

Microempreendedor individual e desproteção social: tensões entre a racionalidade neoliberal e as estratégias para “viver de cultura” a partir de produtores/as culturais *freelancers* na cidade do Rio de Janeiro¹

Individual microentrepreneurs and social deprotection: tensions between neoliberal rationality and strategies for “make a living on culture” from freelance cultural producers in the city of Rio de Janeiro

99

Gustavo Portella Machado²

Resumo: A figura jurídica do microempreendedor individual (MEI) tem sido cada vez mais utilizada no mundo do trabalho. Embora idealizada para atribuir certa formalização para trabalhadores/as informais, diversas empresas a utilizam como substituição à carteira assinada, ampliando a desproteção social de trabalhadores/as. No mundo do trabalho cultural, a adoção do modelo por conta própria, que compreende o MEI, já é a principal forma de ocupação. O que se propõe investigar neste artigo é se a adoção do MEI se estende também para transformações subjetivas e sociais, para além das materiais. A partir do caso de produtores/as culturais, busca-se entender ainda quais estratégias os/as trabalhadores/as passam a realizar, quando se tornam MEI, para garantirem trabalho e renda. Para tanto, foram realizadas 05 entrevistas semiestruturadas e

¹ Este artigo é um desdobramento da dissertação de mestrado “Jovens produtoras/es à procura de trabalho: experiências, estratégias e perspectivas de futuro a partir de produtoras/es culturais como microempreendedores individuais na cidade do Rio de Janeiro” orientada pelo Prof. Dr. João Domingues. A pesquisa contou com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

² Mestre em Cultura e Territorialidades pela Universidade Federal Fluminense (UFF). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6495-4490>. E-mail: m.gustavoportella@gmail.com.

em profundidade com produtores/as culturais na cidade do Rio de Janeiro (2018-2020), a fim de entender como a modificação do mundo do trabalho nessas perspectivas reflete na vida dessas pessoas.

Palavras-chave: trabalho cultural; microempreendedor individual; precarização.

Abstract: The individual microentrepreneur (MEI) has been increasingly used in the labour world. Although it was created to provide a certain formalization for informal workers, several companies use it as a substitute for the formal contract, increasing the social lack of worker's protection. In the cultural labour world, the adoption of the self-employment model, which comprises the MEI, is already the main form of occupation. It is proposed to investigate in this paper if the adoption of the MEI model also includes subjective and social transformations, in addition to the material ones. In the case of cultural producers, it also seeks to understand which strategies workers perform when they become MEI in order to guarantee work and income. It was conducted 05 semi-structured interviews with cultural producers in the city of Rio de Janeiro (2018-2020), in order to understand how the transformation in the labour world reflects on these people's lives.

Keywords: cultural work; individual microentrepreneur; precariousness.

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe se aprofundar na modificação da proteção social em consequência da ampliação da figura jurídica do microempreendedor individual, especialmente a partir de trabalhadores e trabalhadoras informais, intermitentes e que vendem sua própria força de trabalho no mercado de serviços da cultura.

A figura do microempreendedor individual (MEI) foi institucionalizada pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. O objetivo do MEI era tornar os/as trabalhadores/as informais legalizados/as. O modelo oferece como benefício um registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), enquadramento no Simples Nacional (modelo facilitado de recolhimento de impostos para pequenas empresas), benefícios trabalhistas (previdência, salário-maternidade e auxílio-doença), isenção dos impostos federais e possibilidades para emissão de nota fiscal.

Embora o MEI tenha sido idealizado para formalizar trabalhadores/as informais e autônomos, ele tem sido constantemente adaptado pelas empresas como um certo substitutivo a outras formas de contratação. Nesse sistema, os indivíduos são tratados como empresários, colaboradores, *freelancers*, são contratados por projetos ou, até mesmo, em detrimento da carteira assinada³, sem os mesmos direitos e com possibilidade de demissão/substituição a qualquer tempo.

Parte-se aqui de duas hipóteses: a primeira de que a forma jurídica do MEI, ao

³ Ressalta-se que a prática utilizada é ilegal caso caracterize vínculo empregatício entre contratante e contratado/a. No entanto, ela tem cada vez mais se ampliado.

institucionalizar um modelo de vida intermitente, tem corroborado com a ideia de uma racionalidade neoliberal, uma vida pensada de forma intermitente; e uma segunda de que o/a trabalhador/a opera/manipula essa precarização, assim como seus tempos, contratos, mercados para pensar uma renda e vida mais dignas, ainda que isso signifique “jogar as regras do jogo” neoliberal.

A partir dessas hipóteses, o objetivo deste artigo é entender como a forma burocrática dessa concepção jurídica fornece uma constituição/formalização da racionalidade neoliberal e, ao mesmo tempo, cria e/ou modifica formas de atuação dos indivíduos para conseguirem sobreviver de seus trabalhos e se posicionarem dentro do mercado competitivo. Como estudo de caso, toma-se como base a ocupação de produtor/a cultural dentro do mundo do trabalho cultural na cidade do Rio de Janeiro.

Os estudos sobre trabalho cultural são escassos e tendem a ser integrados ao desenvolvimento dos estudos do trabalho em geral. Poucos são os/as autores/as que se debruçaram, de certa forma, sob o mundo laboral da cultura e, quando o fazem, geralmente restringem a pesquisa à atividade nuclear dos/as artistas. Isso não significa que esse setor possua uma representação pequena no número de ocupados/as do país. Dados do Sistema de Informações e Indicadores Culturais (IBGE, 2019) demonstram que a cultura representava 5,7% da população ocupada em 2018. Essa ausência dos estudos parece se dar, como apontam alguns/algumas autores/as, pelo fato do trabalho cultural ser constantemente invisibilizado diante da materialidade do objeto artístico e/ou de sua estética (MENGER, 2006; SEGNINI, 2007).

Já a escolha de análise da ocupação de produtor/a cultural se dá porque, olhando do ponto de vista de sua ocupação dentro da cadeia produtiva da cultura, seria a figura “invisível” que se encontra no “olho do furacão” (AVELAR, 2009), administrando simultaneamente os interesses de artistas, fornecedores/as, poder público, consumidores/as, patrocinadores/as e os seus. É um sujeito que lida, ao mesmo tempo, com as condições, prerrogativas, regras e convenções dos campos econômico e artístico, geralmente em trabalhos *freelancers*, por conta própria, intermitentes. Com a intensificação da precarização, cada vez mais artistas precisam atuar também como produtores/as, a fim de viabilizar suas obras, se inscrever em editais e se relacionar com o campo econômico.

Para realizar esta investigação, recorreu-se a uma discussão teórica sobre o mundo do trabalho e, especialmente, do trabalho cultural para identificar a situação desses/as trabalhadores/as na contemporaneidade; e a uma investigação das estratégias de trabalho e de posicionalidade de mercado a partir de cinco entrevistas semiestruturadas e em profundidade, realizadas entre 2018 e 2020 com produtores/as culturais na cidade do Rio de Janeiro⁴.

As cinco entrevistas realizadas contemplaram diferentes situações jurídicas, envolvendo o microempendedor individual, entre as quais trabalhadores/as: que acabaram de se

⁴ Para a pesquisa elaborada na pós-graduação, foram realizadas 08 entrevistas. No entanto, para este artigo e para o objetivo que se pretende alcançar aqui, são mencionados apenas 05 desses/as 08 interlocutores/as.

oficializar enquanto MEI; que já utilizam o MEI há alguns anos; que atuam simultaneamente enquanto MEI e com carteira assinada; que atuam simultaneamente enquanto MEI e em uma empresa própria; e que pretendem transformar seu MEI em outro modelo de empresa.

TRABALHO CULTURAL, DESPROTEÇÃO SOCIAL E RACIONALIDADE NEOLIBERAL

A literatura sobre a transição do trabalho taylorista-fordista para um novo tipo tem nos demonstrado que, a partir dos anos 1970, houve uma remodelação das empresas (LINHART, 2007) e uma intensificação de dinâmicas neoliberais com e entre os/as trabalhadores/as, afetando sua solidariedade e suas subjetividades.

Estas transformações que inicialmente afetaram os “(...) segmentos inferiores que ingressavam ou situavam-se na periferia do capitalismo urbano-industrial, atingem hoje o conjunto da força de trabalho, inclusive seus setores mais bem qualificados e remunerados” (MACHADO DA SILVA & CHINELLI, 1997, p. 31).

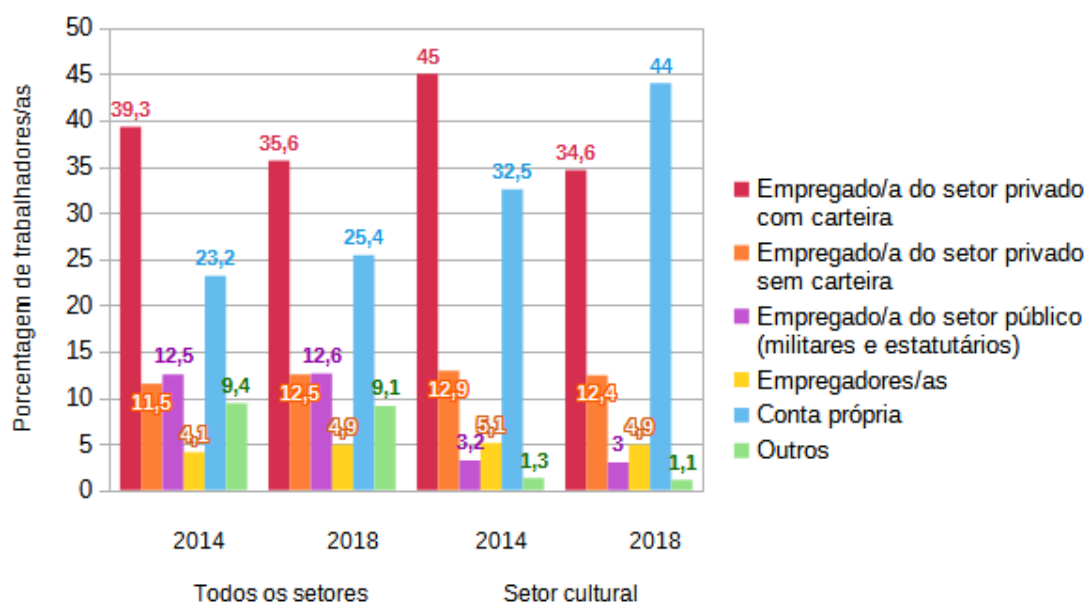
Fala-se, portanto, em uma intensificação do processo de proletarização e de precarização para todos os setores laborais e para todos/as os/as trabalhadores/as. Palavras como terceirização, flexibilidade, multifuncionalidade, gestão por metas, empresariamento se tornaram gramáticas normativas no cotidiano dos/as trabalhadores/as em geral.

Nesse novo mundo laboral, Standing (2013) chama atenção para a ausência de sete formas de garantias e de segurança no trabalho em decorrência da intensificação dessa precarização. É importante destacar, no entanto, que Standing se insere em um grupo de pesquisadores que têm olhado para as recentes transformações tendo como pano de fundo certa diminuição do estado de bem-estar social na Europa. Este não é o mesmo cenário do Sul Global e, portanto, do Brasil, onde algumas dessas ausências são anteriores ao processo neoliberal contemporâneo.

Todavia, as sete ausências identificadas por Standing são interessantes para dimensionarmos como e onde se inserem os ataques do neoliberalismo. Para o autor, os/as trabalhadores/as que têm experimentado as recentes transformações do trabalho não possuem uma ou algumas dessas formas de garantia e de segurança: 1) garantia de mercado de trabalho, com oportunidades adequadas de renda-salário e “pleno-emprego”; 2) garantia de vínculo empregatício, incluindo proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão; 3) segurança de emprego, possibilitando ao/a trabalhador/a capacidade e oportunidade para manter um nicho de emprego, além de possibilidade para mobilidade “ascendente” em termos de status e renda; 4) segurança de trabalho, incluindo proteção contra acidentes e doenças no trabalho; 5) garantia de reprodução da habilidade, devido à ausência de oportunidade de adquirir habilidades e de usar os conhecimentos; 6) segurança de renda, sem garantia de renda adequada e estável protegida por mecanismos como o salário mínimo, por exemplo; e 7) garantia de representação, devido à ausência de voz coletiva no mercado de trabalho, incluindo sindicatos independentes e direito de greve. (STANDING, 2013, p. 28)

A sete ausências nos indicam, sobretudo, que tem sido repassado aos/às próprios/as trabalhadores/as as responsabilidades para gerar e manter seus trabalhos, suas técnicas e conhecimentos, assim como suas formas de segurança. No mundo do trabalho cultural, pode-se observar essa dinâmica pela transformação da situação jurídica dos/as ocupados/as. O gráfico seguinte aponta a ampliação de trabalhadores/as por conta própria entre 2014 e 2018, quando esta modalidade se tornou a principal forma de ocupação na cultura (44%).

Gráfico 1: Distribuição de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego Brasil - 2014/2018



Fonte: Elaborado pelo autor a partir da PNAD Contínua e do Sistema de Informações e Indicadores culturais (IBGE, 2019)

A transformação da ocupação jurídica, no entanto, não ocorre de maneira isolada, sem modificar também a subjetividade dessas pessoas. Para muitos/as trabalhadores/as, o trabalho por conta própria adquire característica de autonomia e de responsabilidade. Esse mecanismo, de modificação da subjetividade dos/as trabalhadores/as, não é novo e já aparecia nas análises de Linhart (2007) sobre as transformações dentro das empresas nos anos 1970.

A ideia de autonomia e de responsabilidade se tornaram importantes para a propagação do trabalho por conta própria porque fazem parecer que o/a trabalhador/a possui liberdade de atuação. Wendy Brown (2018) identifica na palavra “responsabilidade” uma dualidade linguística perigosa, na qual os sujeitos podem ser “responsáveis” por algo e, portanto, legitimamente capazes e soberanos/as, e/ou podem ser responsabilizados/as por algo, que passa a dominá-los/as como uma condição moral externa.

Essa cobrança de si mesmo/a, no entanto, não surge apenas como obrigação, podendo muitas vezes se apresentar para o/a trabalhador/a como uma espécie de realização/

êxito. No caso das indústrias criativas⁵, onde se insere o trabalho cultural, Bendassoli e Borges-Andrade (2011, p. 154) destacam a “(...) alta centralidade do trabalho nesse universo ocupacional como revelador de forte comprometimento afetivo especificamente com a carreira”. Essa relação de identificação entre sujeito e trabalho, ainda para os autores, representa no/a trabalhador/a uma identificação consigo mesmo/a antes de com a organização que participa/trabalha.

Para os profissionais pesquisados, seu trabalho tem significado na medida em que lhes permite expressar-se, fazer-se ouvir e pôr em exercício suas competências e aspirações. Essa diferença empírica parece-nos coerente com o conhecimento acumulado sobre arte, artistas e mercado criativo em geral (HARTLEY, 2005; FRANK e COOK, 1995; CHATEAU, 2008; MENGER, 2002a), de que trabalhar nesses setores envolve alguma forma de “estética de si”, quer dizer, uma afirmação da própria identidade do indivíduo por meio de suas obras, performances, atividades, encenações etc. (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011, p. 155)

Há, portanto, um processo de formação de identidade que se dá também pelo trabalho, independente do valor econômico que ele gera (TOMMASI, 2017). Menger (2006) também percebe variações nos modelos de recompensas recebidas pelo/a trabalhador/a por sua atividade, podendo ser: uma monetária e uma não-monetária. A primeira é uma retribuição financeira e a segunda uma espécie de renda-psíquica. O/A trabalhador/a, então, equaliza as vantagens e desvantagens desses dois modelos. O trabalho cultural, por exemplo, apresentaria atualmente mais benefícios não-monetários, como

(...) um alto nível de autonomia pessoal ao usar sua própria iniciativa, oportunidades de usar uma ampla gama de habilidades e de se sentir auto-realizado no trabalho, um modo de vida idiossincrático, um forte senso de comunidade, um baixo nível de rotina e um alto grau de reconhecimento social para os artistas de sucesso. (MENGER, 2006, p. 777, tradução nossa)⁶

No entanto, Menger (2006) identifica que ao optar por um benefício não-monetário, como essa renda psíquica, o/a trabalhador/a torna-se mais propenso/a a rendimentos salariais menores, a maior insegurança do trabalho, a maiores taxas de desemprego e maiores variações no rendimento individual.

Há uma inversão no fim do trabalho, já que ele não possui como objetivo principal transformar a natureza ou adequar-se a estrutura econômica vigente, mas sim transformar a própria dimensão identitária e simbólica do indivíduo que trabalha.

⁵ O termo “indústria criativa” é um desdobramento do termo “economia criativa”, amplamente utilizados na última década. Aqui, opta-se por utilizar “trabalho cultural” em detrimento de outros termos por acreditar que a ideia de economia criativa é generalista tem sido mais utilizado como recurso econômico-liberal. Pela economia criativa, não é possível, por exemplo, identificar as especificidades de cada setor laboral, especialmente do mundo artístico.

⁶ “(...) a high level of personal autonomy in using one’s own initiative, the opportunities to use a wide range of abilities and to feel self-actualized at work, an idiosyncratic way of life, a strong sense of community, a low level of routine, and a high degree of social recognition for successful artists.” (MENGER, 2006, p. 777)

Isso não parece significar, no entanto, uma superação do estranhamento no trabalho. Isto é, a possibilidade de se identificar com a atividade laboral não exclui a possibilidade de alienação. Para Marx (2010), quando o/a trabalhador/a deixa de se reconhecer no seu próprio trabalho (alienação do trabalho), ele aliena de si próprio, aliena do/a outro/a trabalhador/as e aliena de seu produto-trabalho. Quanto mais o/a trabalhador/a produz, quanto mais ele/a cria valor, menos ele/a possui e menos ele/a vale.

É preciso lembrar também que “(...) grande parte das/os artistas partilha com os operários ou com os trabalhadores agrícolas a situação de quem não tem meios de produção nem capacidade de explorar o trabalho de outros.” (BRAGA & MARQUES, 2017, p. 62). E, por isso, precisamos considerar que a sensação de autonomia, realização e êxito são, antes de tudo, características da subjetividade neoliberal, estimulando uma suposta retribuição subjetiva enquanto se diminui a retribuição financeira.

Dardot e Laval (2016) entendem essa estratégia de estímulo à realização pessoal como um novo dispositivo de desempenho e gozo que torna os indivíduos ávidos pelas condições que o precarizam. Não cabe mais nessa sociedade um controle externo para adequar os indivíduos a uma autonomia controlada. “Exige-se do novo sujeito que produza “sempre mais” e goze “sempre mais” e, desse modo, conecte-se diretamente com um “mais-de-gozar” que se tornou sistêmico.” (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 355).

O microempreendedor individual se insere exatamente nesse dilema. Ao mesmo tempo que o MEI de fato é responsável por inserir trabalhadores/as em um sistema formal com benefícios, ele incentiva que essas pessoas se entendam como empresárias de si próprias, responsáveis pela promoção de seus próprios trabalhos, mas ainda submissas aos interesses das empresas e às ausências de garantias de trabalho e de segurança, como as listadas por Standing (2013).

ESTRATÉGIAS DE TRABALHO E DE POSICIONALIDADE NO MERCADO

A transformação da ocupação na cultura aliada à transformação subjetiva de trabalhadores/as, principalmente daqueles com microempreendedor individual, também modifica as formas de inserção e permanência no campo cultural. Entretanto, não acredita-se que os/as trabalhadores/as se mantenham inertes a essas tentativas de adaptação material e subjetiva, buscando novas estratégias para conseguirem viver de seus ofícios.

Para Thompson (1981), a resposta dos/as trabalhadores/as para a precarização no mundo laboral se dá pela experiência vivida, em contraposição a um entendimento exclusivo de classe, de consciência social no termo marxista. Esse modo de entender o/a trabalhador/a considera sua capacidade de fazer escolhas de valores “(...) mesmo que os termos da escolha e parte daquilo que a pessoa escolhe sejam social e culturalmente determinados” (THOMPSON, 1981, p. 194).

Afastando-se de uma ideia de ingenuidade da classe trabalhadora, considera-se aqui sua capacidade de operar e manipular a precarização, buscando diminuir/apaziguar suas consequências no cotidiano, ainda que atuando conforme esperado pela racionalidade neoliberal. São estas formas de atuação que aqui chama-se de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado.

O termo “estratégia de trabalho” faz referência aos estudos de Leite Lopes e Machado da Silva (1979) a partir dos/as operários/as fabris. Para os autores, algumas estratégias de trabalho visavam a contornar a insuficiência do nível salarial na reprodução da família trabalhadora. Essas estratégias se resumiam em dois tipos: a extensão da jornada de trabalho ou incorporação de trabalhos acessórios; e a incorporação de outros membros da família, em trabalhos independentes ou assalariados, para complementar a renda familiar.

Isso significa que a diferença entre o salário do/a trabalhador/a e o valor de reprodução necessário de sua família é coberta por essas outras formas de trabalho. Para o capitalista, há uma diminuição do custo de reprodução da força de trabalho e a criação de uma maior dependência entre o/a operário/a e a fábrica, que muitas vezes cedia um terreno para plantio ou permitia determinado tipo de comércio na vila operária. O trabalho independente, por conta própria, tornava-se então uma forma de extração indireta da mais-valia, invisibilizando a extensão da jornada de trabalho para complementar o necessário que já deveria estar garantido pelo salário.

Segundo Leite Lopes e Machado da Silva (1979), conforme o/a trabalhador/a se tornava “proprietário/a” de sua força de trabalho e passava a estabelecer uma relação entre “proprietários/as”, ele/a se tornava também responsável pela manutenção dessa força de trabalho e, conseqüentemente, responsável pela reprodução de si próprio/a.

Ao adaptar essas estratégias para o mundo do trabalho cultural, colabora-se para retirar da invisibilização a atividade de diversos/as trabalhadores/as, que também precisam buscar formas para conseguirem “viver de cultura”.

Menger (2006) nos aponta inicialmente três formas de maximização da renda na cultura por parte dos/as trabalhadores/as, nas quais eles/as: podem ser apoiados por fontes privadas (cônjuges, família, amigas/os); podem ser apoiados por fontes públicas (subsídios, subvenções, comissões do Estado, patrocínio de fundações ou corporações, outros rendimentos e rendas provenientes do desemprego); e também podem se apoiar através de associações cooperativas, que agrupam e compartilham a renda de forma a projetar um seguro mútuo.

A prática de maximização econômica, no entanto, não parece suficiente para atender as demandas idealizadas por esses/as trabalhadores/as. Por esse motivo, torna-se necessário investigar outras estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado. A partir desta perspectiva, foram buscados/as interlocutores/as para verificar suas formas de estratégias.

OS/AS INTERLOCUTORES/AS DESTA PESQUISA

Para identificar as estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural neste artigo foram realizadas cinco entrevistas semiestruturadas e em profundidade com produtores/as culturais com microempreendedor individual na cidade do Rio de Janeiro entre 2018 e 2020. Descrevo brevemente estes/as interlocutores/as.

Ana (2018) possui 31 anos, mora na Tijuca e trabalha em um teatro na Barra da Tijuca. Gradou-se em comunicação e em artes cênicas, mas ao perceber a dificuldade de ambas as profissões tornou-se produtora cultural. Inicialmente, trabalhou para eventos

corporativos. Após 2016, ela identificou que a vida por trabalhos intermitentes estava mais difícil. Após um ano marcado por dependência econômica do marido e, percebendo a oportunidade de entrar na empresa que costumava trabalhar como *freelancer*, decidiu tentar lá um trabalho com carteira assinada. Mantém o MEI para trabalhos externos.

Daniel (2018) possui 30 anos e nasceu em São Gonçalo, região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro. É graduado em Cinema e pós-graduado em Antropologia. Mudou-se para o Morro da Conceição, na cidade do Rio, quando conseguiu um trabalho em uma produtora de cinema. Abriu o MEI por um pedido da produtora, já que seu chefe se diz contrário ao “trabalho burocratizado”, com carteira assinada e rigidez de horário. Daniel mantém uma empresa com amigos para produzir conteúdo audiovisual que possam interesse, especialmente com temática LGBTI.

Maria (2018) possui 31 anos e mora na Ilha do Governador, no Rio de Janeiro. Fez uma graduação em Ciências Sociais com habilitação em Produção Cultural. Entrou em um estágio em uma ONG e, para ser efetivada, precisou abrir um MEI. Após oito anos trabalhando sem férias nessa ONG e com medo de perder o trabalho devido à diminuição do financiamento em cultura, começou a procurar um emprego com carteira assinada. Hoje, trabalha em uma grande produtora e, para ela, ter horário fixo e a certeza de salário no próximo mês foi a melhor opção. Está encerrando seu MEI após ela perder a função.

Luana (2019) possui 21 anos e cursa Produção Cultural em Nilópolis, cidade que integra a baixada fluminense no Estado do Rio de Janeiro. Abriu o MEI para captar recursos de empresas e do poder público da cidade do Rio de Janeiro para investir em seus projetos audiovisuais. Luana entende seu MEI como uma empresa com estrutura complexa. Para ela, outros/as trabalhadores/as que fornecem serviços esporádicos em seus projetos são seus/suas funcionários/as, ainda que nenhum/a deles/as possua vínculo empregatício⁷. Em 2020, Luana pretendia transformar seu MEI em microempresa.

Marcos (2019), o último interlocutor, tem 36 anos e nasceu no Rio de Janeiro, mas mora na cidade de São Gonçalo, região metropolitana do estado do Rio. Começou atuando em um grande Festival da cidade do Rio como office boy e foi progredindo dentro até se tornar produtor do evento. Dentro desse período, aprendeu a exercer diferentes ocupações dentro do campo cultural. E, atualmente, devido à dificuldade de trabalhos na cultura e ao fim do Festival, tem atuado como motorista de aplicativo.

VIVER DE CULTURA: AS TRÊS FORMAS DE ESTRATÉGIA DE TRABALHO E DE POSICIONALIDADE NA CULTURA

A partir desses/as cinco interlocutores/as, busca-se identificar como a transformação material e subjetiva do cotidiano laboral faz com que os sujeitos busquem formas de operar e/ou de manipular a precarização para diminuir/apaziguar suas consequências e tornar possível “viver de cultura”.

⁷ A Lei do microempreendedor só permite que um MEI contrate um funcionário através de carteira assinada. Este não é o caso de Luana.

Através das entrevistas realizadas, propõe-se uma divisão em três diferentes tipos de estratégias, sendo: 1 - estratégia econômica; 2 - estratégia sentimental ou identitária; 3 - estratégia de prevenção. Essas dimensões não se excluem e, pelo contrário, coexistem enquanto preocupações do/a trabalhador/a cultural. Mesmo os/as trabalhadores/as que possuem carteira assinada parecem utilizar essas estratégias, que estão ligadas à concepção da racionalidade neoliberal na cultura e não apenas ao tipo jurídico de trabalho.

A primeira delas, econômica, diz respeito ao modelo pensado por Leite Lopes e Machado da Silva (1979), no qual o/a trabalhador/a busca maneiras acessórias ou complementares de atender a sua necessidade que já deviam estar asseguradas por um salário principal. Na cultura, este salário principal pode ou não existir, dependendo do modelo de trabalho combinado.

Maria, por exemplo, desdobrava-se como produtora da ONG em que trabalhava e como produtora de festas esporádicas. Ana, por outro lado, desenvolveu a partir da experiência vivida no mercado uma forma particular de precificação de seu trabalho.

Trabalho é trabalho. Não existe nada que te proteja, você pode trabalhar seis horas como você pode trabalhar vinte e duas direto, e já aconteceu. Eu já trabalhei virada três dias porque tinha que fazer e alguém tem que fazer. Por isso é tão importante você se ligar quando você é freela porque você, às vezes, tem que cobrar por isso. E eles não sabem cobrar. Vai me dar trabalho? Vai. Mas vai me dar trabalho de oito horas por dia ou vai me dar trabalho de eu ter que virar a noite, ter que ficar de madrugada em um lugar que é perigoso e eu ter que voltar do RioCentro e gastar 100 reais de táxi? Você muda o preço, não tem jeito. Muitas vezes a gente se ferra porque não sabe como é que vai ser, mas a gente vai tentando acertar. Muitas vezes eu tive que trabalhar virada dois ou três dias e é assim, não tem o que fazer. (ANA, 2018)

No caso de Daniel, os trabalhadores com MEI da produtora de cinema que ele trabalha, combinam trabalhos extras “por fora”. No entanto, como não se pode falar sobre outros trabalhos durante o período em que se está na empresa, essa relação é mais sutil.

Já Marcos, começou como office boy e, diferente de grande parte dos/as outros/as interlocutores/as, não concluiu uma universidade e, talvez por isso, tenha aprendido diversas funções dentro da produção cultural. Ele relata que também trabalha com informática, com edição e com operação de áudio e vídeo. Para ele, ampliar o leque de atuação foi uma estratégia de se inserir em diferentes produções, geralmente buscando contatos que pudessem indicá-lo para outros trabalhos. Com a dificuldade em conseguir novos projetos, Marcos também conseguiu se estabelecer na profissão de motorista de aplicativo.

É importante destacar que tanto a estratégia econômica, como as outras que serão descritas, possuem recortes de classe, raça e gênero, que não serão explorados aqui. No caso de Marcos, por exemplo, a diversidade de atuação, embora caracterize um trabalho que parece precário, possibilitou a ele garantir uma série de direitos e conquistas.

Através do meu trabalho, eu consegui conquistar algumas coisas que foram essenciais para minha vida. Eu consegui conquistar minha casa própria, consegui ter uma vida de aspecto saudável, consegui conquistar essas coisas que me trazem um conforto. (MARCOS, 2020)

Outra estratégia adotada pelos/as trabalhadores/as culturais diz respeito ao sentimento ou ao valor identitário que possuem pelo trabalho. Para fundamentar essa estratégia, retomo Engels (2010) e sua análise das greves operárias na Inglaterra. Para ele, havia uma certa ineficácia na maioria das ações dos/as trabalhadores/as, mas isso não desestimulava suas ações. A razão dessa continuidade não se resumia apenas a uma intenção de anular as medidas adotadas contra a classe trabalhadora, mas também a uma certa necessidade de expressão.

Uma razão similar pode ser observada no caso de Daniel. Em determinados projetos que Daniel trabalha, na empresa que mantém com amigos/as, ele abre mão do pagamento. Sua estratégia não é imediatamente econômica. Ela é primeiramente uma estratégia que diz respeito ao valor sentimental/identitário do projeto ou a uma renda-psíquica.

Ali é totalmente foco no projeto, eu abro mão até de salário pra ter que investir mais em algo ou paga alguém de fora pra fazer aquilo. Essa é nossa filosofia, infelizmente. Também é precarização, né? A gente é precarizado e também precariza. (DANIEL, 2018)

Quando os operários, analisados por Engels (2010), realizam as greves possuem também como intenção reafirmar que não aceitam a condição humana imaginada e imposta pela burguesia e não as aceitam de acordo com seus valores identitários. Isso unifica esses trabalhadores enquanto classe. Da mesma forma, exercer seu trabalho a partir de suas crenças, como faz Daniel, pode motivar um valor identitário e sentimental.

No entanto, é também na dimensão sentimental que opera uma sensação de liberdade e de autonomia. Essa racionalidade é acionada o tempo inteiro, até mesmo para performar um modelo de trabalhador/a disposto/a a abrir mão de direitos para conseguir o trabalho.

Não é à toa que muitas oportunidades de trabalho nessa área solicitam profissionais que saibam atuar em diferentes áreas simultaneamente (design, produção, receptivo, gerência, etc.) ainda que não paguem um valor correspondente ao acúmulo de todas essas atividades.

E eu acho que tem que ter tesão pra trabalhar, tem muita gente que é boa, mas não tem tesão. E eu tenho muito tesão, eu reclamo e tal, é um saco às vezes, mas eu tenho muito tesão de fazer as coisas, de correr atrás, de ficar que nem louca, é meio vício em trabalho, em adrenalina. É uma característica que eu não acho que é saudável, mas é o que é. Eu acho que você tem que dar o seu melhor e ir se abrindo pras pessoas, pras oportunidades, só não pode ter medo. Muitas vezes eu fiquei com medo e fui mesmo assim porque tinha que ir. Mas a necessidade também faz isso, a necessidade financeira faz isso por você. Quando você não tem mãe e pai pra te bancar tem que ir. Quando você tem uma vida um pouco mais confortável, que não é demérito nenhum, é uma realidade, você busca menos porque tá tudo bem, mas quando você não tem você não tem nada a perder. (ANA, 2018)

Parece, então, que a estratégia identitária representa o sentido de desempenho e de prazer do/a trabalhador/a. Para as empresas, funciona em um sistema parecido com a relação entre as fábricas e os operários analisados por Leite Lopes e Machado da Silva (1979). A dominação e o sentido de submissão se apresentam de forma velada e invisibilizada perante a grandiosidade do que o trabalho cultural representa para os/as trabalhadores/as. A possibilidade de expressão e de identidade pelo/do trabalho, ao mesmo tempo que aparece como estratégia para o/a trabalhador/a, aparece como possibilidade real de alienação do trabalho.

A terceira estratégia, de prevenção, reúne práticas e abordagens dos/as trabalhadores/as em tentativas de garantir a diminuição dos seus custos de vida e a promoção de trabalhos futuros. Por exemplo, o caso de Maria: “(...) eu ainda moro com meus pais. Mas moro com meus pais pela casa, comida e roupa lavada. Eu pago todas as minhas contas. Eu não conseguia na ONG, estou nessa empresa há pouco tempo.” (MARIA, 2018). Ou no caso de Luana, que busca na sua mãe a possibilidade de uma investidora anjo⁸ para sua empresa.

Eu atualmente não tenho condições de sair da casa da minha mãe porque os investimentos caíram. Minha mãe é minha investidora anjo. Ela não entra na empresa com nome porque ela é funcionária pública, mas ela é investidora anjo. Todo dinheiro que entra extra na empresa é ela que dá, mesmo que não seja na minha mão. Ela investe fazendo uma obra, alugando um carro. Eu vou sempre prestar contas pra ela, mas todo dinheiro que entra é dela. Eu falo: preciso de quinhentos reais agora e ela me dá. E é um sistema de investidora anjo mesmo e é só ela, não tem mais ninguém. (LUANA, 2019)

A estratégia de Luana é interessante porque ela utiliza uma rede parental tanto como prevenção como estímulo econômico, misturando ambas estratégias, que se complementam.

Zelizer (2009) auxilia a entender a coexistência dessas esferas econômicas e afetuosas, especialmente ao refutar duas ideias que ganharam popularidade nas reações ao capitalismo industrial do século XIX: a de esferas separadas e a de mundos hostis. A primeira diria que esferas distintas operam com racionalidades diferentes, sem interferência. Já a segunda define que essas esferas quando entram em contato contaminam uma à outra. Para a autora, é preciso abandonar esses modelos dualistas e enxergar que essas esferas, que parecem tão diferentes, podem coexistir. Este é um bom caminho para entender como as relações pessoais coexistem com as relações econômicas, criando estruturas sociais que permitem aos sujeitos envolvidos ordenar a vida social nessas condições.

Da mesma maneira, as estratégias de prevenção envolvem formar redes sociais amplas, que possibilitem trabalhos futuros e/ou auxiliem caso o/a trabalhador/a seja dispensado/a.

Quando você é freela você precisa muito mais desses contatos porque você depende deles pra te chamar, quando você é CLT menos, mas ao mesmo tempo você sabe que é muito legal quando chega um produtor pela terceira, quarta vez, e já sabe quem você é, já te trata com certa intimidade porque confia no seu trabalho. Quando você é freela você tem que provar mais, você tem que provar mais que é bom, tem que prova o tempo todo para aquele cliente, pra aquele contato, pra ele te chamar ano que vem, mês que vem. Quando você é CLT você não precisa provar, o evento entra pra empresa independente de mim muitas vezes. Quem tem que provar é o pessoal da programação, mas não eu necessariamente, até porque nem sempre o mesmo evento cai na minha mão. Mas é muito bom quando eles sabem quem você é, ele olha pra você e sabe que tá tudo bem, sou eu que vou cuidar, beleza, tá ok. É muito bom, faz muito sentido pra mim. E óbvio, não vou enganar ninguém, um dia saindo ou não da empresa, eu sei quem são essas pessoas e quero que elas saibam quem eu sou porque amanhã ou depois eu posso precisar, posso querer fazer, posso estar com elas, nunca se sabe o dia de amanhã. Eu conheço pessoas que saíram de

⁸ Investidor/a anjo é a pessoa física ou jurídica que faz os investimentos iniciais e/ou estruturantes para crescimento de determinada empresa e/ou negócio.

empresas porque foram fazer outras coisas, turnê de artista. Então é isso, a gente nunca sabe. Às vezes teu cliente de hoje pode ser teu patrão de amanhã. E foi assim comigo. Na empresa hoje foi assim. Eu era freela e virei CLT deles, virei porque a minha chefe gostava do meu trabalho, porque eu provei pra ela que era boa, que podia me contratar, não foi porque eu sou bonita. (ANA, 2018)

As estratégias de trabalhadores/as da cultura atravessam as condições laborais precárias encontradas nesse campo. Fica nítido que tem sido responsabilidade dos sujeitos, por conta própria, buscarem formas de complementar a renda, de se identificarem com o trabalho e de se prevenirem de qualquer variação laboral e econômica.

Essas estratégias, no entanto, embora se deem pela experiência vivida dos sujeitos, podem servir aos próprios interesses do capital, criando uma racionalidade neoliberal que faz os trabalhos parecerem positivos, inclusive a vida intermitente regulamentada pelo microempreendedor individual.

CONCLUSÃO

É preciso reconhecer que o MEI insere diversos trabalhadores no modelo formal, mas é preciso também entender que a pré-condição deste benefício é incorporar um modelo de trabalho ausente de diversas formas de garantias e de segurança no trabalho. A figura jurídica do microempreendedor individual mudou não apenas o campo do trabalho em suas dimensões materiais, mas também as formas subjetivas dos/as trabalhadores/as.

Nesse cenário, trabalhadores/as precisam buscar formas de possibilitar trabalhos e renda, no que chamou-se aqui de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado. Através de alguns dos resultados obtidos em entrevistas, realizadas com produtores/as culturais com microempreendedor individual na cidade do Rio de Janeiro, foi possível identificar três estratégias centrais: econômica; identitária; e de prevenção.

Essas estratégias não estão isoladas e não são necessariamente formas de inteligência particulares. Elas podem, inclusive, se adequar às perspectivas de uma racionalidade neoliberal, fazendo com que os/as trabalhadores/as busquem formas próprias de sobrevivência, ampliação da renda e de realização pessoal que os motivem e/ou não impeçam a continuar trabalhando em formatos precários.

Como conclusão e para futuras pesquisas, estimula-se aqui a pensar: quais são as possibilidades de luta para trabalhadores/as estimulados a esse tipo de individualismo? No atual cenário, a competição individual parece se aprofundar e as saídas para esse cenário não aparecem, pelo menos, nessas entrevistas.

Isso não significa que outras alternativas não existam e/ou não possam aparecer como possibilidades reais de luta contra um modelo de intensificação da precarização. Acredita-se que o trabalho cultural pode apontar as saídas. Se ele já foi idealizado como um laboratório da flexibilidade, pode também surgir como um meio para novos caminhos e práticas.

BIBLIOGRAFIA

- ANA (2018). *Entrevista concedida para o autor*. Rio de Janeiro, MP3, 72min.
- AVELAR, Rômulo (2009). *O avesso da cena: notas sobre produção e gestão cultural*. Belo Horizonte: Duo Editorial.
- BENDASSOLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. In: *Revista de Administração de Empresas*, v. 51, no. 2, mar./abr, São Paulo. p. 143-159.
- BRAGA, Ruy; MARQUES, Joana (2017). Trabalho, globalização e contramovimentos: dinâmicas da ação coletiva do precariado artístico no Brasil e em Portugal. In: *Sociologias*, ano 19, no 45, mai/ago, Porto Alegre. p. 52-80.
- BROWN, Wendy (2018). *Cidadania sacrificial: Neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade*. Tradução: Juliane Bianchi Leão. Rio de Janeiro: Zazie Edições.
- DANIEL (2018). *Entrevista concedida para o autor*. Rio de Janeiro, MP3, 60min.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo. 402p.
- ENGELS, Friedrich (2010). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo. 388p.
- IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2019). *Sistema de informações e indicadores culturais: 2007-2018*. Rio de Janeiro: IBGE.
- LEITE LOPES, José Sérgio; MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio (1979). Introdução: estratégias de trabalho, formas de dominação na produção e subordinação doméstica de trabalhadores urbanos. In: LEITE LOPES, José Sérgio. *Mudança social no nordeste: a reprodução da subordinação*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- LINHART, Danièle (2007). *A desmedida do capital*. Tradução de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo. 248p.
- LUANA (2019). *Entrevista concedida para o autor*. Rio de Janeiro, MP3, 41min.
- MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio; CHINELLI, Filippina (1997). Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual. In: MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio (Org.). *Contemporaneidade e Educação: revista semestral de Ciências Sociais e Educação*. Ano II, n. 01, Rio de Janeiro: IEC Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada. p. 24-45
- MARCOS (2019). *Entrevista concedida para o autor*. Rio de Janeiro, MP3 19 min.
- MARIA (2018). *Entrevista concedida para o autor*. Rio de Janeiro, MP3, 64min.
- MARX, Karl (2010). *Manuscritos Econômico-filosóficos*. Tradução: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo.
- MENGER, Pierre-Michel (2006). Artistic Labor Markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. In: GINSBURGH, Victor A.; THROSBY, David. (orgs.) *Handbook of the Economic of Art And Culture*. Volume 1. Elsevier.
- STANDING, Guy (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica.

THOMPSON, Edward P. (1981). *A Miséria da Teoria*. Rio de Janeiro: Zahar.

TOMMASI, Livia de (2017). *Cultura e Juventude*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

ZELIZER, Viviana (2009). Dualidades perigosas. In: *Revista Mana*. v. 15, n 1, Rio de Janeiro. p. 237-256.

Recebido em 01/10/2020 – Aprovado em 16/11/2020