho historicamente relacionadas ao que tratamos tradicionalmente como informalidade sobre aquele tipo de trabalho que pontuávamos em condições formais, que são, entre outros: falta de vínculo, desproteção social e condições produtivas instáveis e inseguras, do ponto de vista econômico e previdenciário.

Como visto, não obstante o avanço nas políticas públicas de expansão voltadas ao incremento do emprego, em determinado período, porém, ainda persistiram as altas taxas de atributos da “informalidade”, além das fortes pressões dos setores conservadores pela ampliação das contratações flexíveis, sobretudo a partir da terceirização. Dito de outra forma, está havendo um avanço de elementos da informalidade sobre o trabalho formal.

Enfim, a despeito de se propor um debate sobre as interpretações subjetivas dos atores sociais diretamente envolvidos no processo (os trabalhadores individualizados), este texto almejou tão somente advertir para a reflexão a respeito dos rumos do assalariamento e das relações contratuais do elemento fundante da nossa sociabilidade: o trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASSERTTEM. Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário. Disponível em <http://www.asserttem.org.br/>. Acesso em 23/06/2016.
- BAUMAN, Z. A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. CLT e Constituição Federal. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987.
- CARDOSO, A. A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.
- \_\_\_\_\_. Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica. *Insight Inteligência*, v. 1, p. 114-125, 2003.
- CARVALHO, A. Empresa individual: a pejetização como construção representativa das transformações recentes nas relações de trabalho. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Estudos Sociológicos e Políticos. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017.
- CARVALHO, M. A. L. Pejetização e Descaracterização do Contrato de Emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica de Salvador, 2010.
- CASTEL, R. As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CUT. Central Única dos Trabalhadores. Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 2 jun. 2016.
- FAUSTO, B. Trabalho urbano e conflito social. 3. ed. São Paulo: DIFEL, 1983.
- GOMES, A. C. A invenção do trabalhismo. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

\_\_\_\_\_. (Coord.). Ministério do Trabalho: uma história vivida e contada. Rio de Janeiro: CPDOC, 2007.

GUIMARÃES, N. O que muda quando se expande o assalariamento (e em que o debate da Sociologia pode nos ajudar a compreendê-lo?). Dados – Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 4, p. 533-567, 2011.

KREIN, J. D. As formas de contratação: flexibilidade. In: KREIN, J. D. et al. (Org.). Regulação do trabalho e instituições públicas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.

LOPES, J. R. B. Sociedade industrial no Brasil. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1971.

MARX, K. Salário, preço e lucro. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

POCHMANN, M. Debates contemporâneos, economia social e do trabalho Vol. 2: a superterceirização. São Paulo: LTr, 2008b.

\_\_\_\_\_. Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

\_\_\_\_\_. O emprego no desenvolvimento da Nação. São Paulo: Boitempo, 2008a.

RIFKIN, J. O fim dos empregos. São Paulo: Makron Books, 1995.

SANTOS, W. G. Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campos, 1979.

SINDEPRESTEM. Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo. 7ª Pesquisa Setorial 2012/2013. Disponível em: <[http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa\\_Setorial\\_2012-2013.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa_Setorial_2012-2013.pdf)>. Acesso em 23 jun. 2016.

VEIGA, W.; LIMA, S. Simples Nacional: uma visão tributária da mudança de microempreendedor individual para a microempresa. Estudo sobre empreendedorismo no setor de jardinagem no município de São Paulo. REMIPE - Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco, v. 2, n. 1, jan./jun. 2016.

WEBER, M. A ética protestante e o “espírito” do capitalismo. São Paulo: Cia das Letras, 2004.

---

<sup>i</sup> Conceito formulado por Marx (1978) a partir da análise sobre a concentração da riqueza oriunda das colônias britânicas nas mãos de pequenos grupos da nobreza. Soma-se a isso um sistemático processo de expropriações de terras comunais dos camponeses por alguns nobres interessados na expansão de suas propriedades, sobretudo voltados à pastagens das ovelhas para obtenção de lã. Havia ainda a frequente invasão, pós Reforma Protestante, a terras ocupadas até então pela Igreja Católica. Historicamente, pode-se dizer que a acumulação primitiva viabilizou o modelo de acumulação capitalista.

<sup>ii</sup> Os conceitos de assalariamento, salariato ou ainda, regime/relação salarial, assumem valor semântico aproximado ao longo do texto, no sentido de relação de trabalho baseada na contrapartida salarial, ou seja, emprego vinculado.

<sup>iii</sup> Note que, por exemplo, o modelo de trabalhador tipificado na *Ética Protestante* (WEBER, 2004) ainda não passa necessariamente pelo assalariado. Trata-se, na verdade, de um (pequeno) burguês empreendedor, de acordo com a moral calvinista.

<sup>iv</sup> Juarez Rubens Brandão Lopes desenvolve uma pesquisa primorosa a respeito da formação da nova sociedade que se estabelecia no Brasil, com destaque para os fluxos migratórios e as tentativas de fixação nos espaços urbanos durante a década de 1950, ressaltando elementos como as motivações para o trabalho e o ambiente encontrado pelo migrante rural que compunha a força produtiva nacional. Conferir Lopes (1971).

<sup>v</sup> A instituição do salário mínimo teve mais do que uma representação socialmente simbólica. Embora tenha sofrido críticas pelo efeito contraproducente de ter se tornado *teto* ao invés de *piso* para as bases remuneratórias das fábricas, é importante observar, no entanto, que em abrangência nacional dos rendimentos



---

permitiu um melhor ordenamento das bases salariais, quando da sua instituição em 1940, bem como elevou a remuneração que vinha sendo praticada nas demais atividades econômicas urbanas e rurais. Conferir Dieese (2015).

- <sup>vi</sup> Entende-se por *turnover*, a rotatividade de pessoal nos postos de trabalho, ou seja, o fluxo de admissões e demissões em determinado período, geralmente anual.
- <sup>vii</sup> A cifra apresentada, baseada exclusivamente na classificação pela RAIS de empresas de “seleção, agenciamento e alocação de pessoal” mostra-se irrisória. Por isso, provavelmente, subdimensiona o contingente alocado sob esse modelo contratual, podendo não dar conta da efetiva amplitude desse mecanismo de subcontratação (temporários e terceirizados) no mercado de trabalho nacional. É muito provável que haja um amplo contingente de trabalhadores terceirizados diluídos em empresas de atividades diversas, tais como nos ramos de limpeza, segurança e vigilância, representação comercial, entre muitos outros, que são atividades típicas e amplamente submetidas a terceiros e temporários e, no entanto, são classificadas pela RAIS sob outros códigos distintos daquele que foi considerado na apuração mencionada pela autora (apenas como código 78).
- <sup>viii</sup> O relatório não apresenta os critérios adotados para essa classificação, informando apenas ter separado as empresas por “atividades tipicamente terceirizadas” e “atividades tipicamente contratantes”. Por impossibilidade de reagrupamento, o setor agrícola não foi considerado nessa tipificação.
- <sup>ix</sup> Fonte: [http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa\\_Setorial\\_2012-2013.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa_Setorial_2012-2013.pdf). Embora o sindicato citado tenha alcance apenas no estado de São Paulo, a Asserttem tem abrangência nacional.
- <sup>x</sup> De acordo com o artigo 179 da Constituição Federal de 1988: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei” (BRASIL, 2007).
- <sup>xi</sup> A respeito da simplificação burocrática, segundo Veiga e Lima (2016), “Com relação às obrigações acessórias, o Microempreendedor Individual está dispensado de escriturar livros contábeis, no entanto, existem obrigações periódicas que devem ser observadas pelo MEI, tais como, (i) apresentação mensal, por meio de relatório, do total de receitas auferidas no mês; (ii) relatório de notas fiscais de compras de produtos e serviços, receitas e despesas; (iii) relatório anual de receitas; (iv) preenchimento da Guia de FGTS e GFIP (Informação à Previdência Social) até o dia 7 de cada mês”.
- <sup>xii</sup> No dia 27/10/2016 foi sancionada a lei nº 13.352/2016, conhecida como a “lei do salão parceiro”, que autoriza a pejetização nas atividades dos profissionais da beleza (manicures, cabeleireiros, barbeiros, esteticistas etc.), legitimando, através dessa estratégia de faturamento, a sua prática nesse ramo específico. A lei na íntegra está disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm)