

O TRABALHO DE MICROS E PEQUENOS EMPRESÁRIOS:

fatores de realização pessoal e de desgaste mental

Flávia Cristiane Mouzinho Silva Ribeiro

RESUMO:

As transformações no mundo do trabalho, o processo de reestruturação produtiva e de flexibilização dos vínculos empregatícios favoreceram o surgimento de novas micros e pequenas empresas para servir o capital como empresas de suporte. No Brasil, há um clima favorável ao desenvolvimento do empreendedorismo e os brasileiros o têm encarado cada vez mais como uma opção de carreira. A presente pesquisa tem como objetivo principal analisar as repercussões das transformações do mundo do trabalho na atividade laboral de micros e pequenos empresários. Para isso, buscou-se identificar o motivo que leva as pessoas a se tornarem micros e pequenos empresários; apontaram-se fatores de realização pessoal no trabalho e verificaram-se os principais elementos que favorecem o desgaste mental do micro e pequeno empresário. Foi utilizada como referencial teórico a abordagem integradora, formulada a partir do conceito de desgaste tendo em vista a realidade multifacetada do nosso objeto de estudo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturada, da qual participaram quatro micros e pequenos empresários formalizados. Dois atuam no segmento do comércio, uma atua com prestação de serviços e um atua nos dois segmentos, o de comércio e o de prestação de serviço. Os entrevistados possuem entre 07 e 24 anos de exercício da atividade empreendedora, sempre na mesma empresa que iniciaram. Os resultados obtidos tiveram como pontos comuns a realização pessoal, o prazer pela independência e a satisfação com sua renda. Quanto aos fatores geradores de desgaste, foi possível perceber diferenciações entre os segmentos exercidos, mas os pontos comuns foram relacionados ao pagamento da alta carga tributária, o cansaço gerado pela variedade de funções, dificuldade com mão de obra comprometida e a dificuldade de tirar férias.

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



PALAVRAS-CHAVE: Mundo do trabalho, micro e pequeno empresário, desgaste mental.

ABSTRACT:

The changes in the working world, the productive restructuring process and flexible employment relations favored the emergence of new micro and small businesses to serve as the capital companies support. In Brazil, there is a favorable climate for the development of small business owners and the Brazilians have faced more and more as a career option. This research aims to analyze the impact of the working world changes in labor activity of micro and small business owners. For this, we sought to identify the reason that causes people to become a micro and small business owner, pointed out to personal fulfillment factors at work and found the main elements that favor the mental stress of micro and small business owner. It was used as a theoretical reference integrated approach formulated from wear concept in view the multifaceted reality of our object of study. It is about a qualitative research, where it is used a semi-structured interview guide, attended by 04 micro and small business owners formalized. Two work in the trade segment, operates from services and operates in two business segments and providing services. The interviewees are between 07-24 years of exercise of entrepreneurial activity with the same company that started. The results traced as common points of personal fulfillment, pleasure for independence and satisfaction with their income. As the wear factors generating it was revealed differences between the exercised segments, but the common points were related to payment of the high tax burden, fatigue generated by the variety of functions, difficulty with compromised labor and the difficulty of taking a vacation.

KEYWORDS: Work world, micro and small business owner, mental stress.

INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho trouxeram consequências negativas

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



como a precarização, a instabilidade e a diminuição dos postos de trabalho. A flexibilização crescente dos sistemas de produção nas últimas décadas trouxe o afrouxamento dos vínculos trabalhistas, o que resultou em um desemprego estrutural explosivo e na consolidação de outras formas de trabalho, antes denominadas atípicas, tais como os *part time*, terceirizados, trabalhos voluntários e as cooperativas (ANTUNES, 2005; 2008).

Diante desse cenário surge o empreendedorismo como uma alternativa de trabalho. O próprio capitalismo passa a enaltecer a atividade empreendedora e as empresas de micro e pequeno porte passam a ser formas de organização que bem se adaptam ao sistema produtivo flexível. Essas micro e pequenas empresas passam a assumir a responsabilidade pelo seu próprio trabalho, geração de renda e pelas suas responsabilidades legais (MUNHOZ, et al., 2008).

No Brasil existem cerca de trinta milhões de pessoas que possuem seu negócio próprio, de acordo com o relatório *Empreendedores brasileiros: perfis e percepções 2013* (ENDEAVOR BRASIL, 2013). E o empreendedorismo como opção de carreira está aumentando cada vez mais no país. As micros e pequenas empresas são as principais geradoras de crescimento econômico do país: são responsáveis por 52% dos empregos formais e, juntas, somam 99% do total das empresas do país.

Este estudo debruça-se sobre o sentimento de ambivalência frente ao empreendedorismo e, principalmente, sobre a vulnerabilidade da saúde mental desses trabalhadores que se tornaram micros e pequenos empresários. Muitas vezes são tidos como vilões e geradores de estresse para os seus funcionários, mas é uma categoria que também é acometida pela pressão do capitalismo e, como qualquer atividade profissional, é vulnerável ao desgaste mental.

O objetivo geral deste trabalho é analisar as repercussões das transformações do mundo do trabalho na atividade laboral de micros e pequenos empresários. De modo mais específico buscou-se identificar o motivo que leva as pessoas a se tornarem micros e pequenos empresários, apontar os fatores de realização pessoal no traba-

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



lho e verificar os principais elementos que favorecem o desgaste mental em tal categoria.

Para alcançar os objetivos citados, a abordagem metodológica utilizada foi a pesquisa bibliográfica e eletrônica e a pesquisa de campo. Na pesquisa bibliográfica e eletrônica, buscaram-se como categorias principais: transformações no mundo do trabalho, trabalho do micro e pequeno empresário e desgaste mental no trabalho.

Como referencial teórico, foi utilizada a abordagem integradora de Seligmann-Silva (2011), formulada a partir do conceito de desgaste. Esta permite analisar interações entre o estudo do “*work stress*”, a subjetividade e diferentes esferas da vida social, a partir dos âmbitos microssociais (local de trabalho e família), intermediários (empresa e comunidade) e os macrossociais (políticas nacionais e internacionais que balizam o trabalho).

A pesquisa de campo contou com a participação de quatro micros e pequenos empresários. Para tal, foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada com doze perguntas sobre o cotidiano laboral dos entrevistados. Suas respostas foram devidamente registradas por meio de um gravador de voz e o conteúdo foi posteriormente analisado. Antes de cada entrevista foi dado aos participantes um termo de consentimento autorizando sua participação na pesquisa, a gravação em áudio das entrevistas e a posterior divulgação dos conteúdos. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho de cada profissional, com tempo médio de duração de vinte minutos, e não houve qualquer resistência por parte dos empresários em participar da pesquisa.

Os entrevistados possuem entre 42 e 59 anos de idade e estão no exercício da atividade empreendedora há um período que varia entre sete e vinte e quatro anos, com a mesma empresa que iniciaram. Quanto ao segmento dos entrevistados, dois são do comércio, um é prestador de serviço e um atua tanto no comércio como na prestação de serviço. O primeiro entrevistado é do ramo de comércio varejista de material de construção, tem 49 anos, está há dezenove com a mesma empresa, conta com aluguéis de imóveis que complementam sua renda e possui o Ensino Médio completo. O

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



segundo presta serviço no ramo de manutenção e reparação de veículos automotores e também tem uma loja de peças em sua oficina; tem 59 anos, está há vinte e quatro no mercado, compõe sua renda como sócio de um outro negócio familiar, e, quanto à escolaridade, possui o Ensino Médio com Técnico em Mecânica. O terceiro entrevistado é comerciante varejista de móveis, tem 54 anos, está há doze com uma única loja, atualmente não possui outra fonte de renda e tem o nível fundamental incompleto. A quarta entrevistada é a única mulher, tem 42 anos, trabalha com duas empresas concomitantemente: uma em consultoria em administração de empresas há cinco anos e a outra em comunicação e cultura há dois anos, não tem outra fonte de renda atualmente e possui formação superior com pós-graduação em Gestão de Negócios.

Os dados foram analisados sem perspectiva de generalização e para isso o enfoque dado foi o qualitativo. Esse é indicado quando o pesquisador busca obter informações de caráter subjetivo: os significados são extraídos dos dados sem intenção de medir numericamente e a preocupação é a de captar as experiências na própria linguagem dos entrevistados. Além do método da entrevista também se utilizou o método de história de vida:

Nessa proposta, o entrevistado é convidado a narrar, de maneira ampla e sequencial, suas experiências relacionadas a um tema específico. Isso possibilita o contato com os significados, os sentimentos e as emoções do indivíduo, conforme o relato de suas experiências. Por esse método também é possível conhecer as motivações e consequências dessas experiências sob o ponto de vista do entrevistado. (Sampiere, apud GUEDES, 2009, p. 57)

Este artigo foi estruturado em quatro partes. O primeiro aborda brevemente sobre o mundo do trabalho e suas transformações, trazendo o contexto histórico do trabalho até o surgimento das atuais micros e pequenas empresas. O segundo capítulo trata sobre empreendedorismo e os micros e pequenos empresários, trazendo sua definição e alguns dados brasileiros. O terceiro esclarece sobre a abordagem integradora do desgaste mental e a última que abrange a pesquisa realizada acerca da atividade laboral destes profissionais, apontando para fatores de realização pessoal no trabalho

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA





e para os principais elementos que favorecem o desgaste mental.

O MUNDO DO TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES

Os primeiros registros de trabalho humano é em atividades como caça, pesca, agricultura, criação de animais, entre outras, e tinham como fim a subsistência. Isso começaria a mudar no último terço do século XV e no começo do século XVI, segundo Marx (2000), quando houve os primeiros fundamentos da revolução do regime capitalista. Com a expulsão do campesinato dos feudos ficou disponível “uma massa de proletários sem lar nem pão” (p.19). Esses cultivadores ficaram ociosos, surgindo um número elevado de mendigos, ladrões e vagabundos. Vagando sem senhores foram vistos como mão-de-obra pronta para ser utilizada e foram considerados como potencial fonte de riqueza sob a ótica da nova ordem industrial (BAUMAN, 2001).

A concepção de trabalho muda com essa nova mentalidade, uma vez que o trabalho passa a ser considerado como mercadoria e, ao mesmo tempo, era o que poderia dignificar essa classe de “desocupados”. Com o advento da primeira Revolução Industrial, a consolidação da classe burguesa capitalista, a transição do trabalho artesanal pela mecanização e o surgimento das fábricas, há a racionalização do trabalho, onde o controle do tempo dita as normas e regras.

Nesse contexto surgem os modelos de produção taylorista/fordista, inserindo novas maneiras de pensar a organização. Taylor introduziu as ideias de aumento da produtividade por meio da fragmentação do trabalho e do estabelecimento de padrões rigorosos de tempos e movimentos. O Fordismo somou à produção em massa, através da linha de montagem, produtos mais homogêneos; implantou a carga horária trabalhista de oito horas diárias e acreditava que seu modelo de produção transcendia também para um novo modelo de sociedade (MAROCHI, 2002; ANTUNES, 1995).

Na década de 1970, a crise vivida pelo capitalismo fez com que o modelo de produção taylorista/fordista começasse a dar sinais de enfraquecimento. A queda das taxas de lucro, a eclosão de revoltas operárias, as exigências do novo consumidor fo-

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



ram alguns dos motivos que exigiram dos empresários um novo modelo de administração, mais enxuto e flexível. As necessidades do novo mercado e as mudanças significativas nas relações de trabalho e na organização da produção levaram as empresas a se adequarem (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Na década de 1980 houve profundas transformações no mundo do trabalho, também chamadas de “processo de reestruturação produtiva do trabalho”. Esta crise atingiu não só a materialidade, mas também gerou profundas repercussões na subjetividade do trabalhador. O modelo japonês foi um dos mais notáveis e propôs soluções para o enfrentamento da crise com um modelo de produtividade baseado na polivalência e na flexibilidade. (ANTUNES, 1999)

O toyotismo tem sua estratégia está calcada em duas principais características: enxugamento e flexibilidade. É enxuta por buscar resolver o problema do estoque com o conceito de “fábrica mínima”, eliminando supérfluos. E é flexível para atender com rapidez às demandas dos clientes na medida de suas necessidades e priorizar a atividade principal da empresa, terceirizando as demais. Como consequência acaba ampliando as formas de exploração do trabalho e enfraquece a relação empregado-sindicato. O impacto da reestruturação produtiva e da globalização substitui o trabalho estável por outras formas anteriormente consideradas atípicas, naturalizando o trabalho precário. Este passa a ser terceirizado, flexibilizado, e termos como empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário e terceiro setor passam a fazer parte do vocabulário capitalista. (ANTUNES, 2008).

Falar de carreira, empregos estáveis, bem remunerados e um futuro profissional relativamente bem traçado e previsível é cada vez mais difícil. A esperança de reunir esses elementos, na verdade já é uma ideia quase ultrapassada. Além do mais, a flexibilização de mão de obra permite à empresa responder de maneira eficaz à demanda do mercado e maximizar os seus lucros. A estratégia da flexibilização mina as bases dos empregos estáveis e das características acima citadas, que reduzem cada vez mais os salários e estimulam as pessoas a se tornarem empreendedoras. A lógica do

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



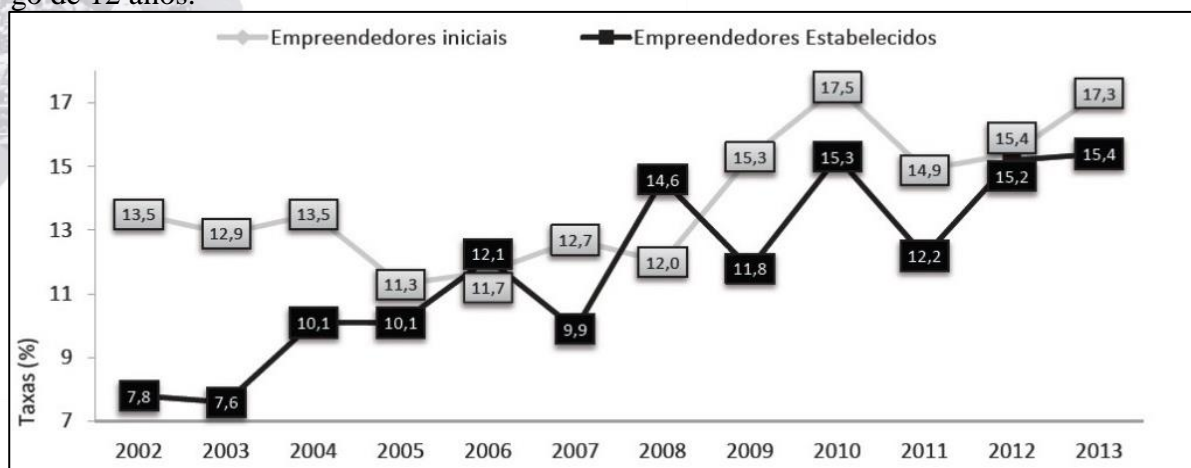
mercado passa a ser cada vez mais a curto prazo e é orientada por imperativos essencialmente financeiros, sem se preocupar com a estabilidade dos empregos (CHANLAT, 1996).

EMPREENDEDORISMO E MICROS E PEQUENOS EMPRESÁRIOS

Diante disso tudo, o que surge como modelo de emprego é o empreendedorismo: o trabalho criado pelas próprias pessoas. Pode-se trabalhar em qualquer lugar, por conta própria ou de outrem:

Quem é o empreendedor? É aquele trabalhador que comprometido com os resultados, que cria competências organizacionais, sociais e econômicas para realizar a transformação que o negócio exige. Estou, atualmente, denominando esse trabalhador de agente econômico reflexivo, porque é o trabalhador que deve produzir valor econômico, a partir de sua atividade, tendo a reflexão como seu principal instrumento de trabalho. É um indivíduo que administra sua vida profissional, agora sujeita a alterações imprevisíveis e frequentes, obrigando-o a reorientar sua identidade, suas atitudes, metas, rotinas e redes sociais. O agente econômico reflexivo é aquele profissional que reinventa-se a si mesmo, agindo de tal modo que os outros confiem nele e vejam vantagens em se associar a ele. (MALVEZZI, 1999, p.66)

A ideia de criar o próprio emprego tem sido uma opção cada vez mais viável. As pessoas estão progressivamente inventando profissões, criando novas demandas e necessidades, a fim de gerar renda e se inserir no mercado de trabalho. Conforme o gráfico abaixo é possível perceber a evolução do empreendedorismo no Brasil ao longo de 12 anos.



Fonte: GEM Brasil (2013)

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



O próprio capitalismo não pode subsistir sem revolucionar constantemente os meios de produção, pois ele “(re)cria alternativas no mundo do trabalho, como uma ofensiva do capital na produção, instaurando novas provocações sociais [...]”, de acordo com os escritos de Marx, Harvey e Alves (apud MUNHOZ et al., 2008, p. 161). Antes do desemprego estrutural e da diminuição dos postos de trabalho, o trabalho autônomo era divulgado pelo capitalismo como uma atividade insegura para o trabalhador; agora, passa a servir como opção em detrimento da rigidez da legislação trabalhista brasileira, que onera os custos de produção de bens e serviços.

Dessa forma, possibilita ao capitalista ter à sua disposição trabalhadores *freelancers* ou das micros e pequenas empresas para suprir as necessidades do mercado, ou seja, o empreendedorismo de suporte. As micros, pequenas e médias empresas são as que mais se adaptam ao sistema produtivo flexível, pois o seu porte permite o dinamismo, contribuindo assim para sua permanência e competitividade no mercado. O conceito de empreendedorismo se recicla de tempos em tempos,

adequando-se às necessidades do capital e com vistas a propiciar, nas últimas décadas, suporte às novas configurações empresariais, as quais reivindicam um novo tipo de trabalhador, que não necessariamente tenha um contrato de trabalho, mas sim um contrato comercial para fornecimento de produtos e serviços. O que tem sido observado como decorrência desse fato é que esse novo trabalhador tem-se transformado em **um novo tipo de capitalista**, uma vez que arregimenta pessoas para a consecução do contrato comercial, bem como **reproduz** as relações aprendidas e apreendidas nas empresas onde atuou, reforçando, assim, os ditames do mercado atual. (MUNHOZ et al., 2008, p. 156, grifos nossos)

O que define microempresas ou empresas de pequeno porte é sua receita bruta anual a partir da Lei Complementar n.º 123 de 14 de Dezembro de 2006. Esta última estabelece, acerca da sociedade empresária, da sociedade simples, da empresa individual de responsabilidade limitada e do empresário a que se refere o art. 966 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) que é devidamente registrado no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, que:

- a) a microempresa tenha uma receita bruta em cada ano-calendário igual ou infe-

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



Observatório do
Mercado de Trabalho
do Maranhão

rior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

- b) no caso da empresa de pequeno porte, que tenha uma receita bruta em cada ano-calendário superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

Quanto ao número de funcionários, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), para facilitar as comparações entre setores e países, caracteriza que:

- a) a microempresa possua de um a nove funcionários; e
- b) a pequena empresa possua de dez a 49 funcionários.

Segundo os dados do SEBRAE e sua cartilha “MPE indicadores 2014”, as micros e pequenas empresas são 99% de todas as empresas do Brasil e representam 25% do PIB do país. Estão em maior número na região Sudeste, com 50%, e em menor número no Norte, com 5%. O Nordeste possui 19% desse total.

Essas empresas de pequeno porte são responsáveis por gerar 52% dos empregos formais e representam 40% da massa salarial do Brasil. Micros e pequenas empresas com até quatro funcionários são as que mais geram novas vagas, sendo que em 2013 foram 839 mil novos empregos. O setor que mais empregou foi o de serviços, com 412,8 mil, seguido do de comércio, com 209,8 mil.

Ainda segundo esse estudo, como resultado do bom cenário para o empreendedorismo, a taxa de sobrevivência em dois anos aumentou de 73,6% em 2007 para 75,6% em 2009. Isto quer dizer que 76 empresas em cada grupo de cem continuam em atividade. Mas o Brasil ainda aparece como um dos piores países para se abrir e fechar empresas. Ocupa a 120ª na posição do ranking dos países com melhor ambiente para os negócios, sendo comparado a 189 economias do mundo. Esse dado é do documento lançado anualmente pelo Banco Mundial, chamado, em sua última versão, *Doing Business 2015: indo além da eficiência* (BANCO MUNDIAL, 2014).

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



Observatório do
Mercado de Trabalho
do Maranhão

Essa nova categoria de empreendedores acaba sofrendo com o processo de precarização do trabalho, acarretando ressonâncias negativas para a saúde mental desse trabalhador. Braverman (apud SELIGMANN-SILVA, 2011) afirma que o trabalhador vende sua força para trabalhar por um período contratado de tempo, mas os micros e pequenos empresários não possuem um chefe ou algo que assegure a quantidade de tempo que deve trabalhar. A figura do empresário delinea-se no imaginário social como a de alguém bem sucedido; talvez por haver uma cultura empreendedora instalada e um clima favorável para o desenvolvimento do empreendedorismo no Brasil. Mas pesam sobre os empresários fatores que contribuem para o desgaste mental, principalmente quando se trata de micros e pequenos empresários. Antes de abordarmos a pesquisa, explicitaremos brevemente acerca da abordagem integradora.

A ABORDAGEM INTEGRADORA DO DESGASTE MENTAL

O referencial teórico e modelo utilizado é a abordagem integradora, que traz o conceito de desgaste mental relacionado ao trabalho. O conceito foi primeiramente formulado pela médica e socióloga Asa Cristina Laurell nos anos de 1980 e foi construído com base no materialismo histórico-dialético. Oferece uma visão abrangente dos impactos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, considerando elementos sociopolíticos e econômicos. (SELIGMANN-SILVA, 2011). O conceito de desgaste mental acompanha a manifestação dos prejuízos causados pelas contradições entre a modernização e a precarização social e do trabalho. O desgaste é

visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença. Ou melhor, uma correlação de poderes e forças em que o executante do trabalho se torna perdedor. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 135)

O processo de desgaste mental é indissociável do desgaste geral (biopsicossocial) da saúde. Quando relacionado ao trabalho e pesquisado em casos clínicos concretos, é feita a análise a nível individual e de forma contextualizada para que seja revelado o modo que esse desgaste foi sendo construído (Aubert, apud SELIGMANN

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



-SILVA, 2011). É uma abordagem relevante para a pesquisa em saúde mental de trabalho por ser integradora, em virtude da realidade complexa e multifacetada do seu objeto de estudo (SILVA; HELOANI, 2007). Seligmann-Silva (2011) identifica a existência de um campo de estudo interdisciplinar voltado para a análise das conexões entre saúde mental e trabalho, mediante a integração de “olhares” distintos permitindo compreender as interações entre:

a) os “fatores” ambientais e psicossociais objetivados pelos estudos do *work-stress*; b) o mundo subjetivo e a identidade permanentemente envolvidos nas transformações de seu micro e macrocontexto e nas elaborações de *sentido* vinculadas às transformações – aproximando-se assim também da PDT; c) as diferentes esferas da vida social onde se desenvolvem *relações de poder* – que, quando desvantajosas para a integridade e estabilidade mental do trabalhador, acarretarão *desgaste*. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 137, grifos do autor)

Compreendida a abordagem teórica que é utilizada neste trabalho analisaremos as condições das quais os micros e pequenos empresários estão expostos. Será verificado o motivo que o levou a se tornar um empresário buscando identificar fatores de realização pessoal no trabalho e os principais elementos que favorecem o desgaste mental da categoria abordada.

RESULTADOS DA PESQUISA

O motivo de se tornar empresário

Abrir uma empresa é o terceiro principal sonho do brasileiro, superando a intenção de ter um diploma de ensino superior e de fazer carreira em uma empresa. Perde apenas para o desejo de adquirir uma casa própria e de viajar pelo Brasil. Os motivos que antecedem a concretização desse sonho são dados por duas forças propulsoras: oportunidade e necessidade. O primeiro é quando se enxerga uma chance de negócio com a finalidade de aproveitar uma circunstância favorável de mercado e decide empreender mesmo possuindo alternativas de emprego e renda. O segundo é quando se cria uma empresa porque não se tem outra opção de ocupação em um determinado período e é preciso gerar renda para si e para a família. (GEM, 2013).

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



O Brasil tem experimentado uma transição de empreendedores que iniciaram um negócio por necessidade para uma maioria de empreendedores que iniciaram por oportunidade. A pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* de 2013 mostra que a cada 100 brasileiros que começam um negócio próprio no Brasil, 71 são motivados por uma oportunidade de negócios. Esse é o melhor índice já registrado desde o início da pesquisa, há doze anos. Em 2002, apenas 42% das pessoas abria uma empresa por identificar demanda no mercado, enquanto 58% tinham o empreendedorismo como única opção, pois não encontraram alternativas no mercado de trabalho.

Na prática não é tão fácil detectar o motivo inicial que levou os entrevistados desta pesquisa ao empreendedorismo. Todos os quatro entrevistados relataram o desejo de ter seu próprio negócio mesmo quando ainda trabalhavam empregados. Dois deles aproveitaram a oportunidade de incentivos financeiros dados e conseguiram montar o seu negócio.

O terceiro entrevistado conciliou o desejo de empreender com a necessidade de gerar renda em um determinado período de sua vida e optou pelo ramo em que tinha maior experiência profissional. E fatores como decepção e cansaço da vida de empregado também foram relevantes para a decisão de empreender.

Fatores de realização pessoal no trabalho

Como principais justificativas para a preferência por ter um negócio próprio são citadas a tão almejada independência pessoal e a autorrealização. A questão financeira, manifesta em uma expectativa de aumento de renda, fica em segundo lugar; também aparecendo o item da independência para o local e horário de trabalho, segundo a pesquisa do *Endeavor Brasil (2013)*.

Esses itens apareceram nas entrevistas: fatores como busca pela autonomia, independência, ser chefe tendo controle sobre o próprio trabalho podendo se beneficiar dele e a ideia de liberdade também apareceram em três dos entrevistados. A possibilidade de ganhos maiores do que os obtidos como empregados também foi pontuado

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



por três dos entrevistados. Outros aspectos como realizar um trabalho que esteja dentro dos seus ideais e a flexibilidade para escolher os horários.

Empreender é uma atividade respeitada e bem aceita, especialmente quando aliada à crescente valorização da figura do empreendedor por meio da mídia e de especialistas (GEM, 2013). Ser empresário, independentemente do porte de sua empresa, confere valor social e moral, seja por ter empreendido pela oportunidade (saindo da posição de funcionário assumindo a de dono) ou pela necessidade (sendo dignificado por ter um trabalho bem quisto pela sociedade).

Algumas falas que podem exemplificar:

Eu tinha um sonho muito grande de deixar de ser mandado, né? Aí eu disse que a partir de hoje eu vou fazer meu próprio negócio e vou me mandar. [...] Eu queria ter essa experiência e graças a Deus eu entrei e gostei. [...] É uma maneira da gente não estar mais sendo subordinado pelos outros. (Entrevistado C)

A minha renda é totalmente satisfatória, hoje é. Não tem comparação quando era empregada. Em termo de salário mesmo, do que eu tiro de rendimento é muito maior do que eu tirava. Apesar de ter mais dor de cabeça, claro. Mas é muito maior, eu consigo me manter tranquilo, muito melhor do que antes. (Entrevistada D)

Eu nunca pensei em me formar, a minha visão sempre foi essa: ter uma loja grande. Nunca quis ser olhado como um doutor e sim como um empresário, sempre. (Entrevistado A).

Questão realmente de não querer mais ter horário “pra” chegar, aquele comprometimento, sabe, aquelas coisas. [...] De ter minha independência mesmo, de eu querer: “Poxa, vou tirar uns dias de folga, vou viajar. Meu trabalho ‘tá’ cumprido aqui e vou viajar”. Entendeu? Não ter que esperar ter férias “pra” poder viajar. (Entrevistada D)

Principais elementos que favorecem o desgaste mental do micro e pequeno empresário

Os principais fatores que surgiram foi:

- Questões tributárias, burocráticas e trabalhistas. No Brasil é notório que a alta carga tributária e o excesso de burocracia por parte das instituições públicas consomem tempo e recursos financeiros importantes, que poderiam ser canalizados para o negócio (GEM, 2013), como re-

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

firmam os entrevistados desta pesquisa:

A carga tributária é pesada, muito pesada, mesmo para um micro empreendedor é muito imposto. Deveria ter uma ajuda maior do governo. Porque você não tem como gerar emprego e renda num país onde você tem uma carga tributária do tamanho que tem. (Entrevistado B)

A gente pensa assim: “Ah, um salário mínimo é pouco!”, realmente eu também acho pouco, mas só que “pra” nós se torna mais complicado porque somos uma empresa pequena. Cada funcionário a gente paga os encargos a mais. Não é só o salário mínimo, a gente paga várias coisas a mais. Então é uma desvantagem esses encargos. Qualquer micro empresário vai falar a mesma coisa porque são muitos os que a gente paga: em cima dos serviços a gente paga, anualmente a gente paga também, enfim, são muitos impostos que a gente paga nesse Brasil mesmo. (Entrevistada D)

- “Ter um negócio próprio é ter que trabalhar muito”: traz à tona possibilidades de longas jornadas de trabalho que podem interferir no tempo com a família, amigos e lazer;

Porque aqui é de domingo a domingo, eu só tenho folga sábado à tarde e domingo à tarde. Já disse “pra” minha esposa que a partir de Janeiro eu não vou mais abrir dia de domingo, “pra” ao menos um dia o cara esquecer aquele horário de serviço. [...] Agora é claro que eu me empenho mais, porque eu trabalho de domingo a domingo, mas “tô” fazendo “pra” mim. Não “tô” trabalhando mais pros outros. Então a vantagem é essa, você “tá” trabalhando de domingo a domingo, quanto mais entrar alguma coisa na loja é mais um lucro que você tem. (Entrevistado C)

Fica complicado porque não podemos tirar férias, sair aí por conta própria. Micro empresário não tem esse luxo. A não ser essas empresas limitadas que já é grande mesmo que o dono nem aparece lá. Então ele “tá” viajando para qualquer lugar do mundo, enquanto tem gerente e sub-gerente que “tá” fazendo o serviço por ele. Mas a gente que não tem apoio mesmo, só de Deus, o jeito é trabalhar mesmo, trabalhar e trabalhar. (Entrevistado A)

- “Ter um negócio próprio é ter que lutar sempre contra a concorrência”: remete à alta competitividade por conta da globalização, o elevado nível de exigência dos clientes, a neurose de excelência e as dificuldades com mão de obra qualificada e comprometida para a empresa se manter no nível do mercado, acarretando o aumento da fadiga e tensão por acumular muitas funções.

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



É difícil trabalhar com o público. Todo mundo tem uma ideia diferente, todo mundo quer de um jeito só, do seu jeito. E a vida não é desse jeito. (Entrevistado A)

Então, eu programo a minha agenda. Nessa agenda eu tenho que “tar” programada: os dias que eu tenho que visitar, os clientes que eu tenho que visitar, eu tenho que ter os meus dias que eu tenho que ficar na empresa porque eu tenho a parte administrativa “pra” fazer, toda a contabilidade, separar documentação, fazer contrato de clientes, fazer cobrança de clientes, fazer boleto, manutenção da casa, o que falta dentro da casa, material de expediente. Tudo agendado, tudo tem que estar agendado, o dia que eu vou fazer cada coisa: o dia que tenho que fazer compras “pra” tudo que “tá” faltando “pra” dentro da empresa, o dia que tem faxina eu tenho que “tar” acompanhando “pra” ver se “tá” tudo “ok”, se “tá” faltando alguma coisa, se tem que limpar mais alguma coisa também, certo? Acompanhar a parte de produção também, como está indo a produção, o que tem que fazer, qual o *briefing* da empresa, como vai fazer todo o trabalho, temos que estar acompanhando o tempo todo o que “tá” acontecendo. [...] Muito agendado. Como a gente tem uma atividade muito intensa de clientes e de visitas a gente tem que ter tudo programado. Se a gente não programar, a gente não vai conseguir fazer todos os trabalhos que a gente tem “pra” fazer. (Entrevistada D)

Infelizmente é difícil você colocar no profissional a postura que ele tem que ter como profissional. Então volta e meia tratam cliente mal quando “tá” nervoso e é difícil de levar “pra” fazer curso. Marca e eles não vão, não querem, é uma dificuldade. A única dificuldade que eu vejo é eles não querem melhorar profissionalmente. (Entrevistado B)

- “Ter um negócio próprio é poder arriscar por conta própria”: abrange a insegurança financeira, as oscilações de mercado e os riscos envolvidos. Lidam com a possibilidade de falência e a incerteza e ganhos financeiros.

E tem esse lado aí, a gente como dono se preocupa também caso aconteça algo, só você resolve. Assalto, pegou fogo no prédio, enfim, qualquer coisa, só sobra “pra” você. (Entrevistado A)

Hoje a minha maior dificuldade, que me deixa mais apreensivo, o que me deixa mais nervoso chama-se boleto bancário. Isso é o que mais dá dor de cabeça, porque a gente não quer dever. Eu nasci numa família que nunca vi meu pai enganar ninguém. A gente sofre muito. Isso é um pesadelo na nossa vida: conta. Outra palavra desgraçada, desculpa a expressão, chama inadimplência. O problema do boleto é por causa da inadimplência. Se ela não existisse ou fosse pequena o volume das contas a pagar não crescia tanto, não atrasava tanto. (Entrevistado C)

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mutações do mundo do trabalho e suas transformações ao longo do tempo favoreceram a precarização do trabalho e a instabilidade dos empregos. O empreendedorismo surgiu como uma alternativa para o desemprego estrutural vivido pela atual fase do capitalismo. O que dantes era divulgado pelo capital como uma atividade insegura ao trabalhador, agora passa a ser enaltecido por falta de postos de trabalho. Com a abertura de uma nova empresa, o micro e pequeno empresário passa a se responsabilizar pelo seu próprio trabalho, pelas suas contribuições legais e pela provisão da sua renda e dos seus funcionários, se houver.

O empreendedorismo atualmente é um tema muito divulgado e frequentemente vemos entrevistas e matérias na mídia sobre o assunto. O cenário brasileiro tem melhorado ao longo dos anos, a classe empresarial está em expansão, o mercado interno tem favorecido o surgimento de novos negócios e o governo tem buscado maneiras de simplificar a atividade empreendedora no país.

Neste trabalho, pôde-se analisar como tema central as repercussões das transformações do mundo do trabalho na atividade laboral de micro e pequenos empresários e trazer à tona a importância de uma discussão sobre a vulnerabilidade da saúde mental de uma classe de trabalhadores ainda pouco estudada.

Mesmo com tantos pontos positivos, os micros e pequenos empresários ainda enfrentam dificuldades, como as questões burocráticas, administrativas, financeiras, entre outras. E o Brasil ainda aparece como um dos piores países para se abrir e fechar uma empresa quando comparado a 189 economias do mundo, de acordo com o relatório do Banco Mundial em sua última versão (BANCO MUNDIAL, 2014).

Diante dessa “gangorra” o micro e pequeno empresário busca sua independência e realização pessoal ao mesmo tempo em que precisa enfrentar fatores que lhe causam desgaste.

Todos os entrevistados relataram o desejo de se tornar micros e pequenos empresários mesmo quando ainda trabalhavam empregados. Os relatos dos motivos que os levaram ao empreendedorismo mesclam oportunidade e necessidade momentânea.

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



Observatório do
Mercado de Trabalho
do Maranhão

Dois relataram ter saído do seu emprego para montar seu negócio próprio, mesmo sem saber ainda exatamente o que iam fazer. O desejo pela sua independência, o cansaço e decepção com a vida de empregado foram fatores primordiais para a escolha. Os outros dois abriram suas empresas no mesmo ramo de atuação profissional, um aproveitou sua formação técnica e outro sentiu-se seguro em relação à experiência adquirida.

Os quatro entrevistados desta pesquisa constataram que ter o seu próprio negócio é ter que trabalhar muito, mas a atividade empresarial é encarada como fator de realização pessoal, pois toda a sua produção é convertida em seu benefício. Curiosamente, a distribuição do tempo entre trabalho e família não surgiu como problema, pois toda a família possui um ritmo intenso de trabalho, incluindo-se os membros que não estão envolvidos com a atividade empresarial.

Também de maneira unânime os entrevistados apontaram como fator de realização pessoal no trabalho o fato de seus rendimentos como micros e pequenos empresários serem superiores aos que obtinham como funcionários.

Os fatores mais comuns que apareceram como geradores de desgaste mental para nossos entrevistados foram: alta carga tributária, o cansaço gerado pela variedade de funções, dificuldade com mão de obra comprometida e a dificuldade de tirar férias. Também citadas as dificuldades com o pagamento de fornecedores e os riscos que correm com a atividade empreendedora.

Pudemos observar que os micros e pequenos empreendedores estão sujeitos a algumas condições semelhantes, como as relacionadas com o macrocontexto (questões tributárias, burocráticas e da legislação em geral), mas cada ramo de atividade possui suas peculiaridades. Dessa forma, é possível que o desgaste mental também seja desenvolvido a partir de demandas específicas de cada ramo de trabalho. Tem-se como exemplo dessa relatividade os entrevistados para esta pesquisa: quando o assunto abordado foi a possibilidade de tirar férias, os entrevistados que têm relação com o comércio relataram dificuldades; enquanto a entrevistada que trabalha somente com a

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA



prestação de serviço afirmou ter o controle sobre sua programação de descanso.

Posteriormente, podem ser feitos estudos de caso com micros e pequenos empresários que possibilitem investigar as interações entre trabalho e condições gerais de vida, a fim de melhor compreender o desenvolvimento do desgaste mental. Temas como o controle exercido por clientes e a neurose da excelência também podem ser estudados, a fim de compreender a maneira como o desgaste mental pode se desenvolver em micros e pequenos empresários.

Dada a importância dos micros e pequenos empresários para a economia do país, ao crescente número de pessoas se tornando empreendedoras é, de fato, necessário que haja estudos que se voltem à saúde mental relacionado ao trabalho desses profissionais, pois estes são tão ou mais vulneráveis ao desgaste mental quanto qualquer outra classe de trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. **Caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 83, Dezembro 2008, p. 19-34.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BANCO MUNDIAL. **Doing Business 2015:** indo além da eficiência. 12. ed., 2014. Disponível em: <<http://portugues.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>>. Acesso em: 26 dez. 2014.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 123,** de 14 de Dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/LeisComplementares/2006/leicp123.htm>>. Acesso em: 27 dez. 2014.

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA



CONFIGURAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E AÇÃO COLETIVA

3º ENCONTRO DO



Observatório do
Mercado de Trabalho
do Maranhão

CHANLAT, J. Quais carreiras, para qual sociedade? (II). **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996.

ENDEAVOR BRASIL. **Empreendedores brasileiros: perfis e percepções**. 2013. Disponível em: <<http://promo.endeavor.org.br/pesquisa-empresarios-relatorio-completo>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) 2013. **Empreendedorismo no Brasil**. Disponível em: <http://www.ibqp.org.br/upload/tiny_mce/GEM_2013_-_Livro_Empreendedorismo_no_Brasil.pdf>. Acesso em: 27 out. 2014.

GUEDES, S. A. **A carreira do Empreendedor**. Programa de pós-graduação em Administração da USP, São Paulo, p. 88-111, 2009. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-18122009-101254/en.php>>. Acesso em: 1.º dez. 2014.

MAROCHI, M. L. G. Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho. **Revista da FAE**. Curitiba, v. 5, n.1, p. 15-28, jan./abr. 2002.

MARX, K. **A origem do Capital: A acumulação Primitiva**. São Paulo: Centauro, 2000.

MUNHOZ, G. S.; BORGES, W. A.; KEMMELMEIER, C. S. O empreendedorismo no contexto das mutações do mundo do trabalho. **Acta Scientiarum**. Human and Social Sciences, v. 30, n. 2, p. 155-163, 2008.

NAVARRO, V.L.; PADILHA, V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1, p. 14-20, 2007.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Novo MPE Indicadores 2014**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Novo%20MPE%20Indicadores%202013%202014.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2014.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, E. P.; HELOANI, R. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 105-120, 2007.

De 21 a 24 de Janeiro de 2020 Local: CCH-UFMA

