



## INTERLOCUÇÕES ENTRE CARREIRA E O MOVIMENTO DO EMPREGO FORMAL AO MICROEMPREENDEDORISMO

**Alexandre Dal Molin Wissmann**

Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Professor da Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil.

E-mail: [alexandred@unisc.br](mailto:alexandred@unisc.br)

**Lisiane Quadrado Closs**

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

E-mail: [lisiane.closs@ufrgs.br](mailto:lisiane.closs@ufrgs.br)

### Resumo

O objetivo deste artigo é promover uma interlocução entre as concepções teóricas de carreira e o movimento contemporâneo de transição do emprego formal para o microempreendedorismo, identificando os elementos oferecidos pela base teórica que podem auxiliar na investigação desse fenômeno no Brasil. Utilizando o ensaio teórico como método de construção reflexiva, inicialmente apresentamos a figura do Microempreendedor Individual e o movimento de passagem do emprego formal para o microempreendedorismo, destacando seus principais traços e discutindo os efeitos dessa mudança na carreira desses indivíduos. Em seguida, a partir do panorama teórico de carreira, refletimos sobre o processo de transição profissional e desenvolvemos uma discussão que entrelaça esse conceito ao empreendedorismo. Como resultado, constatamos que a observação temporal, contextualizada e em diferentes níveis, aliada à análise relacional entre os aspectos objetivos e subjetivos da carreira, permite compreender de forma mais ampla o conjunto de trabalhadores e o fenômeno em questão. Assim, a base teórica oferece diferentes perspectivas e elementos analíticos que contribuem para futuras investigações empíricas sobre o tema.

**Palavras-chave:** carreira; transição; empreendedorismo; microempreendedor individual.

### INTERLOCUTIONS BETWEEN CAREER AND THE MOVEMENT FROM FORMAL EMPLOYMENT TO MICROENTREPRENEURSHIP

#### Abstract

*The objective of this study is to establish a dialogue between theoretical conceptions of career and the contemporary shift from formal employment to micro-entrepreneurship, identifying the theoretical elements that can support the investigation of this phenomenon in Brazil. Using the theoretical essay as a reflective construction method, we first present the figure of the Individual Microentrepreneur (MEI) and the transition from formal employment to micro-entrepreneurship, highlighting its main features and discussing the effects of this shift on individuals' careers. Next, drawing on the theoretical framework of career studies, we reflect on the career transition process and develop a discussion that intertwines this concept with entrepreneurship. As a result, we find that a temporal and contextualized observation, conducted at different levels and combined with a relational analysis of the objective and subjective aspects of career, enables a broader understanding of the group of workers and the phenomenon under study. Thus, the theoretical framework offers different perspectives and analytical elements that contribute to future empirical investigations on the topic.*

**Keywords:** career; transition; entrepreneurship; individual microentrepreneur.

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de carreira permite às pesquisas reunir pessoas, grupos, organizações e sociedade dentro de uma investigação. Sua constituição teórica interdisciplinar oferece um campo de análise onde estão presentes elementos como a construção histórica, os elementos objetivos e subjetivos, bem como as interações existentes entre os envolvidos (Moore; Gunz; Hall, 2007; Vaclavik; Rocha-de-Oliveira; Oltramari, 2021). Em conjunto, a concepção de carreira proporciona a exploração de grupos sociais periféricos e novos contextos (Hughes, 1937).

Diante destes caminhos teóricos, levamos ao centro da discussão a figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI). Criada pelo Estado como uma política pública em 2008, a medida teve como principais objetivos: reduzir a informalidade, aumentar a arrecadação tributária, incentivar o empreendedorismo e facilitar a criação dos pequenos negócios (Wissmann; Leal, 2018). Desde a criação do enquadramento, o número de indivíduos que buscam a categoria para formalizarem suas atividades de trabalho só aumenta. Em outubro de 2025, o número de MEIs registrados em todo o País já havia ultrapassado a marca de dezesseis milhões de pessoas, mostrando sua notoriedade, além de seu impacto econômico e social (Portal do Empreendedor, 2025).

Os relatórios divulgados pelo Sebrae (2016; 2019; 2022; 2024) oferecem uma noção do perfil do MEI: pessoas que criaram sua empresa buscando independência ou uma fonte de renda; não possuem o conhecimento necessário para a organização do negócio; a maior parte tem o ensino médio completo; localizam-se em estratos econômicos inferiores; possuem renda per capita familiar de até um salário mínimo; e trabalham em sua residência.

Afora isso, observa-se que a principal ocupação anterior ao registro como MEI é o emprego formal. Com base nos dados do Sebrae (2022; 2024), verifica-se que, dentre as ocupações citadas, o trabalho formal e assalariado apresenta o maior número de respondentes nos últimos anos, sendo que mais da metade dos indivíduos provém desse tipo de relação contratual. Ademais, ao analisar esses dados em um panorama temporal, compreendido entre 2013 e 2024, nota-se uma curva ascendente na proporção de pessoas que migram do emprego formal para o microempreendedorismo (Sebrae, 2022; 2024).

Ao traçar um breve comparativo entre empreendedorismo – denominado também de autoemprego – e emprego formal, Rosenfield (2015) avalia que o primeiro, embora possibilite maior autonomia, requer maior número de horas trabalhadas, enfraquece as fronteiras entre vida privada e profissional, possui menor proteção social, assim como uma instabilidade nos rendimentos. Cabe destacar ainda que a individualidade provocada pelo autoemprego intensifica os desafios impostos dentro das atividades de trabalho em função da falta de suporte coletivo (Martins; Costa, 2014). Em conjunto, na medida em que o enquadramento possibilita a inclusão social destes indivíduos, permite – como um efeito rebote – o desdobramento dentro das relações de trabalho estabelecidas pelo MEI, o que impacta em seus amparos sociais e jurídicos (Wissmann; Leal, 2018).

As transformações decorrentes da passagem do emprego assalariado ao microempreendedorismo podem ser observadas sob diversos aspectos, tais como nos elementos formais do trabalho e no conteúdo das atividades realizadas, envolvendo os níveis individual, organizacional e social. Diante deste movimento e de seus respectivos efeitos sobre e entre esses níveis é que justificamos a relevância da discussão do fenômeno.

Frente ao exposto, partimos em busca de uma aproximação entre a transição do emprego formal ao microempreendedorismo, transição denominada a partir de agora neste trabalho pela sigla EF-MEI, e a base teórica de carreira. Neste sentido, consideramos a carreira como uma jornada de vida, uma sequência em evolução de experiências de trabalho ao longo do tempo (Arthur; Hall; Lawrence, 1989), e a entendemos localizada na "interseção da história social e da biografia individual" (Grandjean, 1981, p. 1057). Na visão de Arnold e Cohen (2008),

este entendimento abre espaços para a investigação do cenário e das formas de carreira, evitando definições antecipadas e permitindo uma ampla observação, onde elementos individuais, de grupos ou organizacionais e seus respectivos cenários sociais podem ser congregados.

Utilizando como modo de construção reflexiva o ensaio teórico (Jaakkola, 2020; Meneghetti, 2011), o objetivo do presente ensaio é realizar uma interlocução teórica entre as concepções de carreira e a transição do EF-MEI, apontando quais são os elementos oferecidos pela base teórica que podem auxiliar na investigação deste fenômeno.

Atentando ao propósito, nosso trabalho está dividido em cinco capítulos, estruturados da seguinte forma: o primeiro capítulo corresponde à introdução, apresentando a contextualização do tema e o objetivo do trabalho; no segundo capítulo nos dedicamos a retratar a figura do MEI e discutir o movimento de transição EF-MEI na atualidade; o conceito de carreira é abordado no terceiro capítulo; no quarto capítulo desenvolvemos uma interlocução entre o conceito de carreira e o movimento em análise, buscando aproximar essas duas esferas e apontar as contribuições das concepções teóricas de carreira para a investigação do fenômeno; por fim, apresentamos as considerações finais do trabalho, destacando as contribuições da análise ensaística.

## **2 O MEI E A MOVIMENTAÇÃO MICROEMPREENDEDORA**

Nesta seção objetivamos caracterizar a figura do MEI, levantando os principais traços de seu enquadramento e, em seguida, discutir o fenômeno de transição EF-MEI, exibindo dados sobre o quadro nacional e debatendo possíveis efeitos na carreira destes indivíduos.

### **2.1 A figura do microempreendedor individual**

Assim como no meio acadêmico, as definições atribuídas à figura do MEI nos âmbitos público e privado mostram-se contraditórias. Enquanto o Portal do Empreendedor (2025) define esse indivíduo como um “pequeno empresário”, o IBGE (2017, p. 21) o classifica como “trabalhador por conta própria”. Desde o ano de 2008, quando a Lei Complementar nº 128 criou tal modalidade de trabalho (Brasil, 2008), diversas alterações foram sendo implementadas, adequando a legislação ao contexto deste conjunto social e à situação econômica do País.

Atualmente, o MEI pode ter um faturamento anual de até R\$ 81.000,00, dispor de um empregado remunerado com um salário mínimo ou piso da categoria, e pagar tributos mensais que variam entre R\$ 66 e R\$ 72, conforme a atividade exercida. Além disso, está autorizado a desempenhar apenas as atividades econômicas previstas na legislação (Portal do Empreendedor, 2025).

Sobre os elementos formais do trabalho, o enquadramento na categoria traz consigo a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e seus respectivos efeitos. Embora existam registros limitados sobre o nível de aderência a essas práticas por parte dos trabalhadores, podemos citar a possibilidade de abertura de contas empresariais, contratação de empréstimos, emissão de notas fiscais e venda ou prestação de serviços ao governo. O registro na categoria permite ainda o acesso à cobertura previdenciária pelo indivíduo e seus dependentes, entre os quais se destacam a aposentadoria por idade ou invalidez, o auxílio-doença e o auxílio-maternidade.

Diante deste contexto, Hammes e Silveira (2015) notam uma tentativa de desburocratização das atividades de trabalho da categoria. Processos como o de registro e alteração cadastral, concessão de alvarás, tributação predial e sobre os rendimentos são exemplos do tratamento diferenciado ao público em questão. Entretanto, os autores indicam

que muitas destas tentativas colidem com códigos municipais e desconhecimento dos agentes públicos, que impedem a organização e o desenvolvimento das atividades destes trabalhadores.

Sobre as atividades exercidas pelo MEI, embora exista uma predominância de trabalhadores atuando no serviço e no comércio, o registro também pode ser utilizado no segmento industrial e agropecuário. A Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), parâmetro utilizado para o registro da ocupação, conta mais de 600 atividades registradas. Dentre as atividades, aquelas de maior frequência no Brasil são, nesta ordem, os cabeleireiros, o comércio varejista de roupas, as obras de alvenaria, a promoção de vendas e as lanchonetes (Portal do Empreendedor, 2025).

A necessidade de apoio ainda coloca este grupo nas agendas de políticas públicas, programas e incentivos. As ações do Estado e de outras instituições podem ser vistas através do fomento ao microempreendedorismo, mesmo que em graus diferentes de intensidade, nas três escalas de poder: municipal, estadual e federal (Hammes; Silveira, 2015). Entretanto, ainda há espaço para a discussão sobre a efetividade das ferramentas e programas pró-empresendedor, sobretudo em função do distanciamento entre os critérios análogos utilizados nas ações e a realidade heterogênea dos empreendimentos (Nogueira; Oliveira, 2013).

No âmbito acadêmico, é modesto o número de pesquisas dedicadas ao tema. Ainda que existam, a maior parte limita-se à análise de dados provenientes de relatórios do Sebrae, do IBGE e do Portal do Empreendedor, sendo raras as iniciativas que se debruçam sobre as experiências concretas dos MEIs (Ribeiro, 2015). Isso evidencia a necessidade de aprofundar a investigação da área, abrangendo o deslocamento da atividade de trabalho — do emprego formal ao MEI —, sua inserção no polo da empresarialidade e os elementos formais e de conteúdo gerados por essa ocupação (Colbari, 2015; Rosenfield, 2015).

Internacionalmente, embora o MEI não figure nas agendas de pesquisa, os trabalhadores conhecidos como *self-employed* ou *own-account workers* têm sido objeto de estudo de diversos pesquisadores. Esses estudos ressaltam a importância de investigar as relações e condições de trabalho associadas a formas emergentes de autoemprego, destacando, sobretudo, as situações individuais de trabalho e a interrelação entre subemprego e emprego formal (Benach *et al.*, 2014; Dvouletý; Nikulin, 2023).

## 2.2 Do emprego formal para o microempreendedorismo

Os dados do Portal do Empreendedor (2025) mostram que o número de MEIs cresce a cada ano. Em média, quase um milhão de pessoas registram-se no enquadramento anualmente. Hoje, cerca de 18 anos após o surgimento desta modalidade, existem mais de 16 milhões de trabalhadores registrados como MEI em todo o País (Portal do Empreendedor, 2025).

Analisando os dados do Sebrae (2022; 2024), é possível notar que o enquadramento do MEI, além de oferecer aos desempregados uma oportunidade de registro, absorve um conjunto de trabalhadores advindos de diversas outras modalidades: empregado formal e informal, empreendedor formal e informal, dono de casa, servidor público e estudante. No entanto, a representatividade de cada uma destas vias de acesso ao MEI é distinta.

Destacamos que a modalidade do emprego formal é a que mais envia trabalhadores ao registro. Além disto, ao mesmo tempo em que outras ocupações tiveram uma queda ou permaneceram com frequências estáveis, chama a atenção, além da representatividade da parcela, o crescimento do número anual de trabalhadores vindos do emprego formal em direção ao registro como MEI. Nos últimos levantamentos, eles compõem mais da metade das pessoas que se registraram, indicando um movimento crescente e significativo do emprego formal para o microempreendedorismo contemporâneo.

Mesmo em uma análise inicial, é possível identificar traços comuns na trajetória profissional desse grupo de trabalhadores. Dados do Sebrae (2019) indicam que 54% dos indivíduos experimentaram uma descontinuidade em sua carreira, isto é, alteraram sua área de atuação após o registro como MEI. Por outro lado, os 46% restantes mantiveram-se na mesma atividade. Entre estes, destaca-se o grupo de trabalhadores que continuou desempenhando a mesma função na empresa em que atuavam anteriormente como empregados formais. Dentre os 46% que migraram do emprego assalariado para o microempreendedorismo, 13% permanecem realizando suas atividades no mesmo local onde trabalhavam antes da formalização como MEI.

Outro dado relevante diz respeito à elevada proporção de MEIs que nunca haviam conduzido o próprio negócio. Embora os relatórios anuais mais recentes do Sebrae não apresentem essa informação, o levantamento de 2016 revela que 77% dos MEIs no Brasil nunca estiveram à frente de uma empresa (Sebrae, 2016). Isso indica que a inserção no autoemprego, associada à mudança de área de atuação, reflete características de trabalho distintas daquelas vivenciadas anteriormente pelo indivíduo em sua trajetória profissional.

De acordo com Mayrhofer e Meyer (2001), essas novas formas de trabalho podem estar associadas a desafios em diferentes níveis no que se refere às carreiras. No nível individual, os autores destacam os custos sociais e psicológicos decorrentes de arranjos laborais cada vez mais individualizados. No nível organizacional, emergem questões práticas e teóricas, sobretudo relacionadas à relação entre trabalhador e organização, como a capacidade da legislação trabalhista de abarcar essas novas formas de vínculo, a definição de instrumentos motivacionais adequados e os efeitos, de curto e longo prazo, sobre a qualificação dos indivíduos. Por fim, no nível social, os autores chamam atenção para aspectos relativos à seguridade social e à ausência de órgãos representativos capazes de promover a coesão entre esses trabalhadores.

Observando os efeitos decorrentes do fenômeno de transição EF-MEI, Martins e Costa (2014, p. 16) destacam a passagem do enquadramento trabalhista ao empresarial. Para os autores, há um:

Deslocamento da figura jurídica do trabalhador-empregado, que estava sob a proteção do Direito do Trabalho, que tem por função primordial procurar estabelecer um equilíbrio nas relações trabalhistas para a figura do trabalhador-empendedor-empresário, que se encontra sob a égide do Direito Empresarial.

Esse deslocamento possibilita o surgimento de novos arranjos produtivos entre os trabalhadores, especialmente aqueles caracterizados pela precarização das atividades laborais, isto é, pela redução da qualidade do trabalho e pelo enfraquecimento das relações sociais de amparo. Embora o Estado possua diversos interesses econômicos e sociais que, em determinados momentos, possam se confrontar, Hammes e Silveira (2015) indicam que as principais ações públicas voltadas ao microempreendedorismo ainda são predominantemente de natureza regulatória e concentradas no nível federal. Os autores destacam que essa situação reflete uma falta de compreensão, por parte dos agentes públicos, acerca do conjunto social envolvido. Isso porque esses trabalhadores estão majoritariamente vinculados ao autoemprego, e não à figura de pequenos empresários com potencial arrecadatório de tributos. Em outras palavras, as políticas e ações do Estado permanecem distantes de contemplar as diferentes demandas e perfis existentes no universo do microempreendedorismo.

Considerando a argumentação de Chanlat (1995), de que a carreira empreendedora é estimulada em sociedades que valorizam a iniciativa individual, observa-se a coexistência

desse princípio com o discurso difundido pelas mídias acerca do microempreendedorismo (Wissmann, 2021). O ato de ser dono do próprio negócio parece estar associado à relevância social do indivíduo, produzindo um encantamento em torno dessa atividade (Tometich; Borges; Silva, 2014). Na perspectiva de Ribeiro (2015), entretanto, o discurso neoliberal tende a ocultar as noções de incerteza e insegurança geradas pela condição de “empreendedor de si”. Para o autor, dificuldades na construção de identidades a partir do trabalho, bem como a fragmentação dos laços sociais e da estrutura psíquica do indivíduo, podem ser reflexos decorrentes dessa nova forma de ocupação.

Os estudos apresentados trazem indícios das mudanças recentes nas características de trabalho, bem como da relação entre o contexto e as percepções dos indivíduos em suas carreiras. As transformações decorrentes da passagem do emprego assalariado ao microempreendedorismo podem ser observadas nos elementos formais do trabalho e nos elementos de conteúdo das atividades realizadas pelos trabalhadores. É diante desse movimento e de seus respectivos efeitos sobre e entre os níveis individual, organizacional e contextual que julgamos existir espaço, à luz do referencial teórico de carreiras, para a discussão do fenômeno.

### **3 CARREIRA**

Nesta seção, exploramos o conceito de carreira sob diferentes aspectos, com o intuito de iluminar a discussão proposta no presente ensaio. Constituída por três partes, no primeiro momento buscamos retratar o panorama recente acerca das concepções de carreira; em seguida, tendo em vista o fenômeno em investigação, discorreremos sobre os processos de transição na carreira; e, por fim, realizamos uma discussão que entrelaça o conceito de carreira ao campo do empreendedorismo.

#### **3.1 Perspectivas sobre carreira**

Observando o panorama recente, até a década de 1970 os estudos de carreira possuíam foco intraorganizacional, pressupondo ambientes estáveis e burocráticos, bem como estruturas organizacionais inerentemente hierárquicas. Nesse contexto, concebia-se que o sucesso na carreira era obtido a partir da ascensão vertical dos indivíduos nas organizações, de forma linear (Junior *et al.*, 2023). Representativas dessa perspectiva estiveram pesquisas voltadas às carreiras organizacionais, que observaram as trajetórias de trabalho, sobretudo, através do pleno emprego e dentro de grandes organizações (Chanlat, 1995). Sob essa noção, a relação primordial de análise ocorre entre organização e trabalhador, sendo a organização a principal responsável pela determinação dos rumos de carreira do indivíduo.

Essa perspectiva de carreira integra o modelo tradicional, no qual as discussões concentravam-se em grupos socialmente dominantes, na estabilidade do emprego e na ascensão vertical dentro das organizações. Próximo à virada do século XX, novas abordagens emergiram, trazendo diferentes olhares e configurando o modelo moderno ou contemporâneo de carreiras. Esse novo modelo afasta-se das antigas restrições e passa a considerar grupos sociais mais diversos, em um contexto marcado pela progressão descontínua e pela instabilidade funcional. Nessa lógica, o sucesso na carreira passa a estar associado ao autoconhecimento, que serve de base para uma trajetória profissional autodirigida (Müller; Scheffer, 2022).

Hoje, embora existam diferentes perspectivas sobre o conceito em questão, tais como as noções de carreira sustentável, carreiras personalizadas, carreiras em contexto e ecossistema de carreira (Baruch, 2015; Mayrhofer; Meyer; Steyrer, 2007; Valcour; Bailyn; Quijada, 2007; Van Der Heijden; De Vos, 2015), ao observarmos os elementos de análise e o

direcionamento oferecido às pesquisas, é possível notar um quadro contextual semelhante nas discussões sobre carreira.

Diante deste cenário, chamamos a atenção para duas características em evidência nos modelos retratados e que podem contribuir para a discussão do objetivo proposto neste ensaio. A primeira característica advém dos novos contornos do mercado de trabalho, que, por sua vez, alteram as configurações produtivas. Neste caso, destacamos a passagem do modelo tradicional de carreira intraorganizacional e linear para uma noção de carreira em que as flutuações do indivíduo entre diferentes espaços e ocupações tornam-se comuns (Hirschi, 2018), criando movimentações frequentes nos quadros de trabalho. A segunda característica, predominante em grande parte das discussões, é a noção de agência na carreira (Rummel *et al.*, 2019), que insere, cada vez mais, a ideia de autodirecionamento nas trajetórias profissionais e desloca responsabilidades anteriormente atribuídas à organização para o indivíduo. Deste quadro, sublinhamos as carreiras empreendedoras.

### 3.2 As transições na carreira

As transições de carreira dos indivíduos podem ser representadas por mudanças dentro de uma organização, entre organizações, entre ocupações ou entre campos profissionais (Sullivan; Baruch, 2009). Ampliando a discussão, as transições podem ser vistas como movimentos através de diferentes tipos de limites, que podem criar descontinuidades ou interrupções na trajetória do indivíduo, gerando processos de ajuste e novas experiências (Wissmann; Closs, 2025). A relevância do impacto da transição depende da natureza dos limites cruzados, sendo importante, para este dimensionamento, a visão do indivíduo sobre sua trajetória. Além disso, as transições são consideradas eventos de carreira que envolvem a subjetividade do indivíduo e sua estrutura contextual (Chudzikowski *et al.*, 2009).

Acerca da mudança entre posições na carreira, Latack e Dozier (1986) realizaram uma pesquisa em busca de elementos que pudessem contribuir para que a transição fosse rápida, no sentido de crescimento profissional, e menos traumática para o indivíduo. Embora o modelo pareça estar voltado a um conjunto específico de trabalhadores e presente, de forma prescritiva, o alcance do sucesso após uma demissão, os elementos de análise podem ser apreendidos para os fins deste ensaio. Por meio das características individuais, do contexto social e da transição entre posições, podem ser observadas as percepções dos trabalhadores sobre as posições passadas e a atual, o momento da carreira, a estrutura socioeconômica familiar, os vínculos de suporte, além do detalhamento das atividades realizadas durante a transição e das experiências vivenciadas pelo indivíduo.

Observando esses movimentos de transição na carreira em contexto, Elder (1985, p. 31) afirma que “as transições estão sempre embutidas em trajetórias que lhes dão forma e significado distintos”. Sob essa perspectiva, Burton, Sorensen e Dobrev (2016) apontam que as transições de trabalho devem ser entendidas no contexto de uma carreira, o que requer a observação do passado do indivíduo, de sua percepção de trajetória futura e a investigação do espaço social em que a carreira está inserida.

Recentemente, em uma pesquisa que analisou dados de diferentes países, Briscoe *et al.* (2018) ressaltaram o papel das diferenças individuais e dos fatores contextuais na forma como as pessoas operam mudanças na carreira. Entre os fatores contextuais que moldam e enquadram as transições de carreira, os autores chamaram a atenção para aspectos jurídicos, políticos, educacionais e socioeconômicos, além de marcadores como gênero, raça, idade e geração.

A transição também pode ser vista como um *turning point* na carreira. Para Hodkinson, Hodkinson e Sparkes (1996), essa concepção auxilia na compreensão do desenvolvimento da trajetória, podendo ser entendida como um curto ou extenso período de tempo, reconhecido

no momento ou posteriormente, que altera a personalidade do indivíduo. Os autores identificam três tipos de *turning point*, classificando-os de acordo com suas causas: (i) os estruturais, determinados por padrões existentes na sociedade; (ii) os causados por fatores externos, fora do controle do trabalhador; e (iii) os gerados por iniciativa própria. Independentemente da origem, o *turning point* pode ser considerado um processo ou período de tempo complexo, que envolve a interação dinâmica e mútua entre contexto e agência (Lu; Sexton, 2010).

A partir deste quadro teórico, é possível notar, além de uma diversidade de elementos interligados, uma série de circunstâncias que se configuram como transições na carreira. Neste caso, atentamos para esforços empíricos recentes que observam transições nas carreiras em direção ao trabalho empreendedor. Embora concentrem suas investigações em eventos distintos do proposto neste ensaio, as pesquisas apresentam indícios de momentos de instabilidade nessa transição e de caminhos sinuosos enfrentados pelos trabalhadores ao ingressarem na atividade empreendedora (Nabi; Holden; Walmsley, 2010).

Sobre as transições que envolvem o empreendedorismo, Burton, Sorensen e Dobrev (2016) destacam que os movimentos entre a atividade empreendedora e o emprego formal na carreira são comuns há bastante tempo, contudo, apenas recentemente têm recebido maior atenção nas pesquisas. Os autores afirmam que a carreira, especialmente aquela marcada por experiências ligadas ao empreendedorismo, é permeada por transições e deve ser sempre analisada de forma contextualizada.

Dessa maneira, entendemos que as transições são eventos marcantes na carreira do indivíduo e que, no entanto, poucos são os estudos que investigam a transição de carreira, identificando os processos de ajuste na trajetória e integrando-os a uma análise contextual (Baruch; Quick, 2007; Chudzikowski *et al.*, 2009), sobretudo em conjuntos sociais distantes dos tradicionalmente analisados (Chudzikowski, 2012; Wissmann; Closs, 2025), como é o caso dos microempreendedores. Assim, investigações que busquem essa compreensão podem contribuir para a identificação de novos comportamentos, arranjos de trabalho e modelos de carreira, entre outros aspectos que ampliem o corpo teórico sobre o tema.

### 3.3 Carreira e empreendedorismo

Tanto no Brasil quanto ao redor do mundo, em resposta a mudanças contextuais, governos, empresas e sociedades vêm valorizando e estimulando o espírito do empreendedorismo e as carreiras empreendedoras (Wissmann; Closs, Luz, 2022). Além da tradicional referência ao empreendedor, as discussões sobre essa configuração de trabalho em ascensão a denominam de várias formas: trabalhadores por conta própria, empregadores individuais, independentes dependentes, autônomos por conta própria ou empresários (Wissmann, 2021).

Ao mesmo tempo, os esforços que colocam no centro da análise essas novas configurações de trabalho ainda são recentes. Um dos primeiros estudos a abordar empreendedorismo e carreira é o de Dyer (1994). O autor define a carreira empreendedora como a trajetória de alguém que cria uma organização, ressaltando que esse tipo de carreira envolve dinâmicas entre todas as esferas da vida do indivíduo — individual, econômica e social. O autor apresenta quatro áreas capazes de explicar e que integrariam a carreira empreendedora: (i) os antecedentes que influenciam a escolha pela ocupação, articulando os níveis individual (fatores psicológicos, como necessidades, motivações e características pessoais), social (relacionamentos, suporte familiar e comunitário, raça e cultura) e econômico (falta de alternativas, oportunidades e redes de recursos); (ii) a socialização do indivíduo, observada por meio das experiências na infância, no trabalho e na educação; (iii) as orientações de carreira que o empreendedor pode adotar, representadas pelos papéis e pela

identidade desenvolvida pelo trabalhador; e (iv) a progressão de carreira, identificando os papéis desempenhados durante a trajetória, bem como as experiências e conflitos vivenciados ao longo do tempo nas três esferas: individual, familiar e econômica.

Acompanhando esse pensamento, Korotov, Khapova e Arthur (2010, p. 6) afirmam que a carreira empreendedora significa:

Contradizer sequências socialmente reconhecidas de experiências de trabalho em termos de, por exemplo, idade, educação, nível de responsabilidade, estágio da vida, antecedentes culturais ou socioeconômicos ou progressão na carreira. O empreendedorismo na carreira é a identificação de oportunidades não exploradas e o investimento na carreira, a fim de obter uma recompensa na carreira objetiva (reconhecida externamente) ou subjetiva (gratificante internamente).

Para os autores, os indivíduos que seguem essa trajetória buscam alternativas fora dos limites tradicionais da organização, perseguindo seus objetivos e desafiando as estruturas presentes em seu contexto. A pesquisa ainda associa as carreiras empreendedoras a aspectos como a identificação de oportunidades, a criação de valor e a utilização dos recursos disponíveis para o alcance do sucesso.

Acompanhando a ideia da ruptura no modelo de carreira tradicional, Chanlat (1995, p. 74) apresenta a carreira empreendedora como uma das novas configurações existentes. Para o autor, essa trajetória “está ligada às atividades de uma empresa independente, traçadas por uma pessoa”. Em seu entendimento, o principal recurso do trabalhador que segue esse tipo de carreira é a sua capacidade de criação e inovação, seja por meio de novos valores, produtos ou serviços. Por outro lado, o autor afirma que os maiores limitadores dessa carreira são a capacidade pessoal e as exigências externas, lembrando ainda que a precarização do trabalho, cada vez maior, somada às altas taxas de desemprego, são fatores que podem encaminhar os indivíduos à carreira empreendedora.

Burton, Sorensen e Dobrev (2016), partindo de uma perspectiva sociológica, ao entenderem que os indivíduos buscam construir suas histórias de trabalho a partir de padrões que reconhecem e consideram viáveis, sugerem que o empreendedorismo pode desempenhar funções diferentes na carreira entre as pessoas. Isso significa que, ao observar a carreira e o empreendedorismo, é necessário, primeiramente, contextualizar o espaço de investigação. Ao mesmo tempo, torna-se importante caracterizar os traços de perfil do conjunto analisado. A integração da análise com os espaços social e econômico, bem como com as características dos participantes de um estudo, pode oferecer subsídios iniciais às investigações, evitando percepções distorcidas e aprimorando a reflexão em pesquisas envolvendo o conjunto social dos microempreendedores.

#### **4 INTERLOCUÇÕES ENTRE CARREIRA E A TRANSIÇÃO EF-MEI**

Considerando que as carreiras podem “revelar a natureza e a constituição do trabalho de uma sociedade” (Hughes, 1937, p. 413), é tarefa dos pesquisadores questionar a qualidade das novas configurações de trabalho e, paralelamente, seus padrões de carreira. Diante dessa responsabilidade e tendo em vista nosso objetivo, dividimos esta seção em três partes. Na primeira, problematizamos as noções de agência e de realização pessoal no âmbito da carreira. Em seguida, discutimos os caminhos investigativos que aproximam carreira e microempreendedorismo, considerando a interlocução entre indivíduo e contexto. Por fim, apresentamos as contribuições da base teórica de carreiras para compreender e analisar o movimento do EF-MEI.

#### 4.1 Carreira: agência e a ênfase na realização

Duas características presentes na ampla maioria das abordagens sobre carreira, que podem servir como base introdutória para a compreensão do enquadramento jurídico do MEI e do fenômeno em análise, são a noção de agência e a ênfase na realização pessoal. Iniciando a discussão pela noção de agência, observa-se que ela predomina em grande parte dos modelos contemporâneos de carreira (Rummel *et al.*, 2019). Tais propostas consideram o indivíduo capaz de gerenciar sua carreira e atribuem a ele a responsabilidade pelos resultados decorrentes de suas ações (Hall; Yip; Dorian, 2018).

Sob essa perspectiva, a estrutura contextual e as respectivas barreiras sociais e econômicas existentes ficam em segundo plano. Assim, o indivíduo torna-se capaz de transitar por diferentes espaços e escolher entre diversos caminhos em sua vida. Como características de trajetórias que fortalecem a noção de agência, podemos citar a maior independência do trabalhador, a importância do networking, o aprendizado contínuo e a flexibilidade, presentes nos elementos que compõem sua atividade, como rendimentos, horários e clientes (Duarte; Machado; Silva, 2018).

Ao indivíduo que desafia a estrutura (Valcour; Bailyn; Quijada, 2007) soma-se a preocupação dos modelos de carreira com seu encaixe à ocupação, ou seja, com a realização pessoal ou o sucesso psicológico do trabalhador (Moore; Gunz; Hall, 2007). Pesquisas que valorizam a noção de agência e a perspectiva vocacional tendem a sublinhar conjuntos de pessoas localizadas em estratos específicos da sociedade, ou seja, indivíduos que alcançaram sucesso econômico ou encontraram sua identidade profissional (Baruch; Quick, 2007), especialmente quando vinculados à noção de empreendedorismo (Nabi; Holden; Walmsley, 2010).

É importante ressaltar que as teorias de carreira, embora possuam enfoques distintos, em sua maioria são elaboradas a partir de contextos econômicos desenvolvidos, distintos do brasileiro (Briscoe *et al.*, 2018). Isso significa que a noção de agência ou a ênfase na realização pessoal naturalmente refletem os traços do campo empírico, nos quais a liberdade, a autonomia e a busca pela realização do trabalhador se manifestam em sua trajetória e podem ser observadas por meio de suas decisões e dos resultados da carreira.

No entanto, existem grupos que se situam distantes da tradicional noção de agência e localizam-se em estratos econômicos inferiores, o que, muitas vezes, os impede de alcançar sua realização profissional. Assim como algumas configurações não tradicionais de carreira permaneceram em segundo plano por longo período, esses grupos também estão sub-representados nos debates sobre o tema. No caso dos MEIs, o baixo número de pesquisas acadêmicas, independentemente da área científica ou do campo teórico, está longe de refletir o universo de milhões de trabalhadores e de discutir seus variados contornos.

#### 4.2 Contexto, carreira e microempreendedorismo

Diante das problematizações apresentadas, reforçamos, primeiramente, a importância de contextualizar o espaço da carreira (Briscoe *et al.*, 2018; Hughes, 1937) e, em segundo lugar, abrimos caminhos para a investigação acerca deste conjunto social pouco explorado. Embora os MEIs carreguem uma imagem de autodirecionamento em sua carreira, sobretudo devido à sua exposição midiática ao empreendedorismo, é necessário adotar uma abordagem que não defina a priori as características de uma carreira apenas a partir de seu enquadramento produtivo. Pelo contrário, torna-se fundamental uma aproximação teórica que possibilite um olhar amplo, considerando os diversos níveis (individual, organizacional e contextual), seus respectivos agentes e os elementos que compõem a carreira do trabalhador

(objetivos prescritos pela organização e subjetivos, percebidos pelo indivíduo) (Arthur; Hall; Lawrence, 1989).

Entendendo que o microempreendedorismo representa um universo composto por indivíduos e por coletivos distintos sob diversos aspectos, e a partir da base teórica de carreira, propomos a noção de carreiras microempreendedoras. O objetivo é elaborar uma concepção teórica que contextualize o espaço social e cultural de análise do MEI, situando temporal e territorialmente a investigação (Vaclavik; Rocha-de-Oliveira; Oltramari, 2021). É importante destacar que, embora esse conjunto social apresente traços semelhantes — como renda, porte, nível tecnológico e técnico do negócio —, não se pode ignorar a existência de carreiras microempreendedoras no plural, ou seja, contornos singulares que formam grupos heterogêneos e trajetórias particulares dentro desse universo. Por isso, a noção é apresentada no plural, já que fatores como perfil socioeconômico, ocupação anterior, motivações para empreender e qualificações evidenciam a diversidade de grupos que compõem as carreiras microempreendedoras. Nesse sentido, aproximamo-nos da perspectiva de carreira que a entende na "interseção da história social e da biografia individual" (Grandjean, 1981, p. 1057).

#### **4.3 Observando a transição EF-MEI a partir da construção de carreira**

Compartilhamos da concepção de Burton, Sorensen e Dobrev (2016), que entendem o empreendedorismo como uma etapa na trajetória do indivíduo, e não necessariamente como um destino final ou absoluto. Dessa forma, assim como os antecedentes da trajetória são importantes para a análise, as possibilidades futuras também devem ser consideradas. Isso significa que as carreiras microempreendedoras podem se estender ao longo de toda a vida do indivíduo ou representar apenas uma experiência transitória em sua trajetória profissional. Alinhando essas posições, entendemos que a concepção de carreira oferece uma lente capaz de reunir grupos e elementos de análise, permitindo observar o universo microempreendedor brasileiro. Dessa forma, a seguir, refletimos sobre as possíveis contribuições da noção de carreira para compreender o movimento EF-MEI.

Primeiro, destacamos o papel da perspectiva de tempo oferecida pela base teórica de carreiras, que permite observar diferentes retratos relacionados ao objeto de estudo, bem como suas transformações ao longo do tempo (Hughes, 1937; Souza; Lemos, 2020). A partir dessa perspectiva, é possível examinar cenários passados, analisar as transformações ocorridas, retratar o contexto presente e, quando necessário, projetar situações, eventos ou quadros futuros referentes à carreira do trabalhador.

Desta forma, a análise temporal da transição EF-MEI deve englobar as transformações em todos os níveis de análise mencionados anteriormente. No caso do MEI, ademais, a perspectiva temporal de carreira permite, em primeiro lugar, no nível individual, analisar as dimensões objetivas e subjetivas referentes ao histórico de atividades do microempreendedor, presentes em seu quadro de trabalho e vida, bem como seus planos para o futuro. No nível organizacional, torna-se possível verificar as transformações nas políticas e práticas voltadas à gestão de pessoas e nos modelos produtivos — sobretudo de micro, pequenas e médias empresas próximas ao MEI — que impactam seu enquadramento. No nível contextual, por sua vez, há a possibilidade de identificar os principais eventos e transformações de cunho econômico, social e político, dentro de um panorama temporal, que influíram nas movimentações do atual quadro do mercado de trabalho. Nesse sentido, temas como programas governamentais, leis, movimentações políticas e disputas sociais podem subsidiar a análise do enquadramento trabalhista em questão.

Por sua vez, a perspectiva relacional do conceito de carreira proporciona que todos os níveis de análise, bem como os elementos presentes na discussão sejam correlacionados (Arthur; Hall; Lawrence, 1989). Isto possibilita uma análise da dinâmica existente entre

indivíduos, organizações, instituições e sociedade. Em paralelo, abrem-se caminhos para a associação entre elementos objetivos e subjetivos de carreira que, por sua vez, podem ser vistos de forma longitudinal, observando a natureza destas relações ao longo do tempo.

Em meio a tal campo teórico, o movimento EF-MEI pode ser observado sob diferentes perspectivas: a partir do indivíduo, das organizações ou instituições e do contexto. No nível individual, é possível observar questões relacionadas ao perfil, tais como gênero, idade, classe social, estrutura familiar e qualificações; aspectos objetivos, como o histórico de trabalho e os elementos formais da atividade atualmente exercida; e dimensões subjetivas, envolvendo papéis sociais, conflitos, motivações, necessidades, percepções de liberdade e identidade (Arthur; Hall; Lawrence, 1989; Dyer, 1994).

Ao mesmo tempo, o olhar a partir do indivíduo permite investigar a relação entre as características do trabalhador, como personalidade, necessidades e motivações, e as dimensões intrínsecas dos novos modelos de carreira, sendo essa articulação uma demanda atual nesse campo teórico (Sullivan; Baruch, 2009). A relação entre o perfil do indivíduo e o tipo de carreira pode contribuir para a redução de barreiras de transição entre posições de trabalho, bem como para a reflexão, realizada pelo trabalhador, sobre suas possíveis ações e escolhas. O confronto entre esses elementos pode oferecer maiores subsídios ao trabalhador diante de decisões e resultar em ações mais conscientes.

No nível organizacional ou institucional, algumas questões podem auxiliar na investigação do fenômeno, tais como a observação das características estruturais das organizações, como tamanho e padrões, e dos ambientes percorridos pelo microempreendedor em sua carreira, possibilitando a apreensão das dinâmicas entre seus elementos objetivos e subjetivos (Vaclavik; Rocha-de-Oliveira; Ultramari, 2021). Além disso, aproximações entre ambientes estáveis e flexíveis, individuais e coletivos, elementos de suporte à carreira (informações, aconselhamento e qualificação) em diferentes espaços de trabalho, bem como novas formas e relações produtivas podem ser investigadas considerando a lente teórica explorada nesse estudo.

Em relação ao nível contextual e às suas diferentes esferas (econômica, política, social, cultural e tecnológica), torna-se possível verificar o papel das estruturas sobre a ação das pessoas em um nível ampliado (Vaclavik; Rocha-de-Oliveira; Ultramari, 2021). Verificando as forças que impactam os indivíduos e contribuem para a determinação de suas ações, comportamentos e experiências ao longo da vida, é possível identificar padrões de carreira e barreiras ou promotores subjetivos, econômicos ou sociais. Da mesma forma, esse nível de análise contempla as formas de socialização durante a carreira (Dyer, 1994; Mayrhofer; Meyer; Steyrer, 2007). Ao considerar o contexto na criação de quadros conceituais, torna-se possível integrar fenômenos sociais e políticos que, por sua vez, podem retratar carreiras individuais ou padrões de carreira de um grupo (Gunz; Mayrhofer; Tolbert, 2011).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste ensaio, argumentamos que o corpo teórico de carreiras favorece o avanço da compreensão da dinâmica presente na transição do emprego formal para o microempreendedorismo. A partir das reflexões apresentadas, e considerando a complexa interação entre elementos individuais, organizacionais e sociais que compõem e influenciam a carreira, destacamos três contribuições do trabalho que fornecem subsídios para compreender o fenômeno em questão.

Em primeiro lugar, ao analisar a dimensão histórica e temporal do conceito de carreira, observamos o movimento EF-MEI como resultado de uma série de relações sociais, legais e políticas construídas ao longo dos anos, oferecendo um panorama explicativo sobre o cenário em discussão. Além disso, o panorama temporal permite observar a transição na carreira do

indivíduo ou do grupo de forma ampliada, retratando situações passadas e projetando possibilidades para o futuro. Em segundo lugar, o ensaio destaca que o caráter relacional e dinâmico da base teórica reconhece, além da presença e interlocução entre diferentes atores envolvidos na discussão, a influência mútua existente entre eles e o contexto em que estão inseridos. Dessa forma, é possível avaliar o desenvolvimento dessas relações e analisar o fenômeno sob diferentes perspectivas. Em terceiro lugar, a avaliação do contexto ao observar o movimento EF-MEI busca aproximar a discussão de carreira do cenário brasileiro, considerando os detalhes da estrutura social, e evitar definições antecipadas sobre o conjunto.

Como resultado, entendemos que a observação histórica, temporal e contextualizada, realizada em diferentes níveis, aliada à análise relacional entre os aspectos objetivos e subjetivos da carreira, permite abarcar analiticamente tanto o conjunto de trabalhadores quanto o fenômeno em questão. A discussão do movimento EF-MEI a partir da base teórica de carreiras torna-se, assim, fundamental não apenas para o avanço conceitual da área, mas também para o desenvolvimento de modelos capazes de responder à realidade brasileira.

Considerando o cenário de consolidação do microempreendedorismo e o aumento do número de pessoas em transição EF-MEI, e dado que este ensaio coloca no centro um grupo de trabalhadores marginal às discussões acadêmicas (Nogueira, 2019), as reflexões propostas tornam-se relevantes tanto para o presente quanto para o futuro do campo teórico e prático (Alvesson; Sandberg, 2013).

Mesmo diante das contribuições apresentadas, esta investigação evidencia lacunas que abrem caminhos para novas pesquisas. Tais lacunas dizem respeito tanto à necessidade de aprofundar o diálogo entre diferentes concepções de carreira quanto à observação empírica das experiências dos microempreendedores.

Para além da teoria, a aproximação deste campo pode abrir caminhos para soluções às demandas desse grupo social. Dessa forma, o estudo representa o primeiro passo de uma trajetória que busca gerar contribuições não apenas teóricas, mas também capazes de alcançar o nível prático de ação desses indivíduos, promovendo efeitos positivos em suas esferas de atuação para além do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVESSON, M.; SANDBERG, J. **Constructing research questions: Doing interesting research**. Sage, 2013.

ARNOLD, J.; COHEN, L. The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. **International review of industrial and organizational psychology**, v. 23, n. 1, 2008. Disponível em: [doi.org/10.1002/9780470773277.ch1](https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch1). Acesso em: 19 fev. 2024.

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. **Handbook of career theory**, v. 7, p. 25, 1989. Disponível em: [doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003](https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003). Acesso em: 28 fev. 2024.

BARUCH, Y. Organizational and labor markets as career ecosystem. **Handbook of research on sustainable careers**, p. 364, 2015.

BARUCH, Y.; QUICK, J. C. Understanding second careers: Lessons from a study of US Navy admirals. **Human Resources Management**, v. 46, n. 4, p. 471-491, 2007. Disponível em: [doi.org/10.1002/hrm.20178](https://doi.org/10.1002/hrm.20178). Acesso em: 10 fev. 2024.

BENACH, J. *et al.* Precarious Employment: understanding an emerging social determinant of health. **Annual Review Public Health**, v. 35, p. 229-253. 2014. Disponível em: [doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500](https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500). Acesso em: 14 fev. 2024.

BRASIL. Lei Complementar Nº 128, de 19 de Dezembro de 2008. **Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2008.

BRISCOE, J. *et al.* Career success in different countries: Reflections on the 5C project. In: DICKMANN et al. **The management of global careers**. Palgrave Macmillan, Cham, 2018. p. 117-148.

BURTON, M. D.; SORENSEN, J. B.; DOBREV, S. D. A careers perspective on entrepreneurship. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 40, n. 2, p. 237-247, 2016. Disponível em: [doi.org/10.1111/etap.12230](https://doi.org/10.1111/etap.12230). Acesso em: 17 mar. 2024.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. Disponível em: [doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008](https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008). Acesso em: 28 fev. 2024.

CHUDZIKOWSKI, K. Career transitions and career success in the 'new' career era. **Journal of Vocational Behavior**, v. 81, n. 2, p. 298-306, 2012. Disponível em: [doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005). Acesso em: 15 fev. 2024.

CHUDZIKOWSKI, K. *et al.* Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 4, p. 825-849, 2009. Disponível em: [doi.org/10.1348/096317909X474786](https://doi.org/10.1348/096317909X474786). Acesso em: 14 fev. 2024.

COLBARI, A. de L. Do Autoemprego ao Microempreendedorismo Individual: desafios conceituais e empíricos. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 1, p. 165-189. 2015. Disponível em: [doi.org/10.9771/23172428rigs.v4i1.10909](https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v4i1.10909). Acesso em: 27 fev. 2024.

DUARTE, M. de F.; MACHADO, D. de Q.; SILVA, A. L. Interfaces do discurso sustentável na noção contemporânea de carreira. **Organizações e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 23-43, 2018. Disponível em: [doi.org/10.5433/2318-9223.2018v6n1p23](https://doi.org/10.5433/2318-9223.2018v6n1p23). Acesso em: 08 jan. 2024.

DVOULETÝ, O.; NIKULIN, D. Dependent self-employed individuals: Are they different from paid employees?. **Employee Relations: The International Journal**, v. 45, n. 3, p. 704-720, 2023. Disponível em: [doi.org/10.1108/ER-11-2022-0502](https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0502). Acesso em: 12 mar. 2024.

DYER, W. G. Toward a Theory of Entrepreneurial Careers. **Entrepreneurship Theory and Practice**. Winter, v. 19, n. 2, p. 7-21, 1994. Disponível em: [doi.org/10.1177/104225879501900202](https://doi.org/10.1177/104225879501900202). Acesso em: 13 fev. 2024.

ELDER, G. H. **Perspectives on the life course**. Ithaca, NY: Cornell University Press. 1985.

GRANDJEAN, B. D. History and career in a bureaucratic labor market. **American journal of Sociology**, v. 86, n. 5, p. 1057-1092, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2778748>. Acesso em: 02 fev. 2024.

GUNZ, H.; MAYRHOFER, W.; TOLBERT, P. Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. **Organization Studies**, v. 32, n. 12, p. 1613-1620, 2011. Disponível em: [doi.org/10.1177/0170840611421239](https://doi.org/10.1177/0170840611421239). Acesso em: 20 fev. 2024.

HAMMES, E. D.; SILVEIRA, R. L. L. da. O microempreendedor individual (MEI) e o desenvolvimento territorial: uma análise da importância da legislação em diferentes escalas para efetivação da política pública. **Revista do Desenvolvimento Regional**, v. 12, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/coloquio/article/view/317>. Acesso em: 23 mar. 2024.

HIRSCHI, A. The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. **The career development quarterly**, v. 66, n. 3, p. 192-204, 2018. Disponível em: [doi.org/10.1002/cdq.12142](https://doi.org/10.1002/cdq.12142). Acesso em: 18 fev. 2024.

HODKINSON, P.; HODKINSON, H.; SPARKES, A. C. **Triumphs and tears: Young people, markets, and the transition from school to work**. Routledge, 1996.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2768627>. Acesso em: 14 fev. 2024.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: notas técnicas. Brasília, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101237.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2023.

JAAKKOLA, E. Designing conceptual articles: four approaches. **AMS review**, v. 10, n. 1-2, p. 18-26, 2020. Disponível em: [doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0](https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0). Acesso em: 14 fev. 2024.

JUNIOR, J. J.; WISSMANN, A. D M.; MORAES, J. P.; ANDRADE, A. G. M. Reflexões sobre carreira, competências e dimensionamento para a Administração Pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, v. 74, n. 1, p. 287-304, 2023. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/5447>. Acesso em: 26 out. 2025.

KOROTOV, K.; KHAPOVA, S.; ARTHUR, M. Career entrepreneurship. **Published in Organizational Dynamics**, v. 40, n. 2, p. 127-135, 2010. Disponível em: [dx.doi.org/10.2139/ssrn.1436976](https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1436976). Acesso em: 20 fev. 2024.

LATACK, J. C.; DOZIER, J. B. After the ax falls: Job loss as a career transition. **Academy of Management Review**, v. 11, n. 2, p. 375-392, 1986. Disponível em: [doi.org/10.2307/258467](https://doi.org/10.2307/258467). Acesso em: 17 fev. 2024.

LU, S.; SEXTON, M. Career journeys and turning points of senior female managers in small construction firms. **Construction Management and Economics**, v. 28, n. 2, p. 125-139, 2010. Disponível em: [doi.org/10.1080/01446190903280450](https://doi.org/10.1080/01446190903280450). Acesso em: 07 fev. 2024.

MARTINS, A. C.; COSTA, L. C. da. Reestruturação Produtiva e as Políticas Públicas de Empreendedorismo: uma análise do deslocamento do direito do trabalho para o direito empresarial. **CONINTER**, v. 2, n. 3, p. 338-356, 2014.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M. To belong or not to belong – is that the question? New forms of coupling between organizations and the individuals and their consequences for careers. *In: European Group for Organizational Studies (EGOS), 17, 2001, Lyon. Anais...* França: EGOS, 2001.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. **Handbook of career studies**, p. 215-240, 2007.

MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, p. 320-332, 2011. Disponível em: [doi.org/10.1590/S1415-65552011000200010](https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000200010). Acesso em: 10 fev. 2024.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. **Handbook of career studies**, p. 13-38, 2007.

MÜLLER, C. V.; SCHEFFER, A. B. B. Por que adotar a perspectiva da sustentabilidade nos estudos de carreira? Ensaio teórico sobre os pilares e a importância da discussão. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. e2020-1006, 2022. Disponível em: [doi.org/10.1590/S0034-759020220506](https://doi.org/10.1590/S0034-759020220506). Acesso em: 25 out. 2025.

NABI, G.; HOLDEN, R.; WALMSLEY, A. From student to entrepreneur: towards a model of graduate entrepreneurial career-making. **Journal of Education and Work**, v. 23, n. 5, p. 389-415, 2010. Disponível em: [doi.org/10.1080/13639080.2010.515968](https://doi.org/10.1080/13639080.2010.515968). Acesso em: 14 fev. 2024.

NOGUEIRA, M. O. **Um pirilampo no porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade das pequenas empresas e da informalidade no país**. Brasília, IPEA. 2ª Ed. 2019.

NOGUEIRA, M. O.; OLIVEIRA, J. M. de. Da baleia ao ornitorrinco: contribuições para a compreensão do universo das micro e pequenas empresas brasileiras. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, n. 25, p. 7-18, abr. 2013. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5241>. Acesso em: 14 fev. 2024.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Microempreendedor Individual**. Brasília, 2025. Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br> Acesso em: 10 out. 2025.

RIBEIRO, A. J. G. A História Avança em Marcha Ré: empreendedorismo e suas consequências no Brasil. *In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO POLÍTICA*, 6., 2015, Niterói. **Anais...** Niterói: UFF, 2015.

ROSENFELD, C. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 89, p. 115-128, 2015. Disponível em: [doi.org/10.17666/3089115-128/2015](https://doi.org/10.17666/3089115-128/2015). Acesso em: 14 mar. 2024.

RUMMEL, S. *et al.* Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. **Career Development International**, 2019.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2019. Disponível em: [https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/08/013\\_0319\\_APRE\\_MEI\\_v15\\_principais-resultados-inicio.pdf](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/08/013_0319_APRE_MEI_v15_principais-resultados-inicio.pdf). Acesso em: 28 mar. 2023.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2022. Disponível em: [https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/relatorio\\_perfil\\_mei\\_2022\\_v15.pdf](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/relatorio_perfil_mei_2022_v15.pdf). Acesso em: 28 nov. 2023.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/perfil-do-microempreendedor-individual/>. Acesso em: 25 out. 2025.

SOUZA, F. A. S.; LEMOS, A. H. da C. A origem como destino: trajetórias profissionais de faxineiras terceirizadas. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 4, p. 74-92, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i4.45779>. Acesso em: 21 mar. 2024.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. **Journal of Management**. v. 35, p. 1542-1571, 2009.

TOMETICH, P.; BORGES, F. A.; SILVA, R. F. C. Empreendedorismo, inovação e desenvolvimento – traços do mundo empresarial no discurso de blogs brasileiros. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE LA RED DE POSGRADOS DE INVESTIGACIÓN LATINOS EN ADMINISTRACIÓN Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, 3., 2014, Porto Alegre e São Leopoldo. **Anais [...]**. São Leopoldo: Red Pilares, 2014.

VACLAVIK, M. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; OLTRAMARI, A. P. Proteus looks around: agency, time, and context in a gig economy career analysis. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 18, n. 02, 2021. Disponível em: [doi.org/10.1590/1807-7692bar2021200098](https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2021200098). Acesso em: 14 fev. 2024.

VALCOUR, M.; BAILY, L.; QUIJADA, M. A. Customized careers. **Handbook of career studies**, p. 188-210, 2007.

VAN DER HEIJDEN, B. I.; DE VOS, A. Sustainable careers: Introductory chapter. In: **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 1-19.

WISSMANN, A. D. M. Discursos e desconstrução sobre a figura do Microempreendedor Individual (MEI). **Revista Pretexto**, v. 22, n. 4, 2021. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/7989>. Acesso em: 25 dez. 2023.

WISSMANN, A. D. M.; CLOSS, L. Q. As Construções de Carreira na Transição do Emprego Formal ao Microempreendedorismo. **Revista Alcance**, v. 32, p. 18-36, 2025. Disponível em: [doi.org/10.14210/alcance.v32n1\(Jan/Abr\).p18-36](https://doi.org/10.14210/alcance.v32n1(Jan/Abr).p18-36). Acesso em: 25 out. 2025.

WISSMANN, A. D. M.; CLOSS, L. Q.; LUZ, A. R. da. Interlocuções teóricas entre empreendedorismo, carreira e aprendizagem. **Desenvolve - Revista de Gestão do Unilasalle**,

v. 11, n. 3, 2022. Disponível em: [doi.org/10.18316/desenv.v11i3.10042](https://doi.org/10.18316/desenv.v11i3.10042). Acesso em: 25 out. 2025.

WISSMANN, A. D. M.; LEAL, A. P. Experiências de Microempreendedorismo Individual (MEI) na ótica das Relações de Trabalho no município de Rio Grande-RS. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 3, n. 2, p. 5-19, 2018. Disponível em: <https://www.relise.eco.br/index.php/relise/article/view/131>. Acesso em: 14 fev. 2024.

---

Recebido em/Received: 28/02/2024 | Aprovado em/Approved: 17/12/2025

---