

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)

ALEXANDRE DAL MOLIN WISSMANN

**A EXPERIÊNCIA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) SOB A  
ÓTICA DA QUALIFICAÇÃO**

Rio Grande – Rio Grande do Sul

2017

Alexandre Dal Molin Wissmann

**A EXPERIÊNCIA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) SOB A  
ÓTICA DA QUALIFICAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da Universidade Federal do Rio Grande como requisito à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de concentração: Organizações, Mercado e Trabalho.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Anne Pinheiro Leal

Coorientador: Prof. Dr. Wilson Danilo Lunardi Filho

Rio Grande – Rio Grande do Sul

2017

## Ficha catalográfica

W816e Wissmann, Alexandre Dal Molin.

A experiência do microempreendedor individual (MEI) sob a ótica da qualificação / Alexandre Dal Molin Wissmann. – 2017.  
150 p.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Programa de Pós-graduação em Administração, Rio Grande/RS, 2017.

Orientadora: Dr<sup>a</sup>. Anne Pinheiro Leal.

Coorientador: Dr. Wilson Danilo Lunardi Filho

1. Qualificação 2. Microempreendedor individual 3. Relações de trabalho 4. Empreendedorismo 5. Precarização do trabalho I. Leal, Anne Pinheiro II. Lunardi Filho, Wilson Danilo III. Título.

CDU 65.017.3

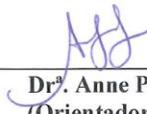


ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº09/17

No 24º dia do mês de abril de dois mil e dezessete, às 10 horas, realizou-se a defesa de dissertação do Programa de Pós-Graduação em Administração, nível mestrado, da Universidade Federal do Rio Grande - FURG, na Sala de Webconferência do SEaD, - Campus Carreiros – cuja Banca foi constituída pelos professores: Anne Pinheiro Leal(FURG), Wilson Danilo Lunardi Filho(FURG), Francielle Molon da Silva(UFPel-FURG) e Clerilei Aparecida Bier(UDESC), para arguir do mestrando **Alexandre Dal Molin Wissmann**. Após a apresentação da dissertação intitulada “**A Experiência do Microempreendedor Individual(MEI) sob a Ótica da Qualificação**” e a arguição dos avaliadores seguida de defesa, a Banca reuniu-se e considerou o trabalho aprovado, emitindo o parecer a seguir:

O trabalho cumpre suficientemente os requisitos de uma dissertação de mestrado apresentando contribuições significativas para o campo.

Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente Ata que após lida e aprovada será assinada pelos membros componentes da Banca.



Dr.<sup>a</sup>. Anne Pinheiro Leal  
(Orientador(a) - FURG)



Dr. Wilson Danilo Lunardi Filho  
(Co-orientador(a) - FURG)



Dr.<sup>a</sup>. Francielle Molon da Silva  
(UFPel-FURG)



Dr.<sup>a</sup>. Clerilei Aparecida Bier  
(UDESC)

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é compreender em que sentidos a experiência de atuação como Microempreendedor Individual (MEI) qualifica os trabalhadores nela envolvidos. A pesquisa classifica-se como de exploratória-descritiva e interpretativa. Os procedimentos técnicos empregados foram pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Os sujeitos da pesquisa são 56 MEIs que tem suas atividades produtivas localizadas na cidade de Rio Grande – RS. A entrevista semi-estruturada e a observação foram as técnicas utilizadas para a coleta dos dados empíricos. Os dados foram interpretados para em seguida proceder com sua análise. Primeiramente os sujeitos e suas características de trabalho foram descritos. Os resultados identificaram as formas pelas quais os sujeitos qualificam-se no e para o trabalho, suas dimensões técnicas e comportamentais e as competências como elementos estruturantes das relações de trabalho. Notou-se que em função de suas características como o baixo faturamento do negócio; os baixos níveis de escolaridade dos sujeitos; a baixa divulgação dos serviços prestados; a localização dos negócios em regiões periféricas; as barreiras de entrada que impedem o crescimento dos empreendimentos; os sujeitos acabam possuindo dificuldades no enfrentamento das situações, o que prejudica a aquisição de qualificações. Evidenciou-se que estes trabalhadores possuem uma tendência às qualificações no trabalho, utilizando-as de diversas maneiras por conta de seu baixo custo, acesso rápido e flexibilidade. Já com relação às qualificações para o trabalho existe ainda um distanciamento entre os trabalhadores e estes processos formais. É clara também a importância dos relacionamentos com diversos agentes, principalmente os familiares, na qualificação dos trabalhadores, parece haver uma forma de substituição da perda de noção de suporte social na relação de emprego, que é de alguma maneira, compensada pelos vínculos de solidariedade familiares ou comunitários. Conclui-se também que existe uma diversidade de vínculos de trabalho estabelecidos nestes espaços organizativos, em especial no que refere-se à informalidade, além disso esses vínculos buscam de alguma forma a redução dos encargos sociais. O sentido desta relação de trabalho pode ser atribuído, predominantemente, como alternativa à redução das oportunidades de emprego regular, e apesar do reconhecimento social e acesso à proteção social, ainda existe uma forte tendência ao rebaixamento do acesso a direitos trabalhistas, da qualidade da atividade e da estabilidade.

Palavras chave: Qualificação, Microempreendedor Individual, Relações de Trabalho, Empreendedorismo, Precarização do Trabalho.

## ABSTRACT

The objective of the present work is to understand in which ways the experience of acting as Individual Micro Entrepreneur (IME) qualifies the workers involved into it. The research is classified as exploratory-descriptive and interpretative. The technical procedures used were bibliographic, documentary and field research. The research subjects are 56 IMEs that have their productive activities located in the city of Rio Grande - RS. The semi-structured interview and the observation were techniques used to collect empirical data. The data were interpreted and then proceeded with their analysis. Firstly, the subjects and their work characteristics were described. The results identified the ways in which subjects qualify in and for work, their technical and behavioral dimensions, and skills as structuring elements of work relationships. It was noted that due to its characteristics such as low turnover of the business; low levels of schooling of subjects; low disclosure of services; the location of business in peripheral regions; barriers to entry that hinder the growth of enterprises; the subjects end up having difficulties in coping with situations, which impairs the acquisition of qualifications. It has been shown that these workers have a tendency to qualify at work, using them in various ways due to their low cost, quick access and flexibility. Regarding to the qualifications for work, there is still a gap between workers and these formal processes. It is also clear the importance of relationships with several agents, especially family members, in the qualification of workers, there seems to be a way of replacing the loss of the notion of social support in the employment relationship, which is somehow compensated by the bonds of family solidarity or community. In summary there is a diversity of work links established in these organizational spaces, especially with regard to informality, in addition, these links look for in some way to reduce social charges. The meaning of this employment relationship can be attributed, predominantly, as an alternative to the reduction of regular employment opportunities, despite social recognition and access to social protection, there is still a strong tendency to lower access to labor rights, the quality of work and stability.

Keywords: Qualification. Individual Micro Entrepreneur. Work Relationship. Entrepreneurship. Work Precariousness.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Caracterização do MEI.....	18
Quadro 02 - Principais atividades no Brasil .....	18
Quadro 03 - Atividades dos sujeitos da pesquisa .....	56
Quadro 04 - Canais de pesquisa .....	75
Quadro 05 - Formas de qualificação no trabalho .....	91
Quadro 06 - Formas de qualificação para o trabalho.....	98
Quadro 07 - Dimensão técnica .....	103
Quadro 08 - Dimensão comportamental.....	113
Quadro 09 – Elementos estruturantes da atividade de trabalho.....	121
Quadro 10 - Perfil dos sujeitos entrevistados .....	141

## LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Categorias de análise da qualificação para o estudo em questão.....	44
Figura 02 - Faixa etária dos respondentes .....	58
Figura 03 - Faturamento médio mensal.....	59
Figura 04 - Escolaridade dos respondentes .....	60
Figura 05 - Relações de assalariamento .....	61
Figura 06 - Relações associativas.....	63
Figura 07 - Tempo de registro como MEI.....	65
Figura 08 - Ocupação anterior .....	66

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos da pesquisa.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2</b>	<b>Justificativa .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>O contexto produtivo e o surgimento do empreendedorismo individual contemporâneo.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2</b>	<b>O surgimento e caracterização da figura jurídica do microempreendedor individual (MEI) no âmbito das relações de trabalho.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3</b>	<b>Qualificação .....</b>	<b>24</b>
2.3.1	Conhecimento e aprendizagem no trabalho .....	25
2.3.2	Conteúdo e características .....	28
2.3.3	A noção de competência no panorama da qualificação .....	36
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>46</b>
<b>3.1</b>	<b>Especificação do problema .....</b>	<b>46</b>
3.1.1	Perguntas de pesquisa.....	46
3.1.2	Definição das variáveis/categorias de análise .....	47
<b>3.2</b>	<b>Design da pesquisa.....</b>	<b>49</b>
3.2.1	População e amostragem .....	50
3.2.2	Plano de coleta de dados .....	52
<b>4</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS.....</b>	<b>56</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO NAS EXPERIÊNCIAS DO MEI .....</b>	<b>72</b>
<b>5.1</b>	<b>Processos de qualificação do MEI.....</b>	<b>72</b>
5.1.1	Qualificações no trabalho .....	72
5.1.1.1	A profusão no uso da Internet .....	73
5.1.1.2	O relacionamento com clientes .....	76
5.1.1.3	O papel do parceiro-fornecedor.....	78
5.1.1.4	O relacionamento com os funcionários .....	80
5.1.1.5	O convívio familiar e entre amigos .....	82
5.1.1.6	Amigos, amigos, negócios à parte? .....	85
5.1.1.7	A boa vizinhança .....	87
5.1.1.8	A utilização dos produtos .....	89

5.1.1.9	Os livros, revistas e outros textos.....	90
5.1.2	Qualificação para o trabalho.....	92
<b>5.2</b>	<b>Dimensões técnicas e comportamentais.....</b>	<b>98</b>
5.2.1	Dimensões técnicas .....	98
5.2.2	Dimensões comportamentais.....	104
<b>5.3</b>	<b>Competências: os elementos estruturantes da atividade .....</b>	<b>115</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>122</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>132</b>
	<b>APÊNDICE 01 – MODELO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>139</b>
	<b>APÊNDICE 02 – RESULTADOS DA APROXIMAÇÃO COM OS SUJEITOS.</b>	<b>141</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário das organizações vem passando por diversas mudanças ao longo de sua história, os aspectos social, econômico e cultural parecem alterar profundamente as relações dentro do contexto de trabalho dos sujeitos. Atualmente, o que se vê é uma reestruturação produtiva do capital, fazendo com que a sociedade se molde em função do desenvolvimento desse sistema, buscando maneiras de readequar as demandas ao redor do globo. Pode se dizer que, além da busca incessante pela redução de custos, que coloca a competitividade no centro da relação entre as empresas, as novas estruturas de produção mais flexíveis e enxutas são características desse sistema, fazendo com que aconteça um enxugamento dos postos formais de trabalho.

É, nesse sentido, que Vieira e Garcia (2002) discorrem sobre as transformações advindas por meio dessas novas tecnologias. Essas novas incorporações no mundo do trabalho fazem com que o número de empregos disponíveis venha sofrendo quedas, pois a quantidade de mão de obra necessária para se atingir os volumes de produção demandados pela sociedade já não é a mesma. Isto faz com que tecnologias tanto de gestão quanto de maquinário sejam responsáveis pela diminuição gradativa deste índice.

Este fenômeno não é novidade. Friedmann (1972) já alertava que isto vinha sendo consumado. As máquinas e as novas tecnologias vêm tomando cada vez mais o lugar do trabalhador e este é um dos motivos para que Martins e Costa (2014) tratem sobre a crise que o capital sofreu na virada do século, ocorrendo a reestruturação produtiva do antigo modelo de produção fordista para um regime mais flexível nas organizações, o que alterou diversos aspectos, sendo um deles as relações de trabalho.

A reestruturação dessas relações fez, então, com que a quantidade de postos formais de trabalho minguasse, obrigando os trabalhadores a procurarem alternativas de emprego e renda. Assim, novas formas de trabalho foram surgindo, e principalmente ressurgindo na categoria da informalidade. Além disto, em função destas transformações, das relações mais flexíveis e da demanda do mercado por produtos cada vez mais alternativos, Antunes (2002) adverte que a classe trabalhadora vem sofrendo uma heterogeneização, pois cada trabalhador busca diante deste cenário e por meio de suas condições (econômicas e sociais), alternativas de se recolocar no mercado de trabalho. Como se não bastasse, fora o desemprego crescente entre a população, a crise do capital acarretou e vem acarretando também uma precarização cada vez maior dos

postos formais de trabalho ainda existentes, o que segundo Paiva (2001) vem tornando este tipo de trabalho menos atrativo para os sujeitos. Diante da realidade, grande parcela destas pessoas procura estas formas alternativas de trabalho e renda, como a abertura de seus próprios negócios ou como Colbari (2015) propõe, torna-se trabalhador por conta própria ou trabalhador autônomo, referindo-se ao autoemprego.

Diante destes fatos e lembrando o conceito de Saviani (2007) de que o homem e o trabalho são elementos indissociáveis, Menchise (2014) explica que o discurso do autoemprego se apresenta bastante conveniente como forma de reduzir a questão do desemprego. Assim, perante esta situação, o Estado adota esta ideia e começa a tomar medidas que favoreçam este tipo de negócio, incentivando, através de suas políticas, a prática do empreendedorismo entre a população.

Em resposta às transformações na estrutura produtiva e às demandas sociais da população, o governo federal brasileiro criou diversas políticas públicas que incentivavam trabalhadores para a abertura de seu próprio negócio. Indo por este caminho, os sujeitos teriam que encontrar alguma alternativa de negócio que se encaixasse com suas habilidades – o que também corrobora com a heterogeneização da classe trabalhadora. Abrir o próprio negócio e se recolocar no mercado de trabalho, na contemporaneidade, é uma das principais formas pela qual estes sujeitos buscam a obtenção de sua renda. (PAIVA, 2001).

Entretanto, nenhuma dessas tantas ações foi tão impactante e ganhou tanta visibilidade quanto a ação concretizada em 2006. Foi nesse ano que o discurso de empreendedorismo cristalizou-se em forma de ação pelo governo federal, através da Lei Complementar nº 123/2006. Essa Lei instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, complementada dois anos depois, pela Lei Complementar nº 128/2008, que criou a figura jurídica e a tipologia organizacional do **Microempreendedor Individual - MEI**. Dessa maneira, abrindo seus próprios negócios, estes sujeitos encontraram, no empreendedorismo, uma alternativa profissional. Portanto, com a opção de formalização, milhares de pessoas que antes trabalhavam desamparadas pela legislação, tiveram a possibilidade de trazer seus negócios para a base jurídica. Em março de 2017, o número de Microempreendedores Individuais em todo o País está próximo dos sete milhões, mostrando sua notoriedade, além de sua importância econômica e social. (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017).

Esse crescimento da classe é justificado por Colbari (2015), quando lembra que o desemprego, através de sua tendência ao rebaixamento de salários e cargos esvaziados de significado e que não atendem as expectativas dos funcionários, aumenta a disposição dos sujeitos em estabelecer sua própria empresa. Além disso, o número de pessoas em idade ativa que precisam entrar no mercado de trabalho também tem crescido, aumentando a demanda e a competitividade por empregos. Com o desequilíbrio desta equação, o surgimento do MEI parece ser uma das alternativas para absorver estas demandas decorrentes da reestruturação produtiva. Entretanto, por mais que esta nova modalidade se apresente como uma alternativa, é preciso destacar algumas características destes trabalhadores.

O relatório divulgado pelo SEBRAE (2016) oferece uma noção do seu perfil: são, em sua maioria, trabalhadores que tinham como antiga ocupação um emprego formal, criando sua empresa por necessidade de obter trabalho e renda; em geral, não possuem todo o conhecimento necessário para a organização de seu negócio e, mesmo assim, não costumam procurar ajuda para se desenvolverem; a maior parte deles não tem o ensino médio completo, além de não gerarem praticamente nenhuma inovação em seus produtos e serviços ofertados, concentrando-se totalmente no mercado interno.

Desse modo, concretizado em ação pelo governo federal, o Microempreendedor se torna uma realidade, num cenário econômico de competitividade. Em seu trabalho, analisando o discurso de diversos meios de comunicação, Tometich, Borges e Silva (2014) avaliaram alguns traços que parecem ser exigências para estes sujeitos conseguirem se manter no competitivo mercado de trabalho. Além de características como inovação e racionalização estarem presentes nas conclusões destacadas, o item que merece atenção é a sua **qualificação**, nas habilidades requisitadas para o desempenho de suas funções no trabalho, ela aparece como fator impactante para que estes sujeitos consigam bons resultados nesta sua empreitada. Para reforçar ainda mais este ponto, assim como Tometich, Borges e Silva (2014), Martins e Costa (2014) também lembram que os desafios enfrentados por estes sujeitos são os mais diversos e complexos que, aliado à situação de individualidade de empreendedor, acaba tornando a qualificação mais fundamental ainda, num cenário onde as dificuldades são impostas a todo instante.

Para lidar diante deste cenário, Ipiranga et al. (2005) argumentam que o conhecimento se tornou uma ferramenta estratégica, o que é corroborado por Tartuce

(2004) quando apresenta que a qualificação dos trabalhadores ganhou destaque nos últimos tempos, e isto pode ser visto tanto nas discussões quanto nas práticas públicas e de gestão. Portanto, a qualificação dos sujeitos se torna aspecto importante no novo cenário produtivo, assim como a busca por diferenciais e pelo constante aperfeiçoamento, dentro do mercado de trabalho. (MACHADO, 1992).

Kober (2004) chama a atenção para o caráter social que o conceito carrega dentro do tema das qualificações, deixando claro que as habilidades são produtos do trabalho do indivíduo, mas também trazem consigo aspectos da sua história. Por isto, devem ser tratadas como uma construção/relação social do sujeito, que tem como aspectos influenciadores a família, a escola e o trabalho, sendo estas categorias moldadoras do atual estado em que o indivíduo se encontra.

Sabendo disto e considerando a multiplicidade que a categoria de Microempreendedores abrange, torna-se importante compreender suas qualificações “para melhor entender a interpenetração do saber técnico, social e dos valores que as perpassam, para melhor assimilá-las como expressão de um sujeito sociocultural e sócio-histórico em ação.” O que se entende, a partir disto, é que as atividades desempenhadas no presente, além do atual estado das qualificações do sujeito, são produtos de “experiências adquiridas anteriormente, memorizadas e incorporadas no gesto técnico, e que são então requisitadas em situação” (CUNHA, 2005, p. 10). Dessa forma, estudar os antecedentes, entender o histórico e a condição atual destes microempreendedores se torna fundamental, ou seja, para entender o conteúdo que as qualificações carregam, parece imprescindível, antes de tudo, compreender este trabalhador como sujeito social/histórico.

A partir do quadro apresentado, trazendo a qualificação como aspecto fundamental e de crescente importância no cotidiano dos trabalhadores, e compreendendo o contexto histórico e de fragilidade do Microempreendedor Individual, indaga-se: **em que sentidos a experiência de atuação como microempreendedor individual (MEI) qualifica os trabalhadores nela envolvidos?** Além dessa pergunta geral, foram formuladas outras questões que direcionarão os esforços desta pesquisa, quais sejam:

- Existem diferentes perfis de qualificação do MEI, em função de suas motivações para empreender?

- Até que ponto a condição de "individualidade" os coloca em posição de fragilidade na aquisição de qualificações?
- Até que ponto o dinamismo do mercado é um elemento que propicia aprendizados significativos para os sujeitos?
- Como a experiência de MEI influencia a condição de autonomia do trabalhador?
- Como a condição de MEI impacta a identidade profissional do trabalhador? E a identidade de empreendedor?
- Qual é o sentido e significado da política pública do MEI, a partir da análise da qualificação destes trabalhadores?

### 1.1 Objetivos da pesquisa

Apresentada a problematização do estudo, o trabalho tem como objetivo geral **compreender em que sentidos a experiência de atuação como microempreendedor individual (MEI) qualifica os trabalhadores nela envolvidos**. Tendo em vista a busca do objetivo geral, alguns objetivos específicos são definidos para o alcance da meta maior:

- Caracterizar a trajetória profissional dos sujeitos da pesquisa;
- Identificar os motivos que levaram os trabalhadores à adesão à forma jurídica de MEI;
- Avaliar quais são as principais características e rotinas de trabalho destes sujeitos no contexto produtivo onde estão inseridos;
- Identificar quais sujeitos (fornecedores, clientes, colaboradores, apoiadores, etc.) estão envolvidos na rotina de trabalho MEI;
- Descobrir quais são as fontes de conhecimento a que estes sujeitos recorrem para fazer frente à realização de suas atividades;
- Identificar como a condição de “individualidade” afeta a aquisição de qualificações;
- Analisar as dinâmicas de aprendizagem na rotina destes sujeitos.
- Verificar quais foram as mudanças decorrentes da formalização, sob a perspectiva do sujeito, no que se refere à identidade profissional e empreendedora;

## 1.2 Justificativa

Diversos são os motivos que justificam a realização dessa pesquisa e a tornam significativa. A primeira razão para elaboração dessa proposta de estudo foi a estreita relação do pesquisador com Microempreendedores Individuais, por ter atuado mais de dois anos em um projeto denominado Negócio a Negócio, desenvolvido pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em parceria com Instituições de Ensino Superior (IES). Este projeto tem como objetivo promover a orientação empresarial de micro e pequenas empresas em suas áreas da gestão. Diante disto, durante este tempo de proximidade a estes sujeitos, diversas fragilidades foram identificadas e curiosidades foram se acumulando. Além disto, o tempo proporcionou ao autor um determinado conhecimento da realidade, do cotidiano de uma amostra destes empresários que pode ser canalizado para fins de pesquisas.

Isto faz com que a realidade destes sujeitos se torne um dos principais pontos que fundamentam a importância da discussão. Sua condição de individualidade dentro do ambiente empresarial, somada a marginalização por parte das relações de trabalho, que através da ótica empreendedora o obrigam a conquistar sua condição de sustento, ou como cita Pamplona (2001), erguendo-se pelos próprios cabelos, fazem com que estes sujeitos estejam mais fragilizados e desamparados em diversas situações. Diante deste cenário, enfrentando uma série de dificuldades, Colbari (2015) ainda ressalta a importância da discussão dentro do contexto do MEI, no sentido de compreender sua realidade para que estes profissionais consigam se manter no mercado de trabalho.

As políticas públicas de incentivo, fomentando e qualificando estes empreendedores, ajudando em sua fragilidade e reduzindo o índice de mortalidade destes pequenos negócios em seus primeiros anos de vida demonstram a importância desta questão (COLBARI, 2015). A grande quantidade de instituições que através de suas ações buscam ajudar no desenvolvimento destes sujeitos também ilustram a amplitude deste debate. Além do Estado e suas políticas de apoio, diversas são as instituições que atuam nesta perspectiva, como o próprio SEBRAE, Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), Banco do Brasil, Caixa Federal, além de diversas Incubadoras e Instituições de Ensino Superior (IES) espalhadas por todo o Brasil.

Outro fato é destacado por Ruas e Antonello (2003), que notam a carência de pesquisas focadas no nível individual do trabalho. Eles explicam que existe um predomínio dos estudos na área de aprendizagem organizacional, com um foco voltado para as organizações. Isto leva a crer que os Microempreendedores Individuais podem ser uma população que ainda necessita de estudos, principalmente, em relação às qualificações produzidas pela aprendizagem destes indivíduos. Em consonância a este discurso, Silva e Araújo (2014) reconhecem a relevância do tema, e acreditam que a discussão da qualificação profissional dos empreendedores se torna necessária no atual contexto produtivo.

Dessa forma, a magnitude que a classe dos Microempreendedores Individuais possui – chegando a mais de seis milhões de trabalhadores – não condiz com a exígua quantidade de trabalhos acadêmicos voltados ao assunto. Por isto, o trabalho parte em busca de contribuições, não só teóricas, mas que consigam alcançar o nível prático de ação destes sujeitos, para que aconteça uma melhora efetiva dentro de sua posição no mercado de trabalho ou, ao menos, ganhem maior visibilidade e melhores condições de trabalho.

Dentro deste cenário, entender até que ponto esta nova experiência de trabalho consegue produzir qualificações para estes sujeitos formalizados dentro da categoria jurídica de Microempreendedor Individual se torna importante no sentido de compreender as reais mudanças provocadas no perfil destes indivíduos, bem como o papel desempenhado por estas políticas de incentivo à ideologia empreendedora, sob a ótica da qualificação. Portanto, a aproximação da teoria somada à realidade destes empreendedores, tem em vista a análise, a descrição e o diagnóstico dos dados, contribuindo na discussão e no aprofundamento do fenômeno, justificando a realização da pesquisa.

O estudo está dividido em seis capítulos e estruturou-se da seguinte maneira: o primeiro capítulo corresponde à introdução, trazendo a contextualização do assunto e a formulação das questões de estudo, bem como também seus objetivos geral e específicos e a justificativa da pesquisa. O referencial teórico é o tema do segundo capítulo e está dividido em três áreas apresentadas na sequência. O terceiro capítulo se dedica a apresentar a metodologia, trazendo suas características. A caracterização dos sujeitos da pesquisa é exposta no quarto capítulo. O quinto capítulo trata das

qualificações e está dividido entre as três categorias de análise: formas, dimensões e competências. Por fim, o sexto e último capítulo abordam as conclusões do estudo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O quadro teórico de referência proporcionará uma sustentação para os dados que serão levantados ao longo da pesquisa. Estas referências buscarão clarear os pontos sobre os assuntos que serão discutidos neste estudo. Portanto, nesta etapa, serão apresentados os fundamentos teóricos que compõem a pesquisa em tela. Esta etapa está dividida em três seções: a primeira se dedica a contextualizar o ambiente onde o empreendedorismo individual se desenvolveu, resgatando seus aspectos históricos. O segundo item trata do MEI, trazendo informações sobre seu surgimento e caracterizando estes sujeitos dentro das relações de trabalho. O último item aborda o tema da qualificação e foi desenvolvido em três subseções: a primeira busca apresentar o assunto sob a ótica da aprendizagem e do conhecimento nas relações de trabalho para, na sequência, entrar propriamente no âmago da qualificação, expondo seu contexto histórico e seus conteúdos; por fim, a terceira e última parte traz a noção de competência inserida no panorama do grande tema da qualificação.

### **2.1 O Contexto produtivo e o surgimento do empreendedorismo individual contemporâneo**

As discussões acadêmicas sobre pequenos empreendimentos não despertam tanto interesse quanto aquelas cujo objeto são as grandes empresas. Apesar disto, uma série de políticas públicas e de reflexões acadêmicas sobre os pequenos negócios vêm ganhando importância no Brasil. A mundialização da economia e a globalização das estratégias empresariais são condicionantes de diversas questões, e este cenário vem provocando mudanças na estrutura produtiva e nas relações de trabalho, que por si só vão formando diferentes tipos de trabalhadores, tanto na forma jurídica quanto nas diferentes atividades exercidas no trabalho.

Em consequência destas mudanças, os pequenos negócios são uma alternativa encontrada para uma significativa parcela de trabalhadores no sentido de fazer frente às dificuldades de inserção em formas mais protetivas de emprego. Porém, justamente por ser a única opção de trabalho para uma maciça parcela da população, esta forma de inserção na economia pode acarretar diferentes problemas para o sujeito, que se vê sozinho e fragilizado dentro de suas relações de trabalho.

Em busca de compreender a recente trajetória dos trabalhadores informais, Colbari (2015) clarifica alguns pontos históricos. A autora inicia tratando do surgimento do regime salarial no período fordista, que teve seu sucesso marcado pelo acesso ao consumo de massa pela população, o que fez com que o emprego fosse tido como um tipo de trabalho ideal, uma que vez que possibilitava através do salário o consumo dos bens produzidos. Em seguida, com o agravamento da crise do modelo fordista nas décadas de 1970 e 1980, outro modelo de produção emergiu, o chamado período toyotista, que tinha como sua principal característica estruturas de produção flexíveis. Com os novos princípios advindos deste modelo, a estrutura do mercado de trabalho sofreu algumas consequências, e uma delas foi o deslocamento do trabalho nas grandes fábricas para outras áreas, entre elas, chamam a atenção os pequenos negócios e o trabalho autônomo, que ganharam novos trabalhadores, muitos deles voltando aos seus antigos postos. (HARVEY, 1992).

A transformação da estrutura do mercado de trabalho teve como paralelo mudanças de igual importância na organização industrial. Por exemplo, a subcontratação organizada abre oportunidades para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas mais antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) e paternalista (...) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais, e não apêndices do sistema produtivo. (HARVEY, 1992 p. 145).

Com o mesmo posicionamento, Pamplona (2001) ainda é mais enfático, observando que as mudanças não foram simplesmente ajustes superficiais e temporários. O problema do subemprego e do desemprego são agora constantes, ampliando as ocupações precárias, além de diminuir substancialmente a qualidade do emprego devido à crise nos setores da indústria, financeiro e nas empresas estatais, que antes eram as maiores empregadoras. Os desdobramentos deste fenômeno podem ser vistos na contemporaneidade nas relações de trabalho, com o crescente deslocamento da figura do emprego formal - devido à reestruturação produtiva - para outras alternativas de emprego pelos trabalhadores. Como consequência disto, Martins e Costa (2014, p. 16) destacam a tendência à 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, que tem por fundamento as relações igualitárias, mesmo como visto, em situações desiguais.

Estas mudanças fazem com que estes sujeitos que não estão dentro de uma relação de trabalho amparada pela organização em que trabalha fiquem às margens destas relações. É, por este motivo, que esta grande classe de trabalhadores que não encontram um emprego formal, que os governos ao redor do mundo começam uma série de ações buscando resolver esta questão e dar condições para que estes sujeitos encontrem uma alternativa de trabalho e de renda.

Trazendo esta discussão para níveis nacionais, nas décadas de 1990 e 2000, Martins e Costa (2014) mostram que o governo federal começou a criar diversas políticas públicas com foco nas empresas com trabalhadores associados - aquelas onde os sujeitos são os próprios proprietários - buscando minimizar os efeitos do alto desemprego enfrentado na época. Para isto, elaborou uma série de programas, como o Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para a Juventude (PNPE) e o Programa Economia Solidária. Todas estas medidas tinham uma agenda de objetivos, mas possuíam em comum o fato de fortalecer estes empreendimentos historicamente fragilizados. Estes programas conseguiam, além de estimular a organização coletiva dos trabalhadores, dentro de cooperativas e programas voltados à economia solidária, fomentar a grande massa de trabalhadores com características distintas que buscava sustento dentro de um mercado com empregos escassos.

Sobre estas medidas, Colbari (2015) chama a atenção para o fato de que desde a década de 1990 as políticas públicas têm buscado traçar iniciativas que promovam o empreendedorismo, principalmente o individual, buscando diminuir o desemprego. Estas ações podem ser distintas segundo a autora em dois aspectos: aquelas com objetivos de desenvolver os empreendedores que abriram seus negócios por necessidade, ajudando a superar sua baixa qualificação, e aquelas iniciativas que buscam trazer à tona comportamentos empreendedores dos sujeitos, despertando – ou apenas tentando desenvolver - características nestas pessoas até então desconhecidas por eles.

A escassez de empregos, conforme Pamplona (2001), é determinante para que os trabalhadores se voltem ao autoemprego. A inatividade ou a infrutífera procura de trabalho, somada ao incentivo nas políticas com foco na geração de um comportamento

“empreendedor” acaba gerando um comportamento tendencioso nos trabalhadores. A consequência disto é a confiança dos sujeitos de que as habilidades necessárias para o desempenho das atividades possam ser obtidas através de processos de ensino fora do trabalho, como cursos e capacitações, proporcionados por órgãos de fomento, o que acaba atraindo uma infinidade de pessoas para o desempenho da função empreendedora. Além do mais, Tometich, Borges e Silva (2014) acrescentam que a falta de emprego e a dificuldade de ascensão de cargos dentro de empresas acaba levando as pessoas a procurarem por estas medidas.

Todavia, a organização *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2013), que tem sua sede nos Estados Unidos, mostra que a alta taxa de empreendedorismo que aparece nos países mais pobres não está associada a uma vocação do sujeito, mas principalmente à necessidade de geração de renda, reforçando este ponto. Neste sentido, Colbari (2015) critica o sistema educacional brasileiro, que apesar do crescimento quantitativo nos últimos tempos, não consegue criar uma capacidade de inovação e iniciativa entre as pessoas, o que acaba dificultando a geração do perfil de legítimos empreendedores. Por mais que programas educacionais como o de Dolabela<sup>1</sup> (2015) existam, o que parece ser reproduzido nestes discursos é uma essência - como Tometich, Borges e Silva (2014) explicam - de que o empreendedor brasileiro precisa encontrar um meio de entrar no mercado de trabalho, e o faz por não ter alternativas.

O discurso hegemônico reproduzido pela academia associa a inovação e a criatividade a características inerentes ao empreendedor, desligando as iniciativas de empreendimentos das relações de trabalho e produção historicamente determinadas. (DOLABELA, 2015; SENAC, 2001). Entretanto, quando o GEM (2013) questionou os microempreendedores da região sul do Brasil sobre o que seus clientes achavam em relação aos seus produtos e serviços ofertados, a absoluta maioria (99,7%) respondeu que seus consumidores não consideram inovadores o produto oferecido através de seu trabalho. Outro fato que parece ilustrar isto é a tecnologia ou processo utilizados pela empresa para a gestão de seu negócio: 99% dos respondentes afirmou que estes processos já têm mais de cinco anos de uso, o que representa uma estagnação com relação aos processos de gestão. Dessa forma, o que se percebe é que nesta região, assim como nas demais ao longo do Brasil, estes sujeitos vulgares empreendedores “se

---

<sup>1</sup> Metodologia de ensino do empreendedorismo para a Educação Básica, visando crianças de quatro até dezessete anos. O programa, criado pelo próprio autor, é intitulado de pedagogia empreendedora.

concentram em atividades de baixo conteúdo tecnológico, com pequenas barreiras de entrada, voltados para o mercado interno e geridos pelo próprio proprietário” (GEM, p. 14, 2013). Isto já representa uma contradição no que diz respeito ao termo utilizado para representar estes sujeitos, pois a característica de empreendedor parece lhes faltar.

Nota-se, portanto, que os países emergentes sofrem com o alto índice de desemprego. Cada vez mais existe uma parcela de pessoas buscando formas de se sustentarem, assim o empreendedorismo se apresenta como uma delas. Buscando esta alternativa, estes sujeitos podem assumir duas identidades distintas.

Os empreendedores por necessidade são aqueles que iniciam um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções de ocupação, abrindo um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias. Já os empreendedores por oportunidade são os que identificaram uma chance de negócio e decidiram empreender, mesmo possuindo alternativas de emprego e renda. (GEM, 2013, p. 6)

Enquanto esta última não gera tanta preocupação aos órgãos governamentais, não se pode dizer o mesmo da primeira categoria. Estes empreendedores que acabam abrindo seus negócios por necessidade, de maneira recorrente e sistemática, não possuem os conhecimentos necessários para a gestão de seu negócio, o que pode acabar levando o mesmo à falência. Porém, arriscam, pois esta acaba sendo a última alternativa encontrada para o sustento de si e de sua família. Como se isto não bastasse, o último relatório divulgado pelo GEM (2015) informa que a taxa dos empreendedores por necessidade no Brasil cresceu em comparação ao ano anterior, aumentando a preocupação com esta categoria. É, por este motivo, que Santos e Falcão (2008) consideram que a geração de políticas públicas para estruturar estas relações empresariais se torna importante e necessária, principalmente pelo fato de que estes sujeitos podem estar à margem das relações de trabalho, precarizando seus negócios.

Além disto, o relatório do GEM na região sul (2013) revela que mais da metade (51,6%) dos entrevistados não possuíam os conhecimentos necessários para a abertura do seu negócio, entretanto, enxergavam no empreendedorismo uma alternativa viável para adquirir “status e respeito perante a sociedade” (GEM, 2013, p. 16), isto influenciado pelas mídias que frequentemente apresenta casos de sucesso. E por fim, a última informação que chama a atenção é o alto número de pessoas que não procuram ajuda para a gestão de seu negócio: em cada 100 entrevistados, 88 deles não procuram nenhum tipo de ajuda para desenvolver seu negócio. Portanto, apesar das alternativas e

dos canais existentes que apoiam e possibilitam um suporte para estes empreendedores, a iniciativa em buscar ajuda entre eles é mínima, potencializando as dificuldades no desenvolvimento de qualquer qualificação que possa ajudar na organização de sua empresa.

## **2.2 O surgimento e caracterização da figura jurídica do microempreendedor individual (MEI) no âmbito das relações de trabalho**

O primeiro aspecto legal que possibilitou o surgimento do MEI foi a criação da Lei Complementar nº 123 em 2006, criando o sistema “Super Simples”, que seria uma junção de aspectos da tributação da microempresa e da empresa de pequeno porte. Com esta nova forma tributária, surgiram discussões sobre uma nova pessoa jurídica, o MEI. De acordo com o site do governo, o Portal do Empreendedor, esta nova “forma organizacional” é caracterizada por um sujeito que trabalha por conta própria, se legalizando como pequeno empresário. Foi no ano de 2008, mais especificamente em 19/12/2008, que a Lei Complementar nº 128 criou condições para trabalhadores informais conseguirem se legalizar como Empreendedores Individuais, de maneira gratuita, facilitando a formalização. Algum tempo depois, essa denominação foi alterada para Microempreendedor Individual (MEI). Na prática, foi apenas sete meses depois da lei complementar, em julho de 2009, que estes empreendedores começaram a ter a oportunidade de formalização.

Inicialmente, para enquadrar-se nesta condição, era necessário ter uma receita bruta anual de até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais) o que, em 2011, foi alterado pela Lei Complementar 139/2011, aumentando o faturamento para até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) por ano, acarretando aumento no universo dos sujeitos que poderiam estar inscritos nesta categoria. Com a aprovação ocorrida em 2016 do Projeto de Lei 25/2007, denominado “Crescer sem Medo”, o teto deste faturamento passará em 2018 a ser de R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), fazendo com que o MEI não precise migrar para outras categorias tão facilmente. Além disto, não se pode ter participação em outra empresa como sócio ou titular. Apesar de a palavra individual ser parte de sua denominação, por lei o MEI também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria, abrindo uma possibilidade de crescimento para estes sujeitos.

Existem muitas vantagens oferecidas nesta nova modalidade, segundo o governo federal. Uma das mais visíveis é o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), que traz consigo uma série de direitos legais, como a abertura de contas bancárias, a contratação de empréstimos, a emissão de notas fiscais e a possibilidade de vender e prestar serviços para o Governo, na tentativa de equiparar e diminuir as diferenças entre estes trabalhadores e seus concorrentes maiores.

Além disso, estes trabalhadores - na condição formal de MEI - passam a gozar de outros benefícios, como cobertura previdenciária, auxílio-doença, aposentadoria por idade, salário-maternidade após carência, pensão, entre outros. Existe ainda uma série de outros facilitadores, como menor custo na contratação de um funcionário, redução na burocracia, compras e vendas em conjunto, emissão de alvará por meio da internet e segurança jurídica. Todos estes fatores acarretam em uma possibilidade de crescimento ao trabalhador. (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017).

Ainda, de acordo com o site do Portal do Empreendedor (2017), a tributação é feita através do Simples Nacional e ficará isenta dos tributos federais (Imposto de Renda, Programa de Integração Social, Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social, Imposto Sobre Produtos Industrializados e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido). Assim, o MEI paga obrigatoriamente, apenas um valor fixo mensal que, em 2017, está orçado em R\$ 47,85 (quarenta e sete reais e oitenta e cinco centavos) para o comércio e indústria, R\$ 51,85 (cinquenta e um reais e oitenta e cinco centavos) para a prestação de serviços e R\$ 52,85 (cinquenta e dois reais e oitenta e cinco centavos) para o comércio e serviços, sendo que estes valores são atualizados, anualmente, em função dos reajustes do salário mínimo. Outro dever do MEI é a Declaração Anual do Simples Nacional (DASN), um controle de suas receitas e despesas que deve ser apresentado, anualmente. Tratando do âmbito municipal, as prefeituras podem exigir o cumprimento de outros pagamentos, porém, isto pode variar entre as localidades em maior ou menor escala. Esta redução na carga tributária é outro fator que possibilita maior tranquilidade aos trabalhadores no desempenho de suas funções e busca evitar a diminuição da taxa de mortalidade das empresas. Estas obrigаторiedades e os benefícios que estes sujeitos podem ter estão representados no Quadro 01, apresentado na sequência.

Quadro 01 - Caracterização do MEI

<b>Benefícios</b>	<b>Obrigações</b>
Obtenção de CNPJ	Faturamento de até R\$ 60.000/ano
Cobertura previdenciária	Ter no máximo 1 funcionário
Auxílio-doença	Tributação em torno dos R\$ 50
Aposentadoria por idade	Declaração Anual do Simples Nacional
Salário Maternidade	
Facilitação na obtenção de empréstimos e contratação de funcionários	Especificidades Municipais

Fonte: elaborado pelo autor.

Como se percebe, o MEI pode atuar em todos os setores. O relatório apresentado pelo SEBRAE (2016) mostra que os empreendedores estão divididos da seguinte forma: comércio (37,4%), seguido de serviços (37,2%), indústria (15,3%), construção civil (9,5%) e agropecuária (0,6%). Isto possibilita, segundo Colbari (2015), que o *status* destes trabalhadores seja formado pelas variadas situações de experiência do mundo do trabalho, advindas muito em função da reestruturação produtiva, criando uma heterogeneidade nas atividades dos trabalhadores. Tal fenômeno é refletido pela Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), em que é descrita especificadamente qual atividade este sujeito realiza. O Portal do Empreendedor (2017) já conta com mais de 652 tipos de atividades classificadas, indo desde criação de animais de estimação até fabricação de roupas íntimas, o que possibilita aos mais diferentes tipos de sujeitos se cadastrarem e atuarem como MEIs. Dentro desta variedade de alternativas, as que mais se destacam em todo o Brasil estão representadas no Quadro 02.

Quadro 02 - Principais atividades no Brasil

<b>Posição</b>	<b>Descrição (CNAE)</b>	<b>% do Total</b>
1º	Comércio varejista de roupas	10,4%
2º	Cabeleireiros	7,6%
3º	Obras de alvenaria	4,1%
4º	Lanchonetes	2,8%
5º	Atividades de tratamento de beleza	2,4%
6º	Minimercados	2,3%
7º	Bares e similares	2,2%
8º	Fornecimento de alimentos preparados para consumo domiciliar	2,2%
9º	Instalação e manutenção elétrica	2,1%
10º	Comércio varejista de cosméticos	2,0%

Fonte: adaptado de SEBRAE (2015).

Tratando em nível municipal, estes sujeitos precisam estar atentos a outras questões, como a obtenção de alvarás. Neste ponto é preciso ter conhecimentos sobre as leis e os Códigos de Postura Municipais. Outra obrigação do MEI é apresentar uma declaração anual simplificada, deixando claro todos os faturamentos durante o decorrer de seus doze meses. Como é uma declaração simplificada, ela pode ser feita pelo próprio trabalhador ou por um contador, de forma gratuita – estabelecido por lei - se for o primeiro ano deste na categoria. Outros órgãos, como o SEBRAE, também auxiliam, se preciso, na elaboração da declaração.

Apesar de tantas facilidades, benefícios, informações que o governo tenta disponibilizar para estes sujeitos, o conhecimento para este trabalhador muitas vezes pode parecer algo inacessível e complexo. A partir disto, existem órgãos de fomento que ajudam os profissionais a se capacitarem dentro de suas necessidades. Embora Faria (2003) explique que a existência de uma avaliação de políticas públicas - indicando onde é preciso investir, e disponibilizando assistência técnica e financiamentos - seja de importância básica, estas avaliações e assistências precisam estar de acordo com os órgãos reguladores e políticas públicas, para que os esforços sejam direcionados de maneira correta. Da mesma forma é preciso sensibilizar os setores acadêmicos para que exista uma avaliação dessas ações, conseguindo assim identificar quais os verdadeiros impactos que estas políticas estão causando.

Dentre estes órgãos vale destacar o trabalho desenvolvido pelo SEBRAE, oferecendo diversos serviços em busca de melhorias. Isto é feito através de cursos, capacitações e informações para que o MEI melhore sua capacidade de gerir seu próprio negócio. O órgão instalado em todo território nacional, oferece uma agenda de possibilidades para pessoas interessadas, auxiliando e fomentando o crescimento destes sujeitos. Também cabe salientar que existem financiamentos e créditos disponibilizados pelos órgãos públicos ou privados com a finalidade de fomentar esta nova forma jurídica. Estas formas de incentivo se mostram importantes pelo fato de muitos destes sujeitos não possuírem condições de injetar capital em seu negócio e não conseguirem crescer rapidamente com segurança. Segundo o site do Banco Central do Brasil (2016) existem órgãos que podem fomentar o empreendedorismo através de financiamento, como Cooperativas, Programas Governamentais, Organizações Não Governamentais (ONGs), Sociedades de crédito ao Microempreendedor, e diversas outras.

Ademais, órgãos que usualmente fomentam o desenvolvimento de negócios no país ainda estão<sup>2</sup> distantes da realidade do MEI, o que acaba acentuando sua condição de individualidade, deixando-o fragilizado se comparado a outras empresas.

Este ambiente fragilizado é caracterizado por diversos autores que enumeram as dificuldades impostas aos trabalhadores que adotam a formalização como MEI como meio de trabalho, e que fazem com que a alta mortalidade seja uma dura realidade para este tipo de negócio. Colbari (2015), Silva e Araújo (2014) e até o próprio relatório do SEBRAE (2016) apresentam uma série de dificuldades como acesso ao crédito, conquista de clientes, gestão do negócio, forte concorrência, planejamento, até o próprio ato de empreender. Nesse sentido, Birley e Muzyka (2001) defendem que o trabalhador muitas vezes se defronta com contínuas pressões ao assumir um empreendimento, o que se torna um desafio permanente para os Microempreendedores Individuais.

Dentro das motivações para se formalizar como MEI, é importante entender qual o histórico destes sujeitos, ou seja, qual sua ocupação anterior antes de se registrar no enquadramento. Os dados do SEBRAE (2016) revelam que a principal ocupação anterior é o emprego formal (45%), seguido do empreendedor informal (22%) e o empregado informal (16%), o restante dos respondentes se divide em outras categorias, porém de menores expressões. Dessa maneira, sabe-se que grande número de sujeitos que trabalhavam de maneira informal, após o conhecimento da oportunidade de formalização, acabaram se enquadrando como MEIs. Isso lhes representou acesso à previdência social. Ainda de acordo com o SEBRAE (2016), a motivação mais citada para a formalização apontada pelos MEIs foi a contribuição ao INSS, percepção confirmada pelo estudo de Corseuil, Neri e Ulyssea (2013). Já com relação a trabalhadores que trocam a condição de emprego formal pela de MEI, observa-se como motivação a oportunidade e a necessidade, com predominância deste último fator. Em consonância com este dado, representando ainda mais a fragilidade destes sujeitos, é o fato de que 77% dos microempreendedores individuais afirmaram nunca terem tido envolvimento em atividades empreendedoras antes de se registrarem, deixando claro

---

<sup>2</sup> A exemplo cita-se a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), a Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (ANPROTEC), o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), e por fim as incubadoras de empresas destacadas por Dornelas (2008), geridas por Instituições de Ensino Superior, e que estimulam novos negócios em diversas áreas, fomentando principalmente a inovação

que a maioria deles não possui nenhuma experiência prévia à frente de um negócio, o que dificulta ainda mais a gestão para esses sujeitos (SEBRAE, 2016).

Cabe destacar, ainda, alguns pontos negativos que se apresentam recorrentes entre os Microempreendedores Individuais. Em suas pesquisas Corseuil, Neri e Ulyssea (2013) chamam a atenção para dois fatos. O primeiro deles é de que existem indivíduos que alteram indevidamente seus balanços financeiros – já que o MEI pode receber até 60 mil reais anuais - para se enquadrarem nesta categoria, escapando da carga tributária de outras modalidades. E o segundo fato, que também é relatado por Oliveira (2013), é uma consequência principalmente do regime flexível de produção, que possibilita às empresas vantagens na forma de contratar a força de trabalho. Os pesquisadores alertam para o fato de que as empresas, principalmente as menores, estejam demitindo seus funcionários, para recontratá-los através de uma simples prestação de serviço. Isto faz com que o custo para estas organizações seja menor, e os funcionários fiquem menos amparados pelas leis trabalhistas, uma vez que um trabalhador assalariado é detentor de mais benefícios e direitos que o microempresário.

Outro item abordado no relatório do SEBRAE (2016) é a forma como estes sujeitos aprenderam suas atividades de trabalho. Neste aspecto, existe uma grande diversidade de maneiras. Com a quantidade de 27%, a maior parcela de pessoas aprendeu através de cursos e treinamentos; em segundo lugar, contando com 22%, vem a observação de outras pessoas; quase com a mesma média 21% aprenderam com familiares; 18% em empregos anteriores; 8% por conta própria e; 4% aprenderam de outras formas. Porém, o que chama mais atenção é o fato de que, pelo menos, 69% destes Microempreendedores pesquisados aprenderam as suas atividades de trabalho no próprio trabalho, ou seja, na prática, seja observando ou por conta própria.

Retomando o pensamento, por mais que alguns autores defendam a criação de medidas que incentivem a institucionalização da educação empreendedora no ensino brasileiro, existe uma outra vertente que se manifesta contra estas medidas. Sabino (2010) critica fervorosamente este ensino, pois para ela este discurso - tão difundido nas atuais práticas - vende o sonho de que é possível alcançar sucesso financeiro em um mercado livre.

Os cidadãos devem se adequar à lógica liberal, de democracia individual, absorvendo a lógica do sistema e a vivendo sem questionamentos e, desenvolvendo, de forma criativa, mecanismos alternativos de sobrevivência (sendo empreendedores). Aliás questionar é perder tempo, o melhor é lutar

para aprender a viver com os desafios gerados pela forma de produção material escolhida. (SABINO, 2010 p. 11).

O que se percebe é que esta lógica repassa aos trabalhadores diversas pressões. Depois de internalizados os pressupostos que o sistema mercadológico credita como os ideais, só depende deste sujeito atingir o sucesso através do mercado. Isto conseqüentemente acaba gerando uma série de influências nos trabalhadores, pressionados pela força de seu próprio sustento. Esta série de problemas e pressões enfrentados pelos empreendimentos de autoemprego pode ser entendida quando Porter (2002) defende que estes proprietários precisam estar atentos aos fatores internos e externos da empresa, Martins e Costa (2014) são um pouco mais detalhistas, e colocam as dificuldades enfrentadas em duas áreas: a primeira contém os fatores objetivos, como crédito, gestão, comercialização, alta competitividade; já a segunda trata dos aspectos subjetivos, como a falta de escolaridade, falta de conhecimento de gestão e conflitos internos. Defendendo a mesma ideia, Pamplona (2001) mostra por meio de sua pesquisa que o autoemprego requer maior número de horas de trabalho, tem menor poder de barganha, tem menos proteção social, assim como uma instabilidade nos rendimentos. Isto deixa claro como estes empreendedores precisam não só de apoio, mas necessitam de diversas qualificações que consigam dar conta diante destas dificuldades enfrentadas.

Estas questões aliadas aos dados de Colbari (2015), que mostram estes microempreendedores com um nível de instrução menor, ou seja, com menos escolaridade e baixa qualificação profissional, manifestam o quanto este perfil é fragilizado se comparado a outras formas de inserção laboral. Apesar disto, a mesma autora chama a atenção para a importância destes pequenos empreendimentos, dizendo que eles seriam um dos pilares para o desenvolvimento econômico/social e também uma forma de inclusão produtiva. Corroborando estas informações, o GEM (2013) identifica que os empreendedores na região sul, em sua maioria, têm a escolaridade inferior ao ensino médio completo e, ao mesmo tempo, em todo Brasil.

Percebe-se que, durante todo o processo histórico que configurou estes sujeitos, eles nunca tiveram um papel central na história, sempre estando à margem dos sistemas econômicos e suas reestruturações produtivas, sendo uma espécie de coadjuvantes fundamentais de uma economia voltada para as grandes empresas, diferentemente, protagonistas de um sistema capitalista dominante. Além disto, possuem uma grande

fragilidade no ambiente em que estão inseridos, normalmente, vulneráveis a uma série de acontecimentos que podem dificultar ainda mais sua sobrevivência no mercado.

Por outro lado, existe um discurso advindo de uma parte da academia e principalmente das políticas públicas fundamentadas na ótica gerencialista, que buscam motivar a todo custo a criação dos perfis ideais de empreendedores. Estes perfis parecem apresentar uma finalidade política de legitimar formas precárias que o sistema econômico encontrou de absorver as demandas de profissionais que buscam emprego. Colbari (2015) destaca que o trabalho autônomo ou trabalho por conta própria foram e continuam sendo, a forma como muitos brasileiros têm agido profissionalmente. O fato é que as políticas buscam agora uma inclusão socioeconômica destes sujeitos, e esta inclusão pode ser ilustrada pelo que Sabino (2010, p. 1) chama de discurso dominante dos últimos tempos, aquele em que “a sociedade civil organizada deve absorver pra si os investimentos sociais historicamente de responsabilidade do Estado”. Sendo assim, isto vai ser concretizado em ações nas esferas políticas e repassado ao sistema social em formas de práticas a serem seguidas pelos cidadãos.

Estas práticas institucionais buscam também outro objetivo: diminuir a precarização do trabalho. Para Martins e Costa (2014) a precarização ocorre quando existe uma deterioração das condições de trabalho, para que isto não ocorra é papel das políticas públicas encontrar formas de legitimar estes sujeitos e fazer com que seu trabalho seja reconhecido. Neste sentido as políticas de formalização são estratégias para a inclusão social e econômica, principalmente das sociedades emergentes.

Formalização na maioria das análises é referida como a aplicação de leis trabalhistas e sociais a atividades econômicas. Mas existe também uma leitura mais abrangente, que conecta a formalização a um processo de inclusão social, aumentando os direitos cívicos dos sujeitos formalizados. Assim, pode ser entendido como sinônimo de um processo de integração a sociedade, através do reconhecimento legal, econômico e social da atividade (HECKER, 2014, p. 7).

Por mais que estas políticas de inclusão tenham conseguido aumentar os direitos cívicos dos trabalhadores, e de alguma forma incluí-los socialmente, Colbari (2015) provoca o questionamento sobre as atividades que estes sujeitos realizam, as quais são configuradas e descritas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), vistas na seção anterior. Para a autora, as descrições das atividades - feitas pelo governo - que estes empreendedores desempenham repassam a imagem de pouco

valor agregado ou trabalho duro, o que traz uma imagem de instabilidade e informalidade, ou como a própria autora chama, de “bicos”. E isto é totalmente justificado quando se tem um olhar mais atento para a descrição das atividades destes empresários. São exemplos de atividades: lavadeiro de roupas, chaveiro, animador de festas, verdureiro, tecelão, pipoqueiro, jornaleiro, estofador e coveiro. (SEBRAE, 2014). Portanto, este é o real perfil de trabalhadores que representam a classe dos MEI.

Uma hipótese possível é que o fenômeno de formalização dos Microempreendedores interferiu sobre as estatísticas do trabalho do Brasil. Conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, entre os anos de 2003 e 2015 houve um aumento dos empregos formais de 28 milhões para mais de 40 milhões dentro das fronteiras nacionais (MTE, 2015). No entendimento de Krein e Santos (2012), todo este processo conseguiu proporcionar uma diminuição no trabalho informal daqueles sujeitos que estavam à margem de alguns direitos, diminuindo em parte os fatores de precarização dos trabalhadores.

Até aqui a discussão parece mostrar que a criação da forma jurídica do MEI foi um avanço para estes sujeitos, que agora podem desfrutar de alguns benefícios que antes não contavam por estarem na sombra da lei. Também é inegável que isto represente um avanço para a economia do país, pois acaba reduzindo o desemprego, aumentando os níveis de arrecadação de impostos e mapeando estes trabalhadores que estavam fora dos limites legais. Entretanto, a criação desta forma jurídica é uma via de mão dupla.

Apesar deste lado positivo, o que se apresenta é que a grande maioria destes trabalhadores se encontra nesta situação não por uma questão de escolha, mas sim, por uma necessidade em se manter ativo e obter uma renda. Isto faz com que grande parte deles não tenha perfil empreendedor necessário para lidar com as dificuldades existentes num cenário tão competitivo. Além disto, a falta de conhecimentos e experiência neste ramo de negócio, aliado ao fato de não procurar apoio e logicamente devido a sua condição de Microempreendedor Individual, o faz ter dificuldades na aquisição de conhecimentos, necessários ao desenvolvimento de seu perfil e de seu negócio. Assim, apesar de sua denominação, o empreendedorismo não parece ser - na grande maioria - a realidade destes sujeitos.

### **2.3 Qualificação**

Não é de hoje o interesse da academia sobre a aprendizagem e o conhecimento dentro das relações de trabalho. Diversos são os esforços buscando compreender melhor o desenvolvimento dos trabalhadores nas suas situações de trabalho. Além disto, este interesse não se restringe apenas ao meio acadêmico, pois a necessidade de pensar a relação entre trabalho e conhecimento é uma demanda prática das organizações. Com o surgimento, a crescente importância no cenário nacional do MEI, e a caracterização que o revela como categoria a ser observada, torna-se pertinente o estudo sob a ótica da qualificação destes sujeitos.

### 2.3.1 Conhecimento e aprendizagem no trabalho

O conhecimento é um assunto amplo, que gera diversas discussões e vem ganhando, cada vez mais, força no ambiente empresarial. O tema pode ganhar ares epistemológicos, como trata Bronowski (1985) buscando sua origem, as formas de percepção, de fala, de simbolização que atuaram até o homem estar em sua condição atual de sujeito. Como também explicar sua importância e relevância para as empresas em um mundo globalizado, como mostra Klein (1998), sugerindo que a relevância do conhecimento e da aprendizagem cresce à medida que as empresas sofrem com uma competitividade maior, e numa escala mundial.

Já sobre a dialética do conhecimento, Junior (1963, p. 49) explica sobre o pensamento do homem:

No curso de sua existência, e em função dela, faz do Universo a que pertence, o objeto de seu pensamento que assim se confunde com ele próprio na qualidade de sujeito, e torna com isso a realidade objetiva na sua realidade pensada, que é o conhecimento.

Sobre a ligação entre os termos, o conhecimento pode ser o resultado de alguma aprendizagem. Ele pode ser o produto gerado a partir de algum esforço ou pela busca de algo importante para o homem. Ou também como Berger e Luckmann (1990, p. 11) definem, “a certeza de que os fenômenos são reais e possuem características específicas”, defendendo um posicionamento de que o conhecimento se dá através da construção social da realidade. Consequentemente para Weick e Westley (2004, p. 385) “a aprendizagem ocorre quando o esquecimento, o secreto, e o silêncio ocultam um novo conjunto de continuidades e em seu lugar criam novas categorias, novo significado

e mais organização”. Isto quer dizer, que existe uma sobreposição de novos conhecimentos, o antigo é submerso para o novo conseguir emergir.

É similar o conceito de Coelho Junior e Borges-Andrade (2008), quando dizem que, para a aprendizagem ocorrer devem se construir novos significados entre aquilo que é conhecido e aquilo que é adquirido. Eles ainda relatam que o ato de aprender em si, é fundamentalmente individual - quem aprende é o sujeito. Entretanto, isto ocorre, segundo os autores, através de relações estabelecidas anteriormente, trazendo também o caráter social da aprendizagem, pois os sujeitos aprendem a partir de significados socialmente construídos.

Concentrando-se neste nível individual, Kim (apud Bastos et al., 2002) destaca que a aprendizagem pode ser obtida através de alguns meios, como a experiência, a observação, como também pode vir da capacidade do sujeito em refletir e avaliar a situação enfrentada. Assim, de acordo com o autor, o indivíduo será capaz de criar estruturas cognitivas, modelos e rotinas de trabalho. Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) defendem que a aprendizagem pode ser criada a partir de vivências individuais, conhecimentos que foram incorporados ao longo da história de cada sujeito e que ajudam na prática de ações enfrentadas no presente.

Estas vivências individuais são tratadas por Weick e Westley (2004), destacando a importância dos pequenos ganhos não planejados que surgem a partir do ambiente instável onde os negócios se encontram. Eles reforçam que este ambiente complexo faz com que os sujeitos aprendam e saibam lidar com as diversas contingências. Ou seja, aquelas dificuldades ou obstáculos enfrentados durante a história de cada um, servem como aprendizado e acabam desenvolvendo diversos conhecimentos. É similar o pensamento de Schwartz (2000), defendendo que a vida é constituída a partir de experiências, e delas são construídos os conhecimentos e habilidades necessários para as ações do sujeito. Desta maneira, Meghnagi (1999) também explica que a aquisição de conhecimentos é resultado de processos complexos, na qual é necessário considerar o contexto de vida e o trabalho do sujeito, e será neste contexto que a experiência e o saber serão estruturados, absorvidos e elaborados.

A aprendizagem individual se apresenta como uma visão limitada para alguns autores como Lucena (2005), que propõe que, ao invés da aprendizagem ser um processo em que informações são adquiridas, armazenadas e transferidas, é preciso que se amplie essa visão, buscando um olhar em que pessoas sejam co-produtoras daquele

conhecimento adquirido, ou seja, que elas co-produzam seu próprio entendimento sobre o mundo. Nessa visão, a aprendizagem é uma prática social e são a partir das relações interpessoais e das interpretações desenvolvidas durante o trabalho diário que o conhecimento é desenvolvido. Em seu estudo, Lucena (2005) confirma que os sujeitos aprendem dentro de suas relações sociais, e estas relações podem ser com a família, amigos ou outros profissionais, que o fazem desenvolver suas capacidades.

Estas relações sociais são mais aprofundadas no trabalho de Pimentel (2007), que explora a aprendizagem experiencial, desenvolvida por David Kolb em 1984. A autora explica que esta abordagem enfatiza que a aprendizagem ocorre quando os conhecimentos são confrontados, comparados, ampliados e revisados junto a conhecimentos de caráter teórico. O que se pretende explicar nesta vertente é que existe uma relação entre conhecimento de origem pessoal e social que se configura como um processo dialético e ininterrupto de aprendizagem, que permeia a vida do sujeito e leva ao desenvolvimento profissional.

Como a aprendizagem advém destas relações sociais, ela pode ser entendida por meio de duas principais abordagens no entendimento de Didier e Lucena (2008). A primeira delas pode ser pela experiência, em que as aprendizagens são originadas no cotidiano. Já a segunda linha seria pela aprendizagem situada, concebendo que as interações que acontecem no contexto social são centrais para a aprendizagem. Nesta situação o sujeito busca a aprendizagem por meio da ajuda de membros mais experientes da comunidade. Para um entendimento mais preciso é importante trazer o posicionamento de Trinquet (2010), distinguindo os conhecimentos construídos entre: o saber constituído, de caráter normativo, acadêmico, e o saber investido, aquele adquirido a partir da atividade e da experiência do sujeito.

É da mesma forma que Vigotski (2008) entende a aprendizagem. A partir de pesquisas com crianças, o autor chega à conclusão de que são as relações sociais, o meio em que aquele indivíduo está inserido que irá influenciar num primeiro momento sua aprendizagem. Estas relações sociais têm papel significativo para o posterior desenvolvimento de conceitos e significados que aquela pessoa irá construir em seu pensamento e sua forma de conhecer o mundo a sua volta. Portanto, para o autor as habilidades cognitivas e as formas como se estrutura seu pensamento são resultados de fatores como a história da sociedade e de sua história pessoal, ou seja, fatores cruciais.

É importante destacar que, se antigamente a maioria das capacidades dos trabalhadores era adquirida por meio de práticas, na contemporaneidade, como dito anteriormente, ela acontece também através de processos formais, que são complementados e cristalizados na prática. Por estar entrelaçado aos significados de conhecimento e a aprendizagem, a discussão acaba levando ao conceito de qualificação, e seu entendimento se torna fundamental em função da questão de pesquisa.

### 2.3.2 Conteúdo e características

A qualificação tem relação com atribuir a algo uma qualidade. Como argumenta Silva (2005), ligada ao indivíduo e ao trabalho por ele praticado, estar qualificado para determinada atividade significa ser capaz de realizar a ação, de acordo com as suas exigências, de modo que a qualificação trata do sujeito apto a realizar aquilo que o processo de trabalho propõe. O que a autora também explica é que a qualificação acontece pelo contato com a própria atividade e pelo conhecimento que está sendo adquirido através dela. Por isto, é preciso que se tome a qualificação como processo do trabalho, ou seja, “pelo trabalho, os seres humanos apreendem, compreendem e transformam as circunstâncias”. (SILVA, 2005, p. 19).

Complementando a ideia, Cunha (2005) chama a atenção para o fato de que é atuando que o trabalhador consegue mobilizar seu conhecimento, todas suas experiências acumuladas e o conjunto de práticas fundamentais para a realização do trabalho. Na própria situação é que se pode identificar aquilo que o trabalhador realmente sabe fazer, e que durante este processo o mesmo está em constante mutação, aprendendo e se capacitando. A partir desta base, Schwartz (2000) explica que, por trabalhar, o sujeito desenvolve continuamente o seu perfil, ampliando e usando suas capacidades.

Dito isto, Manfredi (1998) argumenta que na relação dialética entre sujeito/objeto acontece uma apropriação crítica de conteúdos por parte dos trabalhadores. Isto quer dizer que durante este processo eles constroem saberes e se qualificam no trabalho e a partir dele, deixando claro e reforçando ainda mais a discussão feita anteriormente sobre as formas de aprendizagem, que o processo de trabalho historicamente consegue produzir experiências e conhecimentos para os sujeitos, sendo, portanto um espaço de formação.

Da mesma forma, Silva (2005), considera que o ser humano se qualifica no trabalho, e enfrentando as dificuldades impostas no seu cotidiano, encontra novas soluções e compreende melhor suas atividades, ajudando no seu desempenho. Todavia, é importante ressaltar que dependendo da forma como o trabalho pode vir a ser estruturado, este processo de formação do sujeito acaba sendo prejudicado. Caso esta estrutura produza obstáculos à formação do trabalhador, esta experiência poderá formar trabalhadores alienados e não críticos.

Já Saviani (2007) entende que o trabalho e a educação são processos conjuntos na sua origem histórica, que a união destes dois aspectos faz o sujeito aprender, sendo que este processo - como relembra o autor - vem desde os tempos mais primitivos. Neste resgate feito pelo pesquisador, percebe-se que nas antigas comunidades os sujeitos mais velhos ensinavam aos jovens suas práticas, e neste próprio ato de ensinamento estavam ao mesmo tempo trabalhando e aprendendo. Contudo, o autor chama a atenção para o fato de que existe, com o desenvolvimento da sociedade, uma separação entre o trabalho e a educação. Se antes o homem apenas se qualificava no trabalho, agora parece existir outro meio dele desenvolver novas habilidades.

Com o intuito de esclarecer a emergência de uma nova forma para se desenvolver habilidades, alguns pontos merecem destaque. Deste modo, a divisão social do trabalho, produto de relações de produção baseadas na propriedade privada da terra, representa uma cisão nesta relação de identificação do trabalho com a educação. A partir do momento em que trabalhadores são divididos em classes sociais - proprietários e não proprietários dos meios de produção -, trabalho e educação são cindidos em processos sociais distintos.

Diferencia-se, em consequência, a educação destinada à classe dominante daquela a que tem acesso a classe dominada. E é aí que se localiza a origem da *escola*. A educação dos membros da classe que dispõe de ócio, de lazer, de tempo livre passa a organizar-se na forma escolar, contrapondo-se à educação da maioria, que continua a coincidir com o processo de trabalho. (SAVIANI, 2007, p. 6).

A partir disto, se desenvolve outra forma de educação que se opõe aquela intrínseca ao processo produtivo, calcada na separação entre educação e trabalho. Com a dupla divisão, da separação entre educação e trabalho, e da divisão social entre os trabalhadores, cada grupo parece tomar um rumo diferente neste processo. A classe detentora do capital - que dispunha de tempo livre em função de viverem à custa do

trabalho alheio – se volta para a aquisição da educação escolar - enquanto os trabalhadores ainda permanecem construindo suas capacidades no exercício do trabalho.

Essa separação entre escola e produção reflete, por sua vez, a divisão que se foi processando ao longo da história entre trabalho manual e trabalho intelectual. (...) após o surgimento da escola, a relação entre trabalho e educação assume uma dupla identidade. De um lado, continuamos a ter, no caso do trabalho manual, uma educação que se realizava concomitantemente ao próprio processo de trabalho. De outro lado, passamos a ter uma educação do tipo escolar destinada à educação para o trabalho intelectual. (SAVIANI, 2007, p. 7).

O aprendizado, antes inerente aos ambientes de trabalho, agora também estava sendo processado em espaços que se dedicavam exclusivamente ao ócio. Na medida em que os anos se passaram e a sociedade foi se transformando, o sistema educacional foi crescendo, agora também sendo possível pensar em qualificação para o trabalho. Isto quer dizer que qualquer tipo de ensino que consiga gerar um certificado, como cursos técnicos, faculdades ou capacitações podem ser processos em que os trabalhadores se preparam para exercer as atividades no mundo do trabalho. Por outro lado, a qualificação no trabalho – como é originalmente e historicamente construída, continua sendo um espaço de formação dos sujeitos.

Paiva (1995) expressa seu conceito dizendo que este sistema de educação escolar é como uma “qualificação formal”, em que os indivíduos são preparados para o trabalho. No entanto, na opinião de Cunha (2005, p. 2) esta “formação pode antecipar tendencialmente as situações de trabalho, mas é atuando que o indivíduo mobiliza seu conhecimento, sua experiência e o conjunto das práticas necessárias à realização do trabalho”. Neste direcionamento, Tartuce (2004) e Kober (2004) são unânimes, deixando claro que as aptidões formadas pela escola apenas se tornam qualificação quando são reconhecidas socialmente, ou seja, quando se tornam úteis à sociedade. Isto quer dizer que todas estas habilidades criadas na escola, só se concretizam como qualificações quando estão inseridas no local de trabalho, portanto, neste momento elas se materializam em forma de produto ou serviço. Por isto, como relembra a autora, a qualificação consegue abarcar em seu conceito, aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais, já mostrando brevemente a amplitude do conceito. Disto depreende-se que a qualificação, na forma histórica que se situa hoje, pode ser compreendida como o processo de formação **no trabalho**, mas também **para o trabalho**, pois compreende

processos de aprendizado pela experiência prática das situações de trabalho assim como processos anteriores de educação formal e informal, como a escolarização.

Ainda tratando das consequências advindas do desenvolvimento da sociedade, Alves (2001) lembra que antes da chegada da produção manufatureira, ou seja, antes da divisão do trabalho, os trabalhadores eram em sua essência artesãos. Isto porque detinham do conhecimento - tanto teórico como prático - em sua totalidade para a geração de seus produtos ou serviços. Porém, com a criação das grandes fábricas e seus novos sistemas de produção, foi imposta uma metodologia de trabalho até então desconhecida, na qual os artesãos, antes separados em seus locais de trabalho, foram reunidos sob o mesmo teto, aumentando a produção e barateando os custos de fabricação. A divisão do trabalho permitiu então:

Que o trabalhador manufatureiro se especializasse em poucas operações do processo de trabalho. Como decorrência, passaram a ser exercitadas somente as suas habilidades associadas a tais operações. As demais, pelo desuso, se perderam. Seu conhecimento teórico do processo de trabalho, de forma correspondente, se restringiu ao âmbito limitado das operações que efetivamente executava. Sob as novas condições criadas pela manufatura, produziu-se um trabalhador parcial, que perdeu, em grande parte, o domínio do processo de trabalho como um todo, tanto do ponto de vista prático quanto do teórico. (ALVES, 2001, p. 89).

É interessante notar que Friedmann (1972) é enfático quando diz que a qualificação está ligada ao conhecimento processual do trabalho desempenhado. Ele vai diferenciar o trabalhador especialista daquele especializado, explicando que por mais que este segundo tenha rapidez e destreza naquela parcela de trabalho desempenhada, o primeiro possui uma formação “polivalente ou artesanal”, conhecendo o todo do produto ou serviço que está realizando, enquanto o especializado não.

Entretanto, com o avanço da tecnologia e a produção de bens com grande valor agregado, alguns aspectos mudaram. Parece ser de comum acordo, que nenhum ser humano é capaz de possuir todas as habilidades e conhecimentos para construir um avião, por exemplo, e que nenhum médico detém as competências e capacidades para tratar de todos os problemas de saúde enfrentados pelos humanos. É por isto, que Friedmann (1972) distingue também o trabalhador especializado daquele especialista, sendo o primeiro aquele operário encarregado de uma determinada tarefa, simples e repetitiva, porém necessária para a construção de algo maior, como por exemplo, a construção de um avião. Já o especialista, é aquele profissional que carrega consigo um

conhecimento de base, para depois se especializar em alguma área, como é o caso dos médicos.

Tratando sobre o trabalhador especializado, isto vai significar de acordo com Braverman (1980), que a força de trabalho detida pelo sujeito, antes com sua capacidade íntegra e capaz de executar o processo como um todo, agora tem seus elementos dissociados e pode ser comprada por um preço menor. Sabendo disto, Alves (2001) lembra que o processo de especialização de uma atividade de trabalho específica imposta ao trabalhador manufatureiro é tratada por alguns pesquisadores como uma “desqualificação profissional”. Pois, diferentemente do artesão, que detêm um “domínio teórico-prático do processo de trabalho como um todo” (ALVES, 2001, p. 91), o trabalhador manufatureiro não o têm, isto torna o artesão para alguns pesquisadores um trabalhador qualificado.

Já Faria (2004) argumenta que as novas tecnologias “ao mesmo tempo que qualificam o trabalhador em termos de saber instrumental, desqualificam-no em conhecimento de ofício, o qual vem sendo transferido paulatinamente para as novas máquinas, destituindo o trabalhador de sua posse” (FARIA, 2004, p. 209). Entendendo (i) **saber de ofício** como o conjunto de conhecimentos que o trabalhador detém a partir de suas relações sociais e de produção, típico do trabalhador especialista de Friedman, e (ii) **saber instrumental**, como o conhecimento simples do processo de trabalho tal qual como aprendeu ou lhe foi apresentado, se deparando com extrema dificuldade se qualquer parte do processo for alterada ou ocorrer um imprevisto, característica do trabalhador especializado.

O autor revela ainda que o movimento de reestruturação produtiva concorre para que alguns dos conhecimentos antes indispensáveis na geração dos produtos sejam tirados dos sujeitos e repassados às tecnologias, reconfigurando novas necessidades de qualificação tanto no sentido de ofício – que se reduz – e principalmente no sentido instrumental. Corroborando esta ideia, Braverman (1980) lembra que este sistema de processo produtivo tinha como um de seus objetivos destituir os trabalhadores de seus conhecimentos de ofício, impondo a eles um trabalho esvaziado, onde algumas das capacidades dos trabalhadores eram retiradas deles próprios. Dessa forma, seus conhecimentos acabavam sendo separados e o trabalhador já não é mais um profissional completo, o que o torna uma pequena parte de todo processo produtivo.

Vieira e Garcia (2002) explicam que este debate acadêmico sobre qualificação já está em pauta há mais de meio século. Porém, no Brasil, o tema surgiu um pouco mais tarde, e ficou ainda mais forte no início da década de 1990, quando a flexibilização das relações de trabalho fez com que a qualificação se tornasse aspecto central para o governo, deixando-a como resposta aos problemas de desemprego enfrentados pela população. Isto quer dizer que:

Neste período de transposição do século XX para o XXI, o capitalismo adota uma alternativa de flexibilização, há uma grande preocupação dos envolvidos em preparar os trabalhadores para que estes estejam adequados às necessidades do capital, que se informatiza, se tecnifica e também conduz a precarização, fragmentação e terceirização do trabalho. (FARIA E LEÃO, 2007, p. 2).

Estes mesmos autores explicam que com a derrocada e a crise deste modelo, formas mais flexíveis de produção foram ganhando destaque, e o sistema produtivo foi encontrando formas de adequar os discursos reproduzidos e os trabalhadores aos objetivos do capital. Além disto (e muito em função disto), é neste período de mudanças que as discussões de Friedmann (1972) e Naville (apud Tartuce, 2004) vão se tornando cada vez mais presentes, e o conceito de qualificação vai ganhando outras facetas e ares de construto. Levando isto em conta, Invernizzi (apud Leal, 2011), a partir de suas pesquisas entende que a qualificação é uma construção social, na qual aspectos econômicos e sociais interagem, podendo ser vista como uma relação entre as operações técnicas e a estimativa de seu valor social. Este aspecto técnico mencionado faz referência ao conjunto de conhecimentos, capacidades, destrezas e inclusive atitudes que são exigidas à força de trabalho no desenvolvimento do processo produtivo como explica a autora. Quanto ao aspecto social, este se refere às relações entre capital e trabalho, ou seja, quanto ao valor da mercadoria da força de trabalho.

O aspecto de valor social é também tratado por Rubin (1980), primeiramente este autor explica que existe uma diferença entre trabalho simples e trabalho qualificado, sendo que o primeiro seria aquilo que qualquer homem comum é capaz de fazer, sem qualquer necessidade de uma educação ou formação especial, já o trabalho qualificado é aquele que requer um aprendizado, um tempo para desenvolver, algo que os outros trabalhadores não possuem. Ele explica ainda que a diferença entre os dois se dá no maior valor dos produtos produzidos pelo trabalho qualificado e no maior valor da força de trabalho qualificada. Isso se deve ao tempo de aprendizado gasto

anteriormente pelo trabalhador qualificado para produzir ou prestar algum serviço, ou seja, irá se produzir mercadorias ou serviços de maior valor quando a aprendizagem é maior.

Além disto, buscando uma melhor compreensão do conceito de qualificação, Silva (2005) considera que, independentemente do modo de produção em que o trabalhador se encontra – o que pode explicar a perpetuidade do conceito de qualificação através dos anos -, ele pode se qualificar em algumas capacidades que o tornarão apto ao trabalho, ou seja, ela entende que qualificação “engloba capacidades físicas, intelectuais, morais, jurídicas, comportamentais e outras, que conjuntamente fornecem os conteúdos e os elementos que constituem o trabalho manual e intelectual”. (SILVA, 2005, p. 29). Portanto:

Considera-se qualificado para o trabalho o indivíduo que desenvolveu essas duas dimensões da qualificação, ou seja, que possui **capacidade técnica (intelectual e manual)**, independentemente de seu nível de complexidade, desenvolvida no e pelo trabalho e imerso nas relações sociais de produção, bem como os **requisitos morais, ideológicos, políticos, enfim, superestruturais**. (SILVA, 2005, p. 35).

Além do aspecto técnico tratado pela autora, seu estudo chama a atenção para a forma ideológica da qualificação. Este aspecto do conceito envolve uma série de requisitos morais e legais, que não são somente reproduzidos no nível da produção, mas por outros canais como a educação, a família, os meios de comunicação e as organizações sociais. Todos estes meios acabam por influenciar a qualificação do trabalho, e são determinantes para a caminhada destes sujeitos. Por mais que sejam dimensões distintas, a técnica parece ser moldada pela superestrutural, “adequando o trabalhador não somente à função que realiza ou que deve realizar, mas também como membro de uma classe social” (SILVA, 2005 p.35).

Este aspecto da qualificação se mostra útil para a compreensão da experiência do MEI, que tem como principal característica sua individualidade, e depende de uma série de relações e requisitos para adquirir e transformar suas capacidades em benefícios ao seu trabalho. Consequentemente, estas relações sociais, estes requisitos ideológicos se tornam importantes, uma vez que “o ser humano não se transforma em si mesmo, a não ser se relacionando com os demais seres humanos e a natureza ao seu redor” (SILVA, 2005, p. 35).

Seguindo estes passos, Naville (apud Tartuce, 2004) também busca trazer o conceito tratando da dimensão individual (competências dos indivíduos e suas qualidades) e a dimensão social (maneira de qualificar essas qualidades e reconhecer-lhes um valor). Isto mostra que o conceito de qualificação possui um caráter multidimensional. Dessa maneira, apenas um elemento não é suficiente para compreendê-lo. É preciso um conjunto, um construto de aspectos para que o conceito se faça claro. Hirata (1994), por exemplo, define o conceito a partir de três elementos, em que são destacados alguns pontos que se complementam, sendo o primeiro a:

Qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho, e que serve de base ao sistema de classificações na França; qualificação do trabalhador, mais ampla do que a primeira, por incorporar as qualificações sociais ou tácitas que a noção de qualificação do emprego não considera (...); qualificação como uma relação social, como o resultado, sempre cambiante, de uma correlação de forças capital-trabalho. (HIRATA, 1994, p. 132).

Com relação ao último aspecto exposto - o que tem relação direta com discussão feita anteriormente sobre o aspecto ideológico da qualificação -, o que a autora busca mostrar é que há uma influência advinda do sistema capitalista em todas as relações de trabalho, pelo fato de estar enraizado na sociedade, o sistema consegue reproduzir suas ideologias através do mundo de trabalho, afetando os sujeitos em sua totalidade. Entretanto, a qualificação como uma relação social, advinda da interação entre o sistema capitalista de produção e o trabalho pode também ser compreendida através da pesquisa de Kober (2004, p. 36), que enxerga a qualificação como uma construção/relação social, que se dá através “da articulação entre a sua subjetividade e o modo como ela é intrinsecamente vinculada às relações sociais, ao conjunto dos trabalhadores e ao modo de reprodução do capital”. Ela chega a esta conclusão por meio de sua pesquisa empírica, que busca compreender a percepção dos trabalhadores quanto as suas qualificações, e com base nos conceitos de espaço social e *habitus* criados por Bourdieu, tenta retificar a qualificação como construção/relação social. Assim sendo, se concluiu que através destes aspectos ocorre uma influência direta da história destes sujeitos com as ações praticadas no presente e o estado atual do indivíduo, fazendo com que o passado seja influenciador destas atividades no presente.

É, por isto, que a autora trata condições como a família, a escola e o trabalho como condicionantes da qualificação do sujeito, assim, pode-se afirmar que estes meios se relacionam aos mesmos passos que constroem a qualificação do sujeito. Esta

discussão acaba mostrando a multiplicidade de dimensões que o conceito de qualificação já carrega, contudo, com o passar dos anos e as mudanças nas relações de trabalho vão ocorrendo metamorfoses que enriqueceriam o constructo.

### 2.3.3 A noção de competência no panorama da qualificação

Até o regime antecessor fordista/taylorista, se trabalhava com uma concepção mais restrita de qualificação, que tinha como matriz o modelo *job/skills*. Este era definido com base no cargo ocupado dentro da empresa, com normas previamente estabelecidas pela organização. (MANFREDI, 1998). Isto fazia com que a qualificação estivesse mais ligada ao cargo do que ao próprio trabalhador. Zarifian (2001) reitera que nesta época existia uma separação entre o trabalho e o trabalhador. Disto implica a sua definição do trabalho como tudo aquilo que se pode objetivar, descrever, analisar, racionalizar e organizar dentro das operações do processo produtivo. Já o trabalhador, para o autor, seria apenas um conjunto de capacidades que são adquiridas pela empresa para realização do processo produtivo. A orientação de Zarifian (2001), assim como a de Hirata (1994) é no sentido de que o antigo regime exigia um rigoroso cumprimento das normas prescritas, além de evitar a comunicação entre os funcionários durante o trabalho, tudo em busca de uma maior produtividade através do fluxo – rápido e contínuo - de operações de trabalho.

É, portanto, dentro do período de transição entre o modelo fordista e o novo regime toyotista, que a qualificação do trabalhador parece abrir seu leque e o saber dos trabalhadores vai se alterando (DELUIZ, 2001). Uma das principais características da troca deste modelo foi a substituição da produção em massa pela produção variável, com base na demanda dos produtos, que trouxeram consigo como destaca Antunes (2002) a busca por flexibilidade da mão de obra e a multifuncionalidade dos trabalhadores, o que implica a incorporação de novas habilidades pelos sujeitos, que antes eram deixadas de lado. Parece haver aqui uma nova metamorfose daquele artesão que no início detinha todo o conhecimento necessário para a fabricação do produto, depois se transformando no trabalhador manufatureiro, executor de apenas uma parte do processo, para agora, por fim, retomar em partes - ou apenas no “plano discursivo” (ANTUNES, 2002 p. 7) – algumas de suas habilidades perdidas ao longo do tempo. Existe então, o que Hirata (1994, p. 130) chama de requalificação dos trabalhadores:

As qualificações exigidas no interior desse novo modelo produtivo (...) contrastam fortemente com aquelas relacionadas com a lógica taylorista de remuneração e definição de postos de trabalho: trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro.

Logo, o trabalho configurado no modelo *job/skills* proporcionava uma rigidez na estrutura da empresa, como também não era suficiente para descrever o trabalho praticado pelos trabalhadores. A organização permanecia estática neste modelo, o que já se tornava um ponto negativo dentro de um sistema de produção flexível, que trabalha de acordo com a demanda dos clientes. Isto fez com que o antigo modelo ficasse sucateado, e as formas de trabalho tiveram que buscar outros elementos que se adequassem às novas demandas.

Outro assunto que ilustra e se adequa neste contexto é a discussão do trabalho prescrito e o trabalho real. Para Holz e Bianco (2014) o trabalho prescrito é definido de modo externo e imposto aos trabalhadores, visando a uma menor perda de tempo e à melhor maneira de realização das atividades. Esta forma de trabalho se encaixa no modelo de produção taylorista, com a descrição pensada anteriormente, buscando a racionalização das atividades e a eficácia nas esteiras de produção. Porém, com a introdução das tecnologias, das máquinas automatizadas, Clot (2006) lembra que existe uma transferência das incertezas dentro do processo de produção para as máquinas, isto quer dizer que as atividades são cada vez mais passíveis de eventuais problemas durante as atividades. É também por este motivo que existe uma defasagem com relação ao trabalho prescrito e o modelo que o utiliza.

Desta maneira o trabalho real aparece como uma forma mais adequada de expressar aquilo que o funcionário realmente pratica dentro de sua rotina - ou melhor, dentro de suas ações, pois a rotina parece cada vez menos presente - além de expressar melhor as novas formas de trabalho que começam a aparecer no novo modelo toyotista de produção, por isto:

Entre o trabalho prescrito a ser feito e o trabalho real finalmente realizado, o produtor resolve problemas que aparecem no processo de produção. Trabalhar é resolver questões que se interpõem na realização das tarefas determinadas por outrem ou por si mesmo. Esse trabalhar, como gerir variáveis diversas e resolver problemas, é profundamente histórico, pois, se a dimensão do protocolo, do planejado, falha, o produtor entra em ação com sua competência para "preencher os furos". Nesse processo, ele se qualifica,

consolida e/ou recria tipos de saber, ele ganha em experiência. (CUNHA, 2005, p. 12).

É exatamente neste momento de transição entre períodos que a qualificação, que outrora parecia conter apenas determinados componentes, vai ganhando outros elementos que parecem transformar o conceito. Índícios já podem ser identificados quando Braverman (1980) trata sobre as qualidades psicológicas que as empresas começam a procurar nos profissionais para diferenciá-los em meio à grande mão de obra disponível. Habilidades estas que vão tornar os funcionários mais adequados ao cargo pretendido e satisfazer os interesses da empresa. Porém, existe mais do que só uma nova conceitualização de qualificação. O novo regime flexível de produção não só rompe com a concepção de qualificação segundo a matriz *job/skills*, como também abre as portas para a emergência de um novo modelo: o de **competências**.

Contextualizando este novo período, as novas políticas organizacionais parecem buscar modelos de gestão para se adequar às demandas impostas. Assim, as relações de trabalho e a qualificação sofrem diversas mudanças, sobre as quais Fleury e Fleury (2001) chamam a atenção para o alinhamento dos recursos organizacionais - isto inclui os trabalhadores - com as estratégias da empresa, fazendo com que as práticas da organização fiquem em consonância e mais próximas das capacidades dos trabalhadores, deixando as habilidades em evidência e as tornando mais passíveis de mudança de acordo com os objetivos traçados.

Em função destas novas tecnologias incorporadas ao processo produtivo, a prescrição das atividades de trabalho parece cada vez menos adequada às ações dos indivíduos, por isto o modelo *job/skills* e o regime taylorista não conseguem atender mais as expectativas. Conforme Cunha (2005), o panorama no atual contexto de trabalho é de uma transferência crescente das operações físicas e mecânicas, para um trabalho de resolução de problemas dentro do processo produtivo, o que se espera dos funcionários não é somente o respeito às normas, mas uma reação adequada aos problemas enfrentados. Esta reação adequada vai significar a compreensão do conteúdo do trabalho, entendendo o problema e propondo – e efetivando – uma solução para ele.

Isto faz com que além dos tradicionais aspectos de qualificação, como educação escolar, formação técnica e experiência profissional, outros componentes sejam incluídos como fundamentais no conceito. São eles as qualificações sociais e a subjetividade do trabalhador. Por isto que Ramos (2001) considera que agora a

qualificação não só está associada ao saber profissional, mas ao social do trabalhador, o que justificaria a valorização da subjetividade e o saber tácito do sujeito, que agora ganham força na balança das capacitações. A inclusão destes novos aspectos – decorrentes da transição dos modelos de produção – fez com que este novo modelo acabasse emergindo, o de competências, que remete principalmente às capacidades individuais dos sujeitos (DELUIZ, 2001).

Buscando uma melhor compreensão destas mutações no conteúdo do trabalho que fizeram com que este novo modelo acabasse surgindo, Zarifian (2001) aponta três elementos que, segundo ele, estruturam a atividade de trabalho na contemporaneidade. O primeiro aspecto descrito por ele é o (i) **evento**, entendido como aquilo que “ocorre de maneira parcialmente imprevista, inesperada, vindo perturbar o desenrolar normal do sistema de produção, superando a capacidade da máquina assegurar sua autoregulagem” (ZARIFIAN, 2001, p. 41). Para o autor, “a atividade humana se reposiciona no confronto com eventos”, de forma que em atividades cuja ação não está predominantemente prescrita e estruturada, o trabalho qualificado implica dominar o evento. Dominar implica confrontar o evento, resolvendo os problemas que ele gera ou revela. Nesse sentido, o autor sugere que há procedimentos envolvidos em dominar o evento: o **antes do evento**, relativo à capacidade de predição ou antecipação parcial do mesmo; o **durante o evento**, que é propriamente a “intervenção ativa e pertinente” em situação, muitas vezes sob pressão; e o **pós-evento**, que envolve a capacidade de reflexão sobre o evento ocorrido a fim de promover uma análise de causas e efeitos de sua ocorrência.

A (ii) **comunicação** é o segundo aspecto, e diz respeito ao entendimento do trabalhador sobre as atividades desempenhadas pelos seus colegas, assim como o entendimento de si mesmo. Isto quer dizer que o indivíduo precisa ter a competência de entender e avaliar o seu papel e o papel dos outros dentro do processo de trabalho, estabelecendo compromissos sólidos em torno de suas atividades. O autor entende que “a qualidade das interações é fundamental para melhorar o desempenho das organizações” (ZARIFIAN, 2001 p. 45). Isso pressupõe que se tenha a capacidade de gerar entendimento recíproco entre as partes envolvidas na solução de um problema, e que as trocas de informações gerem riqueza para a organização, sendo fonte de conhecimento e dinamismo para as atividades.

Finalmente vem o (iii) **serviço** como terceiro elemento descrito. O autor entende que por meio de qualquer atividade de trabalho existe uma geração de serviço, modificando o estado ou as condições de alguma atividade. Isto faz com que os destinatários deste serviço devam ser tratados como clientes. Além disto, estes destinatários podem ser clientes externos, tratando daqueles usuários de fora da organização, como também clientes internos, ou seja, outros funcionários que esperam pela resolução de algum “evento”. Este elemento busca fazer com que o indivíduo não apresente apenas produtos, mas soluções para os usuários, pensando em suas necessidades e expectativas. Para que sua função seja completa, este critério trata também do cliente como um coprodutor do serviço ou produto que está comprando, fazendo com que ele participe ativamente do processo de fabricação daquilo que está sendo proposto, trazendo aquelas necessidades e expectativas para o centro da relação e tornando sua realização mais contundente.

Além de seu objetivo principal de representar as mutações nas relações de trabalho, este tripé também oferece uma visão ampliada de como se qualificar, ou até de como se comportar diante das relações existentes dentro deste atual cenário. Apesar de o autor trabalhar estas dimensões apenas no contexto do trabalhador assalariado, a discussão também (ou até mais) gira em torno dos trabalhadores por conta própria. Durante seu texto Zarifian (2001) indaga sobre quais formas e conteúdos da atividade humana produtiva podem substituir estas relações de trabalho vivenciadas até o momento. Uma pista se tem, aliás, mais de seis milhões de pistas podem ser vistas em forma de MEI no atual cenário produtivo nacional.

No contexto deste trabalhador em específico, este tripé parece contemplar muito de sua realidade, ilustrando diversos pontos. Primeiramente, o evento tomado como situações imprevistas nas quais o sujeito precisa além de resolver o problema, entendê-lo e obter um aprendizado com o ocorrido, parece ocorrer de maneira frequente e corriqueira no cotidiano de quem trabalha por conta própria e precisa operacionalizar seu negócio diariamente. Estes eventos podem ser vistos como possibilidades de aprendizado, ou dinâmicas de aprendizagem para o sujeito.

Assim um ambiente onde isto acontece normalmente pode ser um campo produtivo de qualificações. Já a comunicação, fugindo da abordagem do assalariado, se apresenta no contexto aqui proposto como uma interação entre o sujeito e a rede de pessoas que o cercam em seu trabalho. São essas interações que podem trazer riqueza de

informações, fazendo com que a cooperação seja ativada através desta própria troca de conhecimentos colocada pelo autor. Trazendo o serviço para este âmbito, ele não se apresenta muito diferente, aqui o próprio trabalhador deve ter a noção de que está prestando um serviço, e que precisa assim atender as expectativas deste cliente e satisfazê-las da melhor maneira possível. Se possível, o cliente ainda deve ser um coprodutor daquele serviço, o que no contexto deste trabalhadores se mostra mais adequado e de simples realização. Portanto, o que se enxerga é que muito do que se discute neste tripé é aplicável na prática e pode ser repassado aos níveis de trabalho por conta própria.

De todo modo, estas três dimensões são apresentadas buscando mostrar algumas das mutações pelas quais o mundo do trabalho passou, mostrando que o trabalhador sofre novas exigências diante deste cenário, e que algumas capacidades vêm sendo requisitadas, sendo estas denominadas de competências. Portanto, esta competitividade vivenciada pelas empresas decorrente do regime flexível, exige agora para Faria (2016) um trabalhador além de qualificado, competente. Já que para o autor, a competência pode ser definida como a capacidade de analisar uma situação e conseguir propor uma solução que resolva o problema, e a qualificação é a habilidade adquirida/desenvolvida que torna o sujeito capaz de realizar uma atividade.

Em outro momento, Zarifian (1995) tratou sobre a organização qualificante, ou seja, aquela “organização que permite aprender” (ZARIFIAN, 1995. p. 5). Nesta abordagem, o autor refere-se à organização como empresa, tratando intensamente do nível coletivo de aprendizagem. Entretanto, se também considerarmos este conceito no nível individual, e tratarmos da organização do trabalho como qualificante para o sujeito, seu conteúdo também se torna adequado. Neste prisma, a organização deve gerir o trabalho de modo que a aprendizagem se torne um resultado de ações enfrentadas pelas pessoas no seu cotidiano. Para isso, a partir das situações reais que se apresentam, os sujeitos devem produzir um entendimento e uma acumulação de conhecimentos para que o ajudem no futuro diante das mesmas situações (descrição que anos depois formaria o conceito de evento).

No mesmo estudo, o autor ainda trata sobre três maneiras que favorecem o sujeito em sua qualificação: a **rotina de suas atividades**, sendo esta a assimilação dos trabalhadores de suas experiências em seu cotidiano, criando estratégias de ações que podem ser reproduzidas facilitando as atividades do trabalho; a **prescrição das tarefas**

que serão feitas, pois permite “organizar e formalizar a constituição de um saber sobre o trabalho e a produção” (ZARIFIAN, 1995, p. 5), fazendo com que o sujeito consiga minimizar problemas rotineiros que podem vir a ocorrer; e finalizando a **formação escolar**, trazendo para o sujeito os conhecimentos ditos de base. Estas três categorias são criticadas pelo autor por parecerem não adequadas ao atual contexto produtivo de grandes firmas. Ao mesmo tempo que isto é verdade, os pequenos negócios ou trabalhadores por conta própria não são mencionados durante o texto, o que pode abrir portas para a utilização destas categorias neste outro contexto.

Retomando a ideia de que as novas demandas do mundo do trabalho passam a integrar conhecimento científico e conhecimento tácito, Kuenzer (2002) em uma pesquisa sobre as competências de trabalhadores no setor de refino de petróleo, define o conceito como:

A capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida... vinculada à ideia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe, portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2002, p. 11)

Além de compartilhar da mesma ideia de Zarifian (2001) quando trata sobre as situações não previstas, a autora também busca explicitar que a competência só se torna real quando existe uma articulação dos conhecimentos teóricos com as práticas laborais. Isto quer dizer que por mais que o trabalhador possua o conhecimento, seja ele tácito ou científico, quando não se tem um intercâmbio com a atividade de trabalho, não se desenvolve uma competência. Isto nada mais é que a linha tênue que existe entre a teoria e a prática. Além do mais, o que se nota é a concordância entre os autores de que tanto a competência quanto a qualificação, partem do pressuposto de que por mais que exista uma formação de conhecimentos, estas habilidades só se concretizarão durante a atividade de trabalho, fazendo com que a competência e a qualificação sejam formadas no e pelo trabalho, tornando-se seu produto.

Caminhando ao lado da discussão de competências, parece que além das antigas qualificações, os profissionais precisam de algo que os diferencie frente aos olhos das empresas. Tartuce (2004) considera que o que existe é uma maior exigência das capacidades dos indivíduos. Assim, se antigamente a maior importância era dada para o diploma que aquele profissional carregava, agora, além disto, as habilidades

comportamentais e cognitivas têm um maior peso no mercado de trabalho, podendo ser aquilo que vai diferenciar a escolha de um ou outro trabalhador dentro da organização. Isto consegue ilustrar a mudança do modelo *job/skills* para o modelo por competências, pois antes o diploma conseguia abarcar as habilidades requeridas pela empresa para preencher o cargo, sendo isto o suficiente. Já as novas habilidades requeridas não podem ser descritas em um certificado, e parecem estar mais ligadas ao indivíduo, deixando distante aquela separação entre cargo e funcionário. O que a autora também quer dizer é que existe uma mudança de perfil, daquele trabalhador especializado para um trabalhador como ela mesma cita: polivalente - aquele que sabe lidar com a complexidade e a imprevisibilidade no mundo do trabalho.

De outra forma Cunha (2005) explica que cresce a exigência da polivalência pela nova configuração técnico-organizacional, e ao mesmo tempo aumenta a demanda por habilidades diferentes daquelas advindas da formação profissional. É por isto que Silva (2005) vê dentro do debate sobre a qualificação – isto em função do progresso técnico no trabalho - um consenso entre os pesquisadores de que as habilidades comportamentais vão ganhando em importância se comparadas às habilidades manuais.

O que se nota a partir destes autores, é que o modelo de competências surge para incluir novos aspetos ao conceito de qualificação – este permanecendo com sua força e essência - que antes não eram levados em conta em função do antigo modelo produtivo. Ilustrando esta questão, Silva (2005, p. 229) defende a ideia de que esta atualização se dá pelo “deslocamento da importância antes atribuída à qualificação formal e saber técnico, para uma dimensão na qual se valoriza o saber ser do trabalhador” que vão envolver aspectos como o comportamento, o engajamento e a colaboração dos sujeitos. Por isto:

Talvez a mais importante delas seja a mudança de eixo na relação entre trabalho e educação, que deixa de priorizar os modos de fazer para contemplar a articulação entre as diferentes formas e intensidades de conhecimento, tácito e científico, com foco no enfrentamento de situações não previstas (KUENZER, 2003, p.7).

Então, a competência parece se apresentar de uma maneira diferente, porém ainda inclusa no conceito de qualificação, tratando-se muito do **como** qualificar-se para algo. Além disto, através dos autores, e principalmente do conceito de Zarifian (2001, p. 68), que define a competência como “o tomar iniciativa e o assumir responsabilidades

do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”, ela se mostra também como um comportamento, trazendo para o conceito de qualificação aspectos **comportamentais e morais** do sujeito no processo de trabalho, somando-se aos antigos aspectos **físicos e técnicos** já inclusos no construto. Esta discussão revela que a competência, como dito anteriormente, ainda que seja um modelo em emergência, acaba sendo englobada pela qualificação que tem seu conceito mais amplo por abarcar uma série de dimensões.

Merecem destaque as formas de aprendizado que atualmente se apresentam para os sujeitos. Como antes destacado, com a criação do sistema educacional, a qualificação agora parece possuir uma dupla identidade, de um lado existe a qualificação formal, com seus cursos e capacitações, fazendo com que o sujeito possa se qualificar **para o trabalho**, sendo a primeira alternativa, e de outro lado, como é originalmente pensada e construída, continua existindo a qualificação **no trabalho**, sendo este um espaço de formação de habilidades para os trabalhadores desde os tempos mais remotos. Buscando uma melhor visualização, a Figura 01 apresenta os dados de forma sintética:

Figura 01 - Categorias de análise da qualificação para o estudo em questão



Fonte: elaborado pelo autor.

Entendendo, portanto que o assunto tem sua conceitualização ramificada por diversos aspectos, pode se dizer que a qualificação além de ser um construto, **é um conjunto de capacidades que o sujeito adquire para e também no trabalho, que abrange dimensões técnicas (intelectuais/manuais) e comportamentais (morais e ideológicas), e são úteis no enfrentamento de atividades necessárias ao trabalho historicamente eficaz.** Isto nos faz chegar à conclusão de que a qualificação é um conteúdo do trabalho, como também um produto resultante deste e do processo de aprendizagem que o indivíduo terá.

### 3 METODOLOGIA

Cabe aqui citar a frase de Lakatos e Marconi (1996, p. 15), afirmando que “pesquisar não é apenas procurar a verdade, é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos”. Nesta etapa são apresentados os caminhos, os métodos que a pesquisa percorreu para encontrar seus objetivos. O capítulo apresenta primeiramente a especificação do problema, para logo em seguida tratar das características do estudo.

#### 3.1 Especificação do problema

Relembrando o conceito apresentado por Lakatos e Marconi (1996) anteriormente, e retomando brevemente os objetivos expostos na introdução deste trabalho, esta pesquisa tem como objetivo **compreender em que sentidos a experiência de atuação como microempreendedor individual (MEI) qualifica os trabalhadores nela envolvidos**. Além disto, na sequência são apresentadas novamente as questões específicas que o trabalho buscou responder, logo depois são expostas as categorias de análise do estudo em tela.

##### 3.1.1 Perguntas de pesquisa

- Existem perfis de qualificação de MEI diferentes, em função de suas motivações para empreender?
- Até que ponto a condição de "individualidade" os coloca em posição de fragilidade na aquisição de qualificações?
- Até que ponto o dinamismo do mercado é um elemento que propicia aprendizados significativos para os sujeitos?
- Como a experiência de MEI influencia a condição de autonomia do trabalhador?
- Como a condição de MEI impacta a identidade profissional do trabalhador? E a identidade de empreendedor?
- Qual é o sentido e significado da política pública do MEI, a partir da análise da qualificação destes trabalhadores?

### 3.1.2 Definição das variáveis/categorias de análise

Depois de apresentada a construção teórica, se torna importante o entendimento dos termos utilizados nesta pesquisa, assim como a definição das categorias de análise, traçando seu significado operacional. Tratando disto, Martins e Pelissaro (2005) relembram que o conceito são palavras que expressam uma abstração intelectualizada da ideia de um fenômeno ou de um objeto observado, isto é, todo o processo que torne possível a descrição, a classificação e a previsão de objetos cognoscíveis, que são passíveis de conhecimento. Os autores reiteram ainda que o conceito não é um elemento simples ou indivisível, mas pode ser constituído de um conjunto de técnicas. Além disto, ele pode ter a função de descrever os objetos da experiência, permitindo seu reconhecimento e organizando estes dados de modo que se estabeleçam conexões de natureza lógica.

Com relação à definição operacional, Martins e Pelissaro (2005) esclarecem que a definição de algo determina a extensão e a compreensão de um objeto ou abstração, estabelecendo limites, parâmetros, balizadores, demarcando o objeto definido, tornando-o inconfundível. Por isto, uma definição é adequada quando propicia suficientes características para relacionar o termo em causa com a referência correspondente, permitindo uma comunicação não ambígua. A definição operacional em particular seria, na visão dos autores, a ponte entre os conceitos/constructos e as observações, atribuindo significado concreto ou empírico a um conceito ou variável, especificando as atividades ou operações necessárias para medi-lo ou manipulá-lo. Por isto, se entende a definição como uma operação pela qual se determina e se enuncia a compreensão de um conceito, sendo esta definição uma declaração do significado de um conceito, isto é, o uso que se pode fazer do conceito em um dado campo de investigação.

De outra maneira, complementando a discussão, Richardson (1999) entende que a definição operacional faz com que o pesquisador através de um processo mental, abstraia algumas características do objeto em estudo que proporcionarão uma melhor compreensão do fenômeno, norteando o caminho da pesquisa. Portanto, além da remoção de ambiguidades, que proporciona a todos o mesmo entendimento, esta secção ajudou na operacionalização da pesquisa. Com esta finalidade são apresentadas, a seguir, as categorias de análise que fazem parte deste estudo:

Qualificação: conjunto de capacidades que o sujeito adquire para e também no trabalho, que abrange dimensões técnicas (intelectuais/manuais) e comportamentais (morais e ideológicas) e são úteis no enfrentamento de atividades necessárias ao trabalho historicamente eficaz.

#### Definição Operacional

##### Elemento do Campo Empírico 1 - Formas de Qualificação:

Para o trabalho (cursos formais)

No trabalho (experiência/observação/eventos)

##### Elemento do Campo Empírico 2 – Dimensões da Qualificação:

Técnicas

Comportamentais

##### Elemento do Campo Empírico 3 – Metodologia de aprendizado (Zarifian, 2001):

Eventos (antes, durante e pós evento)

Comunicação

Serviço

Microempreendedor Individual: sujeito que trabalha por conta própria, enquadrado numa categoria jurídica, exercendo suas atividades de forma legal, podendo ter uma renda anual de até 60 mil reais e contar com, no máximo, um funcionário; este indivíduo possui diversos benefícios legais, além de uma baixa tributação. Também é caracterizado pela diversidade das atividades desempenhadas.

#### Definição Operacional

##### Elemento do Campo Empírico 1 – Caracterização

Gênero, idade e escolaridade

Renda mensal

Tempo de registro

Tipos de vínculos estabelecidos

##### Elemento do Campo Empírico 2 – Ocupação anterior

Empregado formal  
Empregado informal  
Empreendedor informal  
Microempresário  
Nenhuma atividade produtiva

### Elemento do Campo Empírico 3 – Condição de MEI

Aquisição de qualificações  
Identidade profissional e empreendedora

### Elemento do Campo Empírico 4 – Atividade

Segmento (comércio, indústria, serviço)  
Atividade desempenhada  
Barreiras de entrada

## 3.2 Design da pesquisa

Nesta secção serão feitas algumas considerações a respeito das características da pesquisa, e como se deu sua operacionalização. Para iniciar, levando em conta a orientação de Minayo (1994), a presente pesquisa classifica-se como um estudo qualitativo, pois quando se trata de Ciências Sociais, a realidade social, a vida individual e coletiva é o próprio objeto do estudo. Da mesma forma, Zanella (2009) explica que esta abordagem científica busca estudar as relações sociais, e entender questões de relação entre o homem e a sociedade. Neste caso, o estudo parte de uma **abordagem qualitativa**, entendendo que seria difícil traduzir em números a dinâmica existente entre os fatos e os sujeitos. Silva e Menezes (p. 20, 2005) lembram que o processo e seu significado são os focos principais desta abordagem, e que a “interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas” neste tipo de processo.

Seguindo, o estudo é do tipo **exploratório-descritivo e interpretativo**, buscando a descoberta de aspectos sobre um determinado tema, além da descrição deste fenômeno de acordo com a realização do estudo. A ideia de Gil (2002) é de que este tipo de pesquisa tem como objetivo o aprimoramento de ideias, a construção de hipóteses, a descrição de um determinado grupo a ser pesquisado, além de suas relações com as variáveis. Isto foi feito com objetivo de uma maior familiarização do

pesquisador com o assunto, buscando uma melhor compreensão do tema para posterior análise e descrição dos eventos e resultados. Além disto, a pesquisa contou também com a **análise documental**. Esta técnica permitiu passar as informações de um documento primário para um secundário, representando de outro modo os dados, no intuito de facilitar a visualização dos elementos de tal forma que se “obtenha o máximo de informação, com o máximo de pertinência”. (BARDIN, p. 51, 2011).

Outra característica do estudo é a **pesquisa de campo**, que tem como benefícios, para Godoy (1995), a possibilidade de estudo no ambiente natural dos sujeitos e do uso de uma linguagem não-técnica, por meio de palavras e conceitos familiares, que melhoram a compreensão dos sujeitos pesquisados. A adoção desta técnica ao mesmo tempo em que necessitou grande esforço e tempo no contato com os sujeitos, permitiu uma grande aproximação com a realidade dos mesmos, eliminando qualquer possibilidade de falsas hipóteses serem tomadas como verdadeiras. Além disto, o estudo aconteceu de maneira transversal, buscando as informações em um determinado momento no tempo, como uma fotografia da realidade naquele exato período.

### 3.2.1 População e amostragem

Um dos elementos básicos para que se realize uma pesquisa de campo, no entendimento de Gil (2002), é a determinação dos sujeitos, ou seja, da população que fará parte desta empreitada. Estes sujeitos, via de regra, devem conter determinadas características iguais, que assim os fazem pertencer a um grupo, ou como Silva e Menezes (p. 32, 2005) deixam claro, a “população é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo”. São estas mesmas características da população que fazem com que os resultados possam, por muitas vezes, ser tomados como gerais para todo o universo dos sujeitos, generalizando seus resultados. Já a amostra é parte da população deste universo de sujeitos, que é selecionada de acordo com alguma regra. Nessa linha, Oliveira (2004) explica que o universo amostral é uma parcela convenientemente selecionada do universo total, ou seja, é uma parcela daqueles indivíduos possuidores de algumas características em comum que os fazem uma população e que compõem aquele sistema específico.

No estudo em questão o **universo da pesquisa** é formado por todos os Microempreendedores Individuais que atuam na cidade do Rio Grande, localizada no

sul do estado do Rio Grande do Sul. Quanto às características pessoais destes sujeitos, existem alguns pontos que merecem ressalva. Dentre os sujeitos pesquisados não houve nenhum tipo de restrição quanto à sua idade, gênero, ramo de atividade e renda, podendo fazer parte da amostra qualquer pessoa dentre as possíveis alternativas que compõem as respostas para estas questões. No entanto, existem algumas restrições que foram levadas em conta para garantir a validade dos dados de acordo com o propósito da pesquisa. A primeira questão é quanto ao **tempo de formalização**, para fins do estudo era necessário que o sujeito já tivesse pelo menos um ano enquadrado nesta categoria, pois é através desta experiência, atravessando as questões que envolvem este tipo jurídico que ele teve condições de responder as questões propostas. Outro fato que merece atenção e que limitou os respondentes é quanto ao **real exercício das atividades** por parte dos sujeitos.

Com vista à obtenção dos benefícios trazidos pela formalização, existe uma série de pessoas que buscam o enquadramento sem exercer nenhuma atividade laboral, apenas com o intuito dito acima, o que também não se adequa aos parâmetros aqui buscados e excluiu esta parcela de sujeitos. Para concluir esta série de limitantes, não se encaixam também para fins de pesquisa aqueles sujeitos que substituíram a relação de trabalho formal pela figura do MEI e ainda sim continuam desempenhando as mesmas atividades propostas no antigo posto de trabalho, portanto, não tendo a experiência genuína de um verdadeiro Microempreendedor Individual.

Como forma de seleção dos sujeitos que fizeram parte da amostra de pesquisa, se optou pela **abordagem não probabilística** por algumas razões. Alguns motivos citados por Cooper e Schindler (2011) podem ser utilizados como determinantes nesta escolha, primeiro o viés mais subjetivo que a pesquisa carrega, o segundo fator é o tempo para realização do estudo, que não permite abordagens mais sistemáticas. Por fim, o contato com os sujeitos em questão é fator crucial e determinante nesta escolha, visto que existe grande dificuldade tanto no encontro físico com estes sujeitos – em razão de suas atividades muitas vezes não contarem com um local de trabalho definido, como também a constante troca de endereços dos Microempreendedores, que acaba gerando dificuldade na utilização de qualquer planilha com seus dados – quanto na forma de contato, que é minguada em seus meios para aproximação com os sujeitos, sendo difícil o contato por telefone, e quase que improvável o meio eletrônico, a forma mais adequada, apesar de difícil, é a busca direta frente a frente.

Levando em conta estas especificidades dos sujeitos, a forma que se apresentou mais adequada é a **amostragem por bola de neve**. A operacionalização desta técnica é explicitada por Dewes (2013), argumentando que a metodologia consiste inicialmente na busca pelos sujeitos pertencentes à população alvo, para que logo em seguida, depois de realizada a pesquisa com os indivíduos, chamados de “sementes” da amostra, estes indiquem outras pessoas que façam parte desta população, no caso Microempreendedores. Este processo é feito até que seja atingindo o número de respondentes considerado necessário para os propósitos da pesquisa, assim a amostra foi finalizada quando houve a saturação teórica dos dados. (FONTANELLA, 2011). O contato inicial com as sementes do estudo foi favorecido por uma base de dados que contém grande parcela do total da população da cidade de Rio Grande. Esta base proporcionou ao estudo a fuga da seleção por conveniência dos primeiros participantes, ocorrendo uma seleção probabilística nesta etapa inicial, o que conseqüentemente reduziu a homogeneidade das características de cada participante e possibilitou uma ramificação das respostas encontradas, aumentando a abrangência dos resultados. O mesmo autor ainda reitera que este método favorece a penetração em populações difíceis de encontrar, o que foi imprescindível neste trabalho, além da técnica favorecer o contato direto e proporcionar a devida profundidade ao cotidiano destes sujeitos.

### 3.2.2 Plano de coleta de dados

A partir desta definição, se torna imprescindível expor as formas que foram utilizadas na busca pelos dados. Estas formas estão ligadas diretamente, de acordo com Silva e Menezes (2005), aos objetivos buscados no estudo e ao universo a ser investigado. Levando em conta esta informação, a principal forma de coleta de dados foi a **entrevista**, enriquecida pela **observação** dos participantes da pesquisa. Quanto à entrevista, Vergara (2009) acredita que esta técnica pode ser entendida como uma interação verbal, uma conversa, um diálogo, uma troca de significados, um recurso para se produzir conhecimento sobre algo.

Trazendo as vantagens de sua utilização, Zanella (2009) afirma que ela pode ser realizada em todos os segmentos da população, permitindo analisar atitudes, comportamentos, reações durante sua execução, como também proporciona uma flexibilidade maior durante o procedimento. Esta técnica é ainda mais favorável para a

autora quando se está buscando assuntos mais complexos, que envolvem opiniões, sentimentos, comportamentos, facilitando a liberdade na conversa. Item não citado pela autora, mas que pode ser descrito, é o fato dos entrevistados estarem falando de seu histórico, de suas próprias atitudes, o que por vezes pode acabar inibindo o sujeito ou fazendo com que ele repense suas respostas, tornando a entrevista e a sensibilidade que esta carrega através de seu pesquisador, o meio mais adequado para a coleta destes dados.

Outro fator é a linguagem utilizada para com os entrevistados. Dependendo das características do sujeito – que no caso do Microempreendedor já se viu que são das mais variadas – a entrevista e sua flexibilidade abraçam mais possibilidades, residindo na entrevista pessoal mais uma vantagem. Quanto a sua estruturação, a entrevista ocorreu de maneira semi-estruturada, trazendo em seu conteúdo perguntas fechadas, como também questões abertas onde o respondente pode opinar abertamente, como se pode observar no apêndice 1.

Cabe ressaltar que durante a elaboração do instrumento de pesquisa, realizaram-se entrevistas com os sujeitos confrontando a teoria com a prática no intuito de buscar um maior refinamento das questões. Este processo pode ser chamado de aproximação precária planejada, esta “fornecerá os primeiros elementos de uma investigação, cabendo ao sujeito investigador ordenar essas primeiras informações e classificá-las, de forma a poder retornar ao real com seu esquema aprimorado”. (FARIA, 2015, p. 16). Este processo, descrito detalhadamente no apêndice 2, permitiu verificar, reelaborar o instrumento e ter maior conhecimento da realidade para que a coleta de dados fosse enriquecida e não ocorressem percalços. Nesta etapa, foram aplicadas 5 entrevistas com MEIs no município de Ijuí-RS, somente com a finalidade de refinamento do instrumento, já que não entraram no universo dos dados (município de Rio Grande - RS).

Ainda para Zanella (2009, p. 116), a entrevista pode ser associada com a técnica da observação, enriquecendo a coleta de informações, “pois além da fala, dos depoimentos, você pode perceber a linguagem gestual do respondente”. Entretanto, a observação exige do pesquisador um olhar atento aos detalhes, desde a linguagem oral até a linguagem gestual, além disto, a autora lembra que em nenhum momento o entrevistador deve emitir qualquer opinião ou julgamento sobre o tema que se está tratando, deixando de lado seu ponto de vista ou qualquer outro tipo de manifestação.

Trazendo outra questão importante, Vergara (2009) lembra que se deve fazer um planejamento do que se observar, aspectos como eventos, condições físicas do trabalho, comportamentos, motivações, crenças, expectativas devem sempre estar em pauta. Isto faz com que a observação seja, além de tudo, uma interação com o meio, a possibilidade de uma visão mais ampla do ambiente no qual se está inserido, entendendo os porques das situações. As observações deste estudo foram feitas justamente neste sentido, conhecendo o ambiente daquele indivíduo e visualizando melhor seus comportamentos se buscou entender melhor as questões propostas dentro do trabalho.

Chegando ao final da coleta de dados, a próxima etapa foi o tratamento destas informações arrecadadas. Esta fase de análise e interpretação é, portanto, ponto chave para o processo de pesquisa, Oliveira (2004) e Gil (2002) são unânimes quando dizem que o resultado do referencial teórico deve ir em direção aos dados obtidos no campo, conseguindo assim fazer um cruzamento entre estes, a fim de entender seus aspectos. Para proceder com o tratamento destes dados, a técnica utilizada é descrita por Bardin (2011) como **análise de conteúdo**, que se configura como um conjunto de técnicas de análise das comunicações receptadas nos dados, portanto se dedica ao estudo dos conteúdos não só das falas dos sujeitos, mas das figuras de linguagem, das entrelinhas da entrevista, como também das manifestações ocorridas no decorrer da coleta.

Dentre as técnicas propostas pela autora, optou-se por retirar algumas características destas que consigam se compatibilizar com a proposta do estudo e as características dos sujeitos. Portanto, a primeira fase contou com a pré-análise, retirando de dentro dos dados brutos apenas aqueles que são importantes para a pesquisa, deixando de fora aspectos sem validade que foram abordados ao longo da entrevista. Em seguida, na fase de exploração do material foi feita a separação dos dados por categorias de análise, isto tornou-se necessário uma vez que a entrevista foi conduzida de maneira aberta, sendo que os temas se repetiam e se complementavam ao longo do discurso do locutor, proporcionando uma melhor visualização e compreensão destas categorias.

Outra característica que se apresentou ideal para o estudo é a frequência de aparição das repostas dos sujeitos, que revelou uma maior importância para algumas questões ao longo da coleta. Soma-se a isso a coocorrência das repostas, onde surgiram ligações entre aspectos descritos pelos indivíduos repetidamente, assim como exclusões destas mesmas relações pelas repostas apresentadas, fazendo com que este fator

também seja adequado na análise dos dados da pesquisa. (BARDIN, 2011). Por fim, criou-se um mapa de respondentes, que buscou separar os sujeitos de acordo com suas respostas em cada uma das variáveis da caracterização dos mesmos. Isto possibilitou encontrar características semelhantes entre eles e identificar aspectos que os uniam.

Dessa forma, os dados foram gravados, descritos e analisados sob a ótica da análise de conteúdo e da base da pesquisa bibliográfica e documental feita anteriormente. Esse encontro de dados teve como foco a construção de um relatório que possa trazer um diagnóstico das questões discutidas, assim como propostas de melhorias nos assuntos trabalhados.

#### 4 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

Acompanhando os relatórios estatísticos do Portal do Empreendedor (2017) ao longo dos últimos meses, o que se nota é um crescimento exponencial no número de Microempreendedores na cidade de Rio Grande, local da pesquisa. Em março de 2016, eles já somavam 4.870 trabalhadores, um ano depois esse número teve um acréscimo de quase 36%, contanto agora com 6.608 sujeitos registrados nesta categoria. Para se ter uma ideia da importância deste número, foi feito um cruzamento deste dado com uma média da população ativa da cidade de Rio Grande, e o resultado demonstra que os Microempreendedores na cidade chegam a representar quase 6% deste total, revelando a representatividade deste conjunto social. (IBGE, 2014; IBGE, 2016).

Dos 56 entrevistados, metade são do **gênero** masculino e a outra do gênero feminino. Com relação à **atividade econômica**, a maior parte trabalha no ramo do comércio (50%), na sequência vêm aqueles que trabalham no serviço (41%) e em seguida, com uma pequena parcela, os trabalhadores que tem como atividade principal uma indústria (9%). Importante lembrar que não foram abordados no universo da pesquisa - levando em consideração a segmentação utilizada pelo SEBRAE (2016) - trabalhadores que fazem parte da construção civil ou da agropecuária. Apesar disto, a pesquisa contou com uma enorme diversidade no que se refere às atividades desempenhadas pelos trabalhadores, sendo que as 25 variedades encontradas estão descritas no Quadro 03, que é disponibiliza de acordo com o CNAE de cada registro.

Quadro 03 - Atividades dos sujeitos da pesquisa

	<b>Código Nacional de Atividade Econômica</b>	<b>Quanti.</b>
1.	4789-0/99 - Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente.	7
2.	9602-5/01 - Cabeleireiros e outras atividades de tratamento de beleza.	6
3.	4781-4/00 - Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios.	5
4.	4785-7/99 - Comércio varejista de outros artigos usados.	4
5.	4712-1/00 - Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns.	3
6.	5611-2/03 - Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares.	3
7.	9511-8/00 - Reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos.	3
8.	9602-5/01 - Serviços de Manicure.	2
9.	1813-0/01 - Faixas e cartazes de propaganda, impressão sob encomenda.	2
10.	2542-0/00 - Fabricação de artigos de serralheria, exceto esquadrias.	2
11.	4520-0/01 - Serviços de manutenção e reparação mecânica de veículos automotores.	2
12.	4520-0/02 - Serviços de lanternagem ou funilaria e pintura de veículos automotores.	2

13.	4520-0/05 - Serviços de lavagem, lubrificação e polimento de veículos automotores.	2
14.	9529-1/04 - Reparação de bicicletas, triciclos e outros veículos não-motorizados.	2
15.	9602-5/01 – Barbearia.	1
16.	0122-9/00 - Floricultura.	1
17.	9609-2/08 - Petshop – banho, corte e embelezamento.	1
18.	4930-2/04 - Transporte rodoviário de mudanças.	1
19.	4759-8/99 - Comércio varejista de outros artigos de uso pessoal e doméstico não especificados anteriormente.	1
20.	4623-1/09 - Comércio atacadista de alimentos para animais.	1
21.	5611-2/01 - Restaurantes e similares.	1
22.	9529-1/02 – Chaveiro.	1
23.	7990-2/00 - Serviços de reservas e outros serviços de turismo não especificados anteriormente.	1
24.	1411-8/01 - Costureira.	1
25.	4520-0/03 - Serviços de manutenção elétrica de veículos automotores.	1
<b>Total</b>		<b>56</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

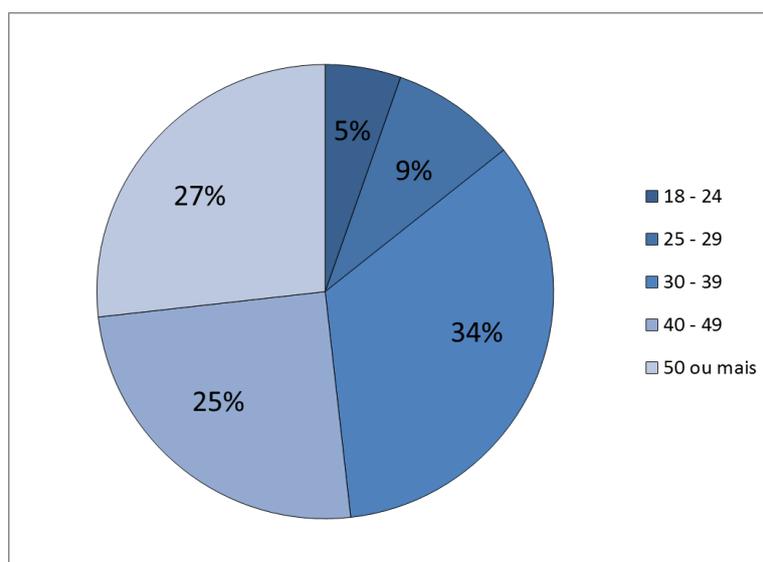
O CNAE, em certos casos, traz um nome genérico da atividade econômica do sujeito, pois um único código reúne uma série de atividades. Logo no primeiro exemplo da tabela já se pode ver isto: “comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente” é a denominação utilizada para comércios de produtos com um baixo valor agregado, como brinquedos, utensílios domésticos ou outros objetos. Este tipo de comércio foi justamente o que teve mais aparições durante a coleta (7), seguido pelas atividades no tratamento da beleza (6) e logo atrás o comércio de roupas (5), sendo que estas duas últimas também aparecem no ranking nacional das atividades mais desenvolvidas pelo MEI ao redor do território nacional.

Todos os entrevistados tem nacionalidade Brasileira, traz-se essa informação, pois segundo a lei de criação do MEI, pessoas de outras nacionalidades também podem fazer o registro para conseguir trabalhar de maneira legal. Embora Rio Grande possua, de acordo com o Portal do Empreendedor (2017), sujeitos de origem Uruguaia (10), Senegalesa (6), Peruana (3), Argentina (2), Portuguesa (2) e Haitiana (1), todos os pesquisados são nativos deste País.

Com relação à **faixa etária**, os dados obtidos são muito semelhantes aos que o Portal do Empreendedor (2017) traz para os MEIs da cidade do Rio Grande. A Figura 02 revela que a faixa de idade que conta com o maior número de entrevistados é a de meia idade, dos 30 aos 39 anos, com 35% do total. Entretanto, o que chama a atenção neste quesito são os empreendedores mais velhos, pois aqueles acima dos 50 anos representam 27% da parcela total, sendo que a entrevistada com a idade mais avançada

chegava aos 68 anos de idade, “beirando os 70” como brincou a respondente. Se para os mais velhos a política do MEI foi atrativa, a importância dela para a população mais jovem também é sentida, apesar de representarem as menores parcelas na coleta, aqueles entre 18 e 24 somam 5% dos entrevistados, enquanto aqueles entre 25 e 29 anos são 9%, uma vez que para alguns destes jovens este foi o primeiro emprego. Os sujeitos com idades entre 40 e 49 anos somam 25% do total de entrevistados.

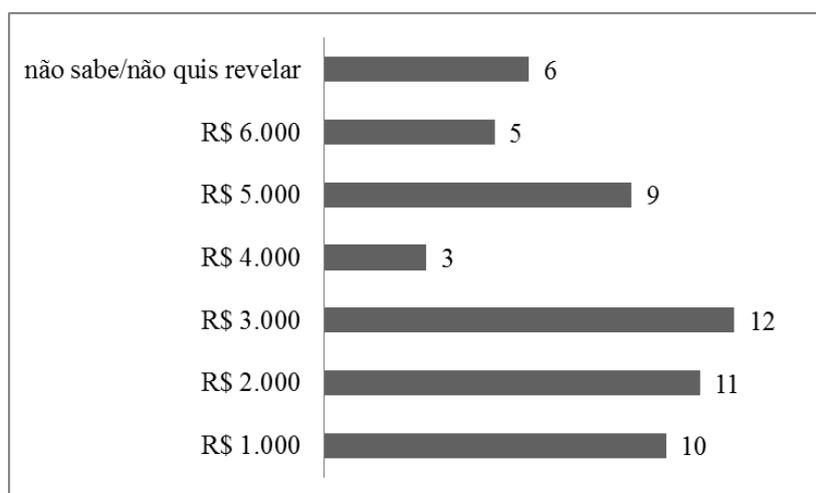
Figura 02 - Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor.

Outra característica analisada foi o **rendimento médio** dos sujeitos, apresentando o faturamento que o MEI possui mensalmente (considerou-se que o valor líquido de rendimento dos respondentes seria um dado duvidoso de se encontrar na pesquisa, uma vez que a maioria dos entrevistados não costuma fazer controles financeiros). A Figura 03 revela que a maior concentração de respondentes obtém faturamentos mais baixos do que o teto permitido na categoria, e que aqueles que faturam mil, dois mil e três mil reais em média por mês representam quase dois terços (63%) do total da amostra. Levando em conta que a resposta dos sujeitos foi baseada em seu faturamento bruto é preciso subtrair deste total os custos e os impostos pagos, isto faz com que o valor mensal restante para estes sujeitos seja ainda mais baixo que este total. Isto se coaduna com a ideia de Barbosa (2011), explicando que por vezes a flexibilização do trabalho não é riqueza e, neste caso, os números confirmam a informação.

Figura 03 - Faturamento médio mensal



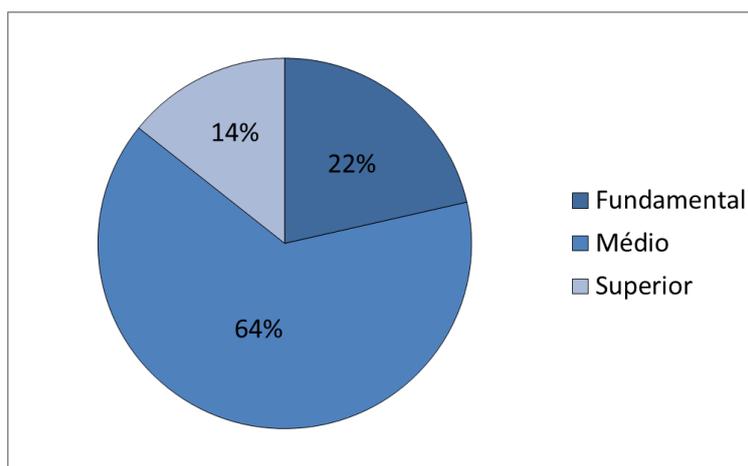
Fonte: elaborado pelo autor.

A tabela traz outro fato que merece ressaltar: nota-se que uma pequena parcela dos entrevistados afirmou possuir um faturamento acima do permitido (cinco mil reais no mês), obtendo um faturamento mensal próximo dos R\$ 6.000 (seis mil reais), ultrapassando o máximo permitido que é de R\$ 60.000 (sessenta mil reais) anuais. Sob o regime da lei, não existe outro caminho para o trabalhador no ano seguinte a não ser a migração para o enquadramento de Microempresa, que acarreta em novas taxas de impostos e outros benefícios. Entretanto, as conversas revelam uma prática entre parte dos sujeitos para escapar da taxação de impostos mais elevados e não percorrer o caminho fixado pela lei. Como a maioria das transações efetivadas entre o MEI e seus clientes, além de não gerarem uma nota fiscal, também são pagas em dinheiro, cria-se uma espécie de “caixa dois”, ou seja, estes valores não são declarados nos registros, o que permite a manutenção deste sujeito no enquadramento. Outra parcela dos entrevistados optou por não revelar seu faturamento ou não soube responder quanto obtinha de faturamento mensalmente - atestando também a falta de práticas de controle financeiro -, estes sujeitos somados representaram 7% do total.

Sobre a **escolaridade** dos pesquisados, alguns pontos da Figura 04 também merecem destaque. O primeiro deles é de que a menor parcela dos entrevistados, apenas 14%, declararam estar cursando ou possuir o ensino superior completo. Já a maior parcela neste quesito é dos sujeitos que cursaram o ensino médio até algum ponto, pois quase dois terços afirmaram ter completado ou encerrado suas atividades escolares nesta etapa. Aqueles que possuem o ensino fundamental completo ou apenas parte dele

somam 22% dos entrevistados. De todos os entrevistados, uma parcela mínima ainda tem contato com a rede escolar, e, além disso, pouquíssimos têm a pretensão de seguir estudando. A baixa escolaridade da maioria dos entrevistados é mais um dos pontos que coaduna com a ideia da fragilidade e precariedade dos trabalhos realizados pelos sujeitos.

Figura 04 - Escolaridade dos respondentes



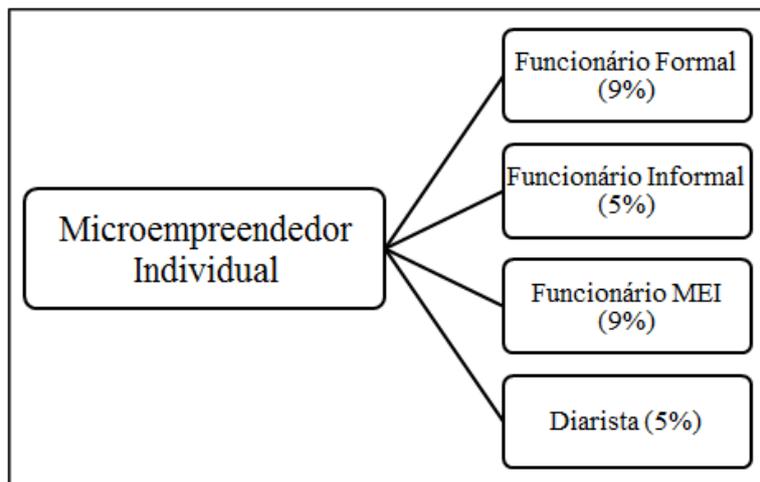
Fonte: Elaborado pelo autor.

Trazendo à tona a questão do **grau de coletivização do processo de trabalho**, já que a condição de individualidade é uma suposição levantada anteriormente, que o enquadramento proporciona ao trabalhador, a pesquisa também objetivou identificar se o sujeito trabalha sozinho ou possui alguma colaboração que o auxilia em suas atividades rotineiras. Atestando não só esta questão, mas também a denominação dada ao enquadramento, os sujeitos que trabalham sozinhos, sem nenhum tipo de sócio ou funcionário, representaram a maior parcela dos respondentes com 47% do total, inexistindo nestes casos qualquer tipo de relação com outro trabalhador participante das atividades do negócio. Contudo, como se sabe, a flexibilização do trabalho ocasionada pelo regime toyotista criou uma mudança na estrutura do mercado de trabalho marcada pela fragmentação dos vínculos de emprego. Neste sentido, um dos itens que mais chamou a atenção durante a coleta de dados foi a diversidade das relações estabelecidas pelo MEI com seus funcionários ou parceiros de negócio.

Além do trabalhador sem relacionamentos com funcionários, foram identificadas outras seis relações criadas pelo MEI durante a coleta, quatro destas baseadas na relação

de assalariamento (28 % dos casos) e mais duas baseadas numa relação associativa, onde os sujeitos trabalham como sócios do negócio (25% dos casos).

Figura 05 - Relações de assalariamento



Fonte: Elaborado pelo autor.

Iniciando pelas quatro relações do tipo empregador-empregado, que podem ser visualizadas na Figura 05, a primeira relação identificada foi a do MEI atuando junto a um funcionário formal, sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), amparado pelos benefícios que a lei proporciona. Nesta pesquisa, esta categoria representa apenas 9% dos casos.

O segundo caso encontrado é o da informalidade. Na maioria das vezes, com o objetivo de poupar recursos financeiros, o empregador opta por não registrar o funcionário, repassando para este sujeito valores maiores em seu salário em troca da formalidade, que geraria maiores custos. Nestes casos, que somaram 5% do total, o funcionário acaba trabalhando sem amparo nenhum, gerando riscos tanto para o próprio empregado, ficando à margem dos benefícios que teria direito por lei, como para o próprio empregador, que corre o risco de sofrer com posteriores reclamações trabalhistas. Notou-se elevada preocupação dos respondentes com a situação enfrentada. Segundo os empreendedores, o negócio certamente não resistiria a um enfrentamento de um processo trabalhista. Ainda assim, os depoimentos dos empregadores de funcionários informais revelaram que o porte do negócio não comporta o salário somado aos encargos do funcionário. Mais uma das tantas preocupações que estes trabalhadores-proprietários enfrentam.

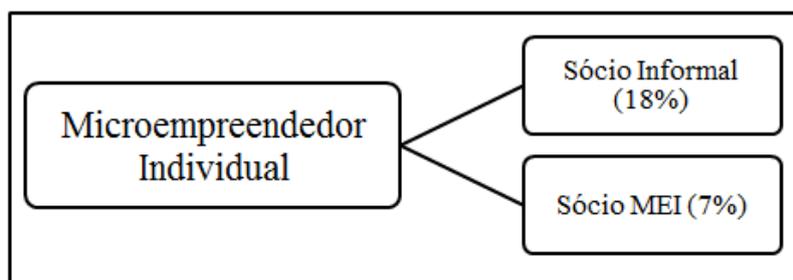
O terceiro caso é o mais interessante e ilustra bem as relações flexíveis que a reestruturação produtiva trouxe consigo. Assim como no segundo caso, em busca de menores custos com funcionários, o MEI opta por formalizar o seu empregado através do seu próprio enquadramento, fazendo com que o funcionário seja também um Microempreendedor Individual - estes casos somaram 9% dos entrevistados. A consequência desta relação é o menor custo financeiro do empregador, o menor amparo de benefícios do empregado se comparado a um funcionário formal, além de uma relação confusa, sob o prisma da lei, entre empregador-empregado, na qual o empregador não tem o poder de exigir o cumprimento de tarefas ou horários do empregado, nem o empregado pode exigir maiores benefícios do empregador. Mas esta confusão dentro da relação não se resume apenas a isto, ela vai além. Um exemplo, encontrado algumas vezes na coleta pode ilustrar melhor esta questão: ocorre que em alguns casos o empregador apenas disponibiliza o espaço para o empregado trabalhar, havendo assim apenas um processo de integração de atividades e compartilhamento de benefícios. Dessa maneira, a subordinação do MEI que utiliza o espaço como “funcionário” não é total, ela se restringe a alguns aspectos, como a utilização dos equipamentos e do espaço físico cedido. Questões como horário de trabalho e clientes dizem respeito apenas ao MEI-empregado, não precisando este se reportar ao MEI-empregador. Dessa forma, de acordo com o registro, ambos são iguais, todavia, um MEI é, em parte, “empregado” e outro “empregador”.

O quarto caso é encontrado em 5% dos negócios pesquisados, e diz respeito ao trabalho de um funcionário terceirizado, ou como mencionado durante a coleta, um diarista. Diferentemente do funcionário informal, que trabalha regularmente com o MEI, o trabalhador diarista é chamado de tempos em tempos, conforme a demanda do empreendedor. Nestes casos o negócio não permitia vincular o trabalhador todos os dias da semana ou do mês, pois a demanda de atividades era mais intensa em alguns dias, como por exemplo, no caso de restaurantes que possuem maior movimento nas sextas e sábados. Normalmente os diaristas trabalhavam com o MEI numa frequência semanal ou quinzenal. Esta relação ainda ressalta a lógica flexível de trabalho encontrada nos casos, onde não existe nenhum tipo de regularidade temporal, muito menos uma relação formal de trabalho entre os envolvidos.

Além desta relação empregador-empregado, outra forma foi encontrada durante a coleta: a forma associativa. Neste caso o Microempreendedor possui uma espécie de

parceiro do negócio, alguém que trabalha ao seu lado como um sócio. Estes casos, somados, possuem 25% do total de respondentes, todavia, se distinguem em duas formas, como se pode analisar na Figura 06 apresentada abaixo.

Figura 06 - Relações associativas



Fonte: Elaborado pelo autor.

No primeiro caso, o sujeito trabalha sem possuir funcionários, apenas contando com um sócio dentro de seu negócio que não tem nenhum tipo de registro, trabalhando ao seu lado de maneira informal. Este é um dos casos com maior número de respondentes, com 18% do total. O índice elevado chama a atenção e levanta uma questão importante dentro do contexto de trabalho do MEI. A maioria dos casos traz o sócio como alguém de dentro da família - marido, esposa, filhos ou irmãos - que não possuem emprego e acabam trabalhando nas atividades do negócio como uma forma de obtenção de renda. Isto fez com que fossem identificadas diversas características de uma empresa familiar dentro destes negócios, como extrema lealdade e dedicação em busca dos objetivos, porém, ao mesmo tempo, conflitos familiares não condizentes ao negócio também interferindo sobre assuntos de trabalho. Também se notou aqui que os envolvidos desempenham atividades diferentes no trabalho, entretanto colaboram quando necessário. Parte desta parcela de trabalhadores informais que estavam juntos e participaram junto das entrevistas afirmou não fazer o registro, pois ainda estava em busca de empregos com carteira assinada, assim como outra parcela afirmou ainda estar analisando a possibilidade de criar um CNPJ e se tornar um MEI.

O segundo tipo de sócio identificado é justamente aquele trabalhador que também fez o registro como MEI, deixando a informalidade para trás, atuando agora no mesmo enquadramento de seu parceiro de negócio. Do total de entrevistados, 7% afirmaram possuírem um sócio registrado como Microempreendedor Individual. As

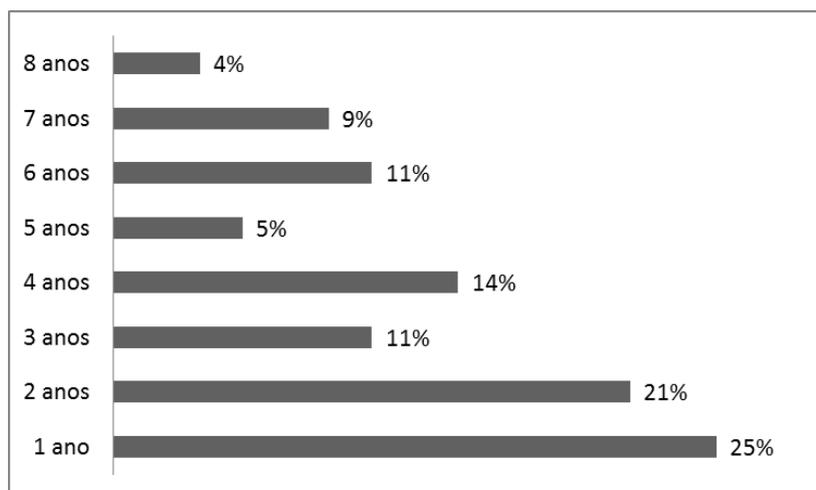
características identificadas na relação são muito próximas do sócio informal, a questão familiar e as atividades desempenhadas não diferem.

Nos dois casos, os sócios dividem as atividades rotineiras, assim como também os rendimentos do negócio. O fato do MEI possuir um parceiro no seu processo de trabalho reduz os efeitos da individualidade típicas deste enquadramento. Alguns trechos das conversas subsidiam esta afirmação. Primeiramente, a possibilidade de trocar ideias rotineiramente com alguém que almeja os mesmos objetivos facilita a tomada de decisões e deixa o trabalhador menos preocupado com os problemas - que não são poucos - cotidianos, de forma que as obrigações são divididas e o trabalho parece ser facilitado. Outra questão importante diz respeito às qualificações, ponto melhor aprofundado ao longo da análise, pois os empreendedores aqui parecem auxiliar um ao outro nos eventos surgidos ao longo do trabalho, qualificando-se mutuamente.

Apesar do baixo grau de formalização que as relações possuem, dificultando a visualização de características, estas duas formas - a de assalariamento e a associativa - se diferenciam na relação de trabalho do MEI com o outro trabalhador. Na primeira existe claramente uma relação de subordinação e dependência do funcionário para com o MEI, já na segunda relação estas duas características são menos aparentes ou não existem, fazendo com que os sujeitos sejam parceiros, possuindo os mesmos direitos e atuando de uma forma igualitária dentro do negócio.

Outro dado analisado na coleta foi o **tempo de registro** que o trabalhador possui como Microempreendedor Individual. Como mencionado no plano de coleta, para que o trabalhador tivesse conhecimento e condição suficiente para responder às questões era necessário ter no mínimo um ano de registro dentro do enquadramento. Assim, o entrevistado poderia possuir no mínimo um ano, ou no máximo oito, como se vê na Figura 07, já que os primeiros registros como MEI foram feitos no início do ano de 2009.

Figura 07 - Tempo de registro como MEI



Fonte: elaborado pelo autor.

A primeira questão que se pode verificar na tabela é a maior quantidade de pessoas com pouco tempo de registro, quase metade dos entrevistados (46%) possuem um ou dois anos de registro. Estes dados ilustram também os índices de pessoas que estão migrando nos últimos tempos para o registro como MEI. Entretanto, é importante destacar a grande quantidade de pequenos negócios que acabam fechando as portas nos primeiros anos de vida. Apesar dos dados do SEBRAE (2016) mostrarem que a taxa de sobrevivência nos dois primeiros anos de vida do MEI melhorou e atualmente gira em torno dos 90%, existe um fator que não é levado em consideração nos relatórios apresentados pelo órgão e outro que não é esclarecido. O primeiro que parece não ser levado em conta é de que o sujeito muitas vezes encerra suas atividades sem dar baixa nos documentos do registro - devido ao custo do procedimento -, de forma que no papel ele ainda está registrado como ativo. Além disto, o órgão acaba não citando a informação de quantos empreendedores cumprem com sua obrigação e estão em dia com sua mensalidade, já que o pagamento em dia também pode servir como parâmetro para saber quantos sujeitos ainda estão envolvidos de fato com suas atividades.

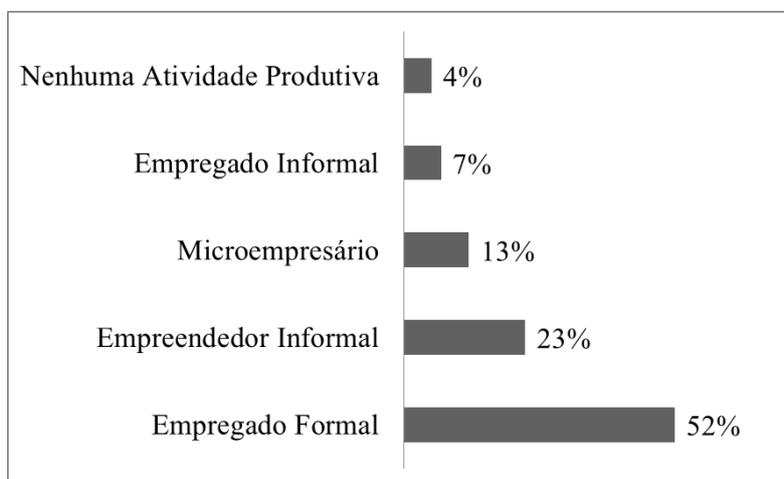
Corroborando com este argumento, constatou-se durante as visitas a fragilidade dos negócios que estavam em seu estágio inicial. Muitos dos empreendedores apontavam a crise do país como motivo pela falta de movimento ou de serviços em seus negócios e, além disto, falavam que apesar do momento ser ruim para abrir o negócio, foi a única alternativa de renda encontrada, por isso vão manter a insistência na atividade desenvolvida. Caminhando em outra direção, os negócios com mais tempo de registro demonstraram uma situação diferente, uma clientela mais fiel, um movimento

mais regular de clientes, maior quantidade de produtos expostos nas prateleiras - opções para os clientes - no caso de estabelecimentos comerciais, enfim, um negócio melhor estruturado tanto pelo tempo de experiência do sujeito como pelo tempo de atividade da empresa.

Nessa pequena amostra de respondentes, constata-se que, tirando os dois índices com maior quantidade de sujeitos, o restante dos negócios com mais tempo de vida, possuem números parecidos, com quantidades próximas de respondentes com tempo de registro diferente. Estes negócios, teoricamente e de acordo com os dados do SEBRAE (2016), são aqueles que rompem a barreira dos dois anos iniciais e conseguem ter uma estabilidade e uma chance maior de sobrevivência no mercado.

Outro dado que se torna importante analisar na busca de um maior entendimento sobre o contexto destes trabalhadores é a **ocupação anterior** ao registro. Neste caso, foram encontradas quatro categorias de ocupações anteriores ao registro, além daqueles sujeitos que antes do registro como MEI nunca tiveram contato com atividade produtiva (os resultados encontrados estão expostos na Figura 08).

Figura 08 - Ocupação anterior



Fonte: Elaborado pelo autor.

O dado a ser enfatizado nesta questão mostra o alto índice de sujeitos que migraram de uma relação formal de trabalho para iniciar suas atividades como um empreendedor. Mais da metade dos respondentes teve como ocupação anterior uma relação de trabalho assalariada, onde trabalhavam em uma empresa como funcionários e por algum motivo acabaram se desligando de suas atividades. A pesquisa também buscou identificar os motivos da saída do emprego e do início das atividades como

MEI, e os resultados encontrados destacaram duas principais questões: (i) a opção da empresa pelo desligamento do funcionário, alegando redução de gastos e enxugamento de pessoal, fazendo com que o sujeito não tivesse escolha a não ser procurar outra alternativa de renda, que nestes casos foi o registro como MEI, e (ii) a escolha da saída por parte do trabalhador, alegando motivos familiares - busca de maior flexibilidade de horários para cuidar, por exemplo, dos pais com idade mais avançada ou dos filhos pequenos - e de saúde, requerendo mais tempo em casa na busca por melhores resultados para o tratamento. Em apenas um dos casos encontrados, o sujeito optou por deixar seu emprego em favor de uma oportunidade de negócio encontrada. Dentre estes respondentes, aqueles que se encaixam na primeira via representam 75% dos casos, os 25% restantes tiveram alguma motivação para deixar o emprego.

Este número elevado de pessoas vindas de uma relação formal de trabalho também pode ser proveniente do atual contexto econômico vivido nacional e localmente nos últimos anos. Os dados do IBGE (2016) mostram que de 2012 até 2014 a taxa de desocupação dos brasileiros vinha mantendo uma média 7%. Entretanto, e a partir do final de 2014, este número vem sofrendo um crescimento gradativo, chegando a alcançar no final de 2016 quase 12% da força de trabalho (pessoas ativas e desocupadas). Na cidade do Rio Grande, em especial, a situação atual do polo naval - referência<sup>3</sup> dentro da cidade - pode evidenciar este período complicado. Nos últimos meses algumas das empresas que fazem parte do polo naval tiveram que demitir centenas de trabalhadores em função do cancelamento dos contratos com o governo, deixando muitos trabalhadores sem emprego. (JORNAL AGORA, 2016). Corroborando com este fator, surge outra questão interessante: deste total de trabalhadores que vieram de uma relação de emprego formal, constatou-se que 41% tiveram como ocupação anterior um emprego relacionado à indústria naval. Este dado pode confirmar a questão levantada anteriormente de que o empreendedorismo, motivado pelo governo, se torna alternativa viável para estes trabalhadores que se veem fora de uma relação formal de trabalho e precisam procurar uma fonte de renda, sendo o MEI uma de suas principais opções devido a suas características.

---

<sup>3</sup> A partir de 2006, ano de início das atividades, o Polo Naval se transformou não só em referência na cidade de Rio Grande, como em toda a região sul. O trabalho de Bartz (2015) revela a partir de estudos sobre a rotatividade dos trabalhadores desta região, que a chegada da indústria naval modificou as relações e tornou o Polo figura central na dinâmica de trabalho da cidade.

O segundo índice mais expressivo deste quesito é dos sujeitos que já trabalhavam como empreendedores, porém, de modo informal, ficando à margem da formalização e dos seguridade social. Nestes casos, os trabalhadores já desempenhavam suas atividades normalmente, e agora com a possibilidade de registro, o fizeram, garantindo além dos benefícios do registro, um rede de apoio de órgãos como o próprio SEBRAE - que atende apenas sujeitos que possuem o registro como pessoa jurídica -, que antes não o tinham.

A terceira ocupação anterior mais frequente entre os pesquisados é do Microempresário. São trabalhadores que antes do registro como MEI possuíam uma Microempresa – registro subsequente ao MEI na escala de faturamento - e resolveram, normalmente em busca de menores impostos, enxugar seu negócio e reduzir seus custos. Além da redução de custos, os sujeitos alegavam a diminuição da demanda de produtos e serviços por parte dos clientes nos últimos anos, fazendo com que o porte da empresa não mais fosse compatível com seu faturamento, obrigando a migração para o enquadramento de Microempreendedor Individual.

Houve também casos de pessoas que tinham como ocupação anterior um emprego informal e agora migraram para o MEI. Nestes casos, o sujeito trabalhava como empregado dentro de uma empresa, porém, sem nenhum tipo de contrato firmado, recebendo apenas um valor estabelecido por meio de conversas ou porcentagem sobre o serviço prestado. Depois da possibilidade e do conhecimento do registro, muitos destes abriram seus próprios negócios na mesma área que trabalhavam anteriormente.

Por fim, com a menor aparição de respondentes na pesquisa, foram identificados os sujeitos que anteriormente não tiveram nenhuma experiência de trabalho produtivo, e encontram no MEI a primeira alternativa para iniciar um negócio. Esta última parcela de sujeitos entrevistados eram em sua totalidade jovens com menos de 25 anos, buscando dar os primeiros passos dentro de suas carreiras de trabalho.

O último fator analisado dentro da caracterização dos sujeitos é quanto às **barreiras de entrada**. São processos pelos quais a empresa acaba passando em sua trajetória, que caso não resolvidos trazem algum tipo de consequência para o negócio, e acabam pairando sobre a empresa como uma pendência do negócio. Eles podem surgir em diferentes áreas: econômica, técnica ou legal, afetando o negócio de diferentes maneiras. Questionou-se aos sujeitos se o negócio enfrenta alguma barreira de entrada, e o resultado chamou a atenção: quase metade dos respondentes (45%) afirmou estar

passando por algum processo neste sentido, o restante afirmou não estar passando por problemas.

Sobre esta parcela que afirmou estar com problemas, diversas pendências foram citadas ao longo da coleta. A mais recorrente (36%) entre os casos foi com relação à falta de planta do prédio. Como normalmente os estabelecimentos atuam em construções antigas - onde o custo de um aluguel, por exemplo, é menor -, dificilmente o prédio possui este documento. Ainda assim, se os sujeitos forem atrás de um engenheiro que realize o projeto e elabore o documento, vão se deparar com um custo elevado. Isto faz com que este documento não seja providenciado por parte dos sujeitos, tendo como uma das consequências a não expedição, por parte dos bombeiros, do alvará emitido por este órgão. Neste caso, a **barreira econômica** pode ser vista claramente, pois os custos elevados impedem o trabalhador de providenciar o documento, trazendo como consequência a falta de uma regularização plena da atividade.

Outra parcela de 16% sofre transtornos com o alvará de funcionamento, emitido pela prefeitura da cidade. Ele verifica a atividade realizada e concede autorização para o funcionamento naquele determinado local. Os casos que requerem maior atenção são lanchonetes, bares, restaurantes, salões de beleza e pet shops, de forma que alguns dos entrevistados, por estarem atuando em locais impróprios para estas atividades estavam enfrentando problemas para obtenção do documento. Novamente a barreira econômica, os locais onde os trabalhadores estão estabelecidos normalmente são pontos onde o custo é menor, por vezes, não podendo exercer determinada atividade naquele local, fazendo com que a obtenção dos documentos seja inviável.

Qualquer empresa para se legalizar precisa de uma série de documentos que atestem a legalidade do negócio para os órgãos públicos e, com o MEI não é diferente. Como o enquadramento permite uma infinidade de atividades, existe também uma variedade de órgãos que precisam ser consultados para que o negócio possa funcionar plenamente, sem restrições ou preocupações. Assim, outros dois documentos também trazem problemas em sua obtenção para alguns dos respondentes, a licença ambiental é o primeiro. Aqueles que citaram (12%) este documento justificaram que o processo dentro do órgão responsável da prefeitura - secretaria do meio ambiente – é muito lento, explicando que as visitas e os trâmites legais demoram muito para acontecer. Outro documento, o menos citado nas entrevistas (4%), foi a inscrição estadual para os veículos utilizados no negócio, segundo os respondentes além do processo ser muito

complicado, os órgãos de trânsito responsáveis ainda dificultam o processo, o que desmotiva o trabalhador a ir atrás do documento. Isso faz também com que os trabalhadores sofram com as **barreiras legais**, atestando muitas vezes a alta burocracia enfrentada em órgãos públicos pelos pequenos empreendedores.

Por fim, com 32% dos respondentes que citaram estarem com alguma pendência, estão os sujeitos que não estão em dia com os boletos mensais do MEI. Estes sujeitos justificam que a falta de tempo e a dificuldade de imprimir as guias são os principais fatores para não ir pagar os boletos. Estas justificativas se tornam válidas por suas devidas razões. A primeira é de que o sujeito - por trabalhar sozinho - muitas vezes não dispõe de tempo para algumas tarefas, e como na opinião dos empreendedores, o imposto não necessita de urgência no pagamento, acabam deixando para quitar ele com atraso. A outra razão é que uma pequena parte realmente não tem o acesso à internet, e como diferentemente de anos anteriores, que os boletos vinham impressos no endereço do sujeito, agora se requer entrar na rede e imprimir a guia, por isto, de certa forma ficou mais difícil para alguns, especialmente aqueles que não tem tanta experiência em computadores, efetuarem o pagamento. Já aqui se nota a **barreira técnica** que os trabalhadores enfrentam, atestando sua falta de experiência com estas questões. Importante dizer que esta barreira não se torna econômica, uma vez que o problema não são os valores dos boletos – que são baixos – e sim a falta de tempo e habilidades dos sujeitos em realizar estas ações.

Estas informações se tornam alarmantes por algumas razões, pois no caso dos documentos pendentes, isso implica obstáculos como a não disponibilidade dos bancos em oferecer crédito para empresas que não tenham os documentos exigidos pelo órgão, a dificuldade em contratar funcionários para a empresa, uma vez que esta trabalha em locais irregulares, como também o receio de divulgar os serviços oferecidos na fachada da empresa, visto que órgãos reguladores podem passar pela empresa de surpresa e verificar a falta de documentos. Estes fatores causam incertezas aos sujeitos, esta preocupação de terem suas portas fechadas causa uma sensação de incapacidade, como relatam alguns dos sujeitos, o que prejudica o trabalho.

Já no caso do imposto em atraso, os riscos também podem ser graves. Supondo que ocorra algum evento e o sujeito necessite de algum dos benefícios que seu enquadramento oferece, dessa maneira, o não pagamento em dia de sua mensalidade

acarreta na não concessão do benefício ao Microempreendedor. Deixando assim, de receber o benefício justamente na hora de maior necessidade.

## **5 ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO NAS EXPERIÊNCIAS DO MEI**

Conforme defendido anteriormente, parte-se do pressuposto que a qualificação é um dos aspectos intrínseco ao trabalho dos sujeitos. Os dados analisados neste capítulo se somam às características apresentadas anteriormente, traçando um perfil, sob o olhar da qualificação, destes trabalhadores. Este capítulo se propõe a analisar a qualificação sob os três aspectos propostos no estudo: no primeiro momento serão analisados os processos de qualificações dos sujeitos em questão; as qualificações em suas dimensões técnicas e comportamentais serão abordadas num segundo momento; por fim a qualificação será tratada sob a ótica da competência.

### **5.1 Processos de qualificação do MEI**

A infinidade de características e perfis que este conjunto social possui se estende também para as formas de qualificação a que estes sujeitos recorrem. A partir de sua realidade social, estes trabalhadores procuram se capacitar de acordo com suas possibilidades, encontrando em suas dificuldades maneiras de enriquecer seus conhecimentos. Os processos encontrados na coleta de dados estão divididos aqui em duas grandes áreas: (i) as qualificações geradas a partir da própria atividade de trabalho e (ii) as qualificações desenvolvidas pelo sujeito para o trabalho por meio de processos formais capacitação. A seguir estas duas áreas serão apresentadas.

#### **5.1.1 Qualificações no trabalho**

Entendendo todo o contexto por qual o MEI é envolvido, sua condição de trabalho e suas características apresentadas anteriormente, já se pode ter uma noção de que as qualificações adquiridas no trabalho desempenham um papel fundamental no cotidiano deste trabalhador. Questões como a falta de recursos - sejam eles financeiros, humanos ou materiais -, a baixa escolaridade, os tipos de produtos ou serviços oferecidos - de baixo valor agregado -, o tempo necessário e a sobrecarga para cuidar de todas as atividades, são todos fatores que mostram as características de trabalho do Microempreendedor Individual.

Levando em consideração estes fatores, os dados encontrados na pesquisa sobre as qualificações adquiridas no trabalho mostram como esta dimensão está ligada ao contexto do MEI. Durante o levantamento dos dados, os empreendedores foram indagados sobre quais eram suas maneiras de aprendizado, sendo que, do total de respondentes da amostra, a grande maioria (86%) citou que se qualifica de algum modo no trabalho. O restante, por mais que também se qualifique no trabalho, destacou que a sua principal via na obtenção dos conhecimentos são as qualificações para o trabalho, onde os processos de aprendizados formais são ponto característico.

Essas formas variam de atividade para atividade, e ao longo da coleta surgiram diversas fontes de aprendizado, entre as maneiras citadas pelos entrevistados estão o uso da internet, o relacionamento com clientes, fornecedores, funcionários, amigos e família, concorrentes, empreendedores vizinhos, os próprios produtos oferecidos e também o uso de livros e revistas. Com o objetivo de entender melhor a qualificação através destes processos, cada um dos itens será abordado separadamente ao longo do capítulo.

#### 5.1.1.1 A profusão no uso da Internet

Prontamente no início da coleta de dados, surgiram as primeiras menções à internet e à medida que as entrevistas foram chegando ao fim constatou-se que ela é uma realidade entre quase que a totalidade dos sujeitos entrevistados, sendo a forma de qualificação mais recorrente da pesquisa. Dentre os pesquisados, a grande maioria (86%) possui internet em seu local de trabalho e a utiliza de alguma maneira para se qualificar. O dado se torna mais relevante quando se leva em consideração a heterogeneidade dos sujeitos que recorrem a este recurso. A pesquisa revela que desde os jovens, que comumente possuem mais facilidade no manuseio das novas tecnologias, até os sujeitos com idades mais avançadas, estes com menos intimidade ao mundo digital, todos trazem a internet como ferramenta necessária na aquisição das qualificações. Além disto, a diversidade de ramos abordados também pode atestar o fato.

Favorável também ao uso da internet pelos trabalhadores é a polivalência que estes sujeitos precisam criar dentro de seu negócio. Como eles trabalham numa condição marcadamente individual, desempenham diversas atividades em sua rotina,

existindo uma necessidade de conhecimentos mínimos em diversas áreas, desde assuntos técnicos, questões administrativas, até aquelas de manutenção do empreendimento. Isto faz com que estes conhecimentos mais básicos e que necessitam de rápida aquisição tornem a internet um meio adequado na busca destes recursos. Nota-se que as consultas realizadas pelos respondentes são frequentes e costumam ocupar bons períodos de tempo do trabalhador em função da quantidade de eventos que surgem ao longo de seu dia, como revela o Entrevistado 5:

*“hoje em dia pesquiso em torno de duas horas por dia na internet, com este auxílio não precisamos sair de casa, tudo que tu queres vai ali e tem um passo a passo, por isso busco me qualificar mais em casa”.*

Dentre a infinidade de sítios que a internet disponibiliza, o mais citado é o canal de vídeos *Youtube*, qualquer que seja a dúvida, a probabilidade de se achar algum vídeo mostrando um roteiro de ações ou ao menos, alguma dica inicial, é enorme segundo os entrevistados. Exemplos que podem servir para ilustrar a diversidade de fontes encontradas neste canal foram mencionados durante as conversas, “como fazer um arranjo de flores”, “qual peça utilizo para determinado automóvel” ou “como formar preços de mercadorias”, estas dúvidas foram sanadas totalmente ou parcialmente com auxílio do site. A partir da grande variabilidade de negócios envolvidos na pesquisa, notou-se que o canal consegue abraçar em seu conteúdo, ao menos alguma atividade desenvolvida pelo MEI.

A facilidade em acessá-lo e encontrar os vídeos procurados também é determinante para que os trabalhadores utilizem de maneira recorrente o canal. Essa facilidade certamente é sentida pelos trabalhadores com idade mais avançada:

*“Sou meio grosso naquilo ali, mas quando entro é para ver algum tipo de estudo”.*  
(ENTREVISTADO 1).

Referindo-se ao canal de vídeos, o trabalhador afirma entrar no site quando tem alguma dúvida nas questões técnicas de seu trabalho. Assim como o entrevistado, a maioria das pessoas entra na internet buscando aspectos técnicos do negócio. Outros sujeitos mencionaram que acabam buscando através da internet respostas sobre questões burocráticas do negócio, sites onde acabam tirando dúvidas sobre aspectos do seu enquadramento, um dos mais citados foi o Portal do Empreendedor (2017), onde a

busca pelo conhecimento de obrigações e benefícios de seu enquadramento jurídico é o principal foco. Uma pequena parte destacou sua busca por questões envolvendo a parte administrativa do empreendimento.

Além do canal de vídeos, uma grande parcela dos sujeitos destaca a plataforma de pesquisa *Google*. De onde partem as pesquisas para sites aleatórios, específicos em seus ramos, adquirindo informações necessárias, novas tendências, novas tecnologias que estão surgindo no mercado. Não se nota uma fidelidade a um site, ou um blog específico entre os entrevistados. Normalmente a pesquisa começa pela plataforma *Google* e se encaminha para algum canal em específico, que apresente as melhores condições e se encaixe na realidade do MEI.

Outra plataforma que surgiu corriqueiramente nas conversas foi o *Facebook*, alguns dos entrevistados afirmaram participar de grupos e seguir páginas onde seus interesses profissionais eram o principal assunto. E lá eles obtinham informações, ideias, tiravam dúvidas de como proceder com o seu negócio, conseqüentemente acabavam se qualificando através da rede de relacionamentos. Por fim, com apenas uma aparição durante a coleta, a última via de qualificação identificada foram os aplicativos no celular. Neste único caso, o empreendedor consultava, através de um aplicativo, informações sobre produtos que comprava em sua loja. Lá ele colocava o nome do produto e obtinha todos os dados necessários para conhecê-lo melhor e repassar as informações aos clientes. Os dados estão sistematizados no Quadro 04, apresentado na seqüência.

Quadro 04 - Canais de pesquisa

Canal	Conteúdos acessados
<i>Youtube</i>	Processo produtivo e prestação de serviço
<i>Facebook</i>	Novas ideias, relacionamentos e atualizações
Portal do Empreendedor	Administrativos e do enquadramento
Aplicativos no celular	Informações sobre produtos
Google (outros sites)	Processo produtivo, prestação de serviço, administrativos, enquadramento, atualizações e informações sobre produtos

Fonte: elaborado pelo autor.

Para o MEI - levando em consideração a heterogeneidade de trabalhadores - as alternativas que a internet proporciona são enormes, a flexibilidade de conseguir utilizá-la dentro e fora do horário de trabalho somada ao custo quase inexistente e a diversidade de metodologias de comunicação que se apresentam e facilitam a compreensão do

usuário leigo, torna este meio de qualificação precioso para os sujeitos irem se aperfeiçoando.

#### 5.1.1.2 O relacionamento com clientes

Trabalhar diretamente com clientes é uma das atividades imprescindíveis no cotidiano do MEI. Não foi encontrado nenhum caso durante a coleta onde o sujeito não possua esta relação, até porque sua condição de individualidade implica o atendimento concomitante à prestação do serviço. No caso dos sujeitos em questão, esta relação pode ter seus benefícios expandidos para suas qualificações, dessa maneira, a qualificação junto aos clientes foi uma das formas citada pelos respondentes, pois dentre o total de sujeitos, quase a metade (48%), chamou a atenção para esta via. Além do índice significativo, as diversas maneiras pelo qual este aprendizado ocorre também chamam a atenção.

Entre as formas de qualificações encontradas, a mais mencionada é através das necessidades dos fregueses. Nesse caso, quando o trabalhador não possui o conhecimento sobre tal demanda, este acaba buscando e adquirindo novas informações. Esta maneira é uma das mais comuns quando se trata do cliente, as demandas destes acabam fazendo com que o MEI vá atrás de novas soluções, resultando no aprendizado - dependendo do ramo de atuação - de novas técnicas, habilidades ou o conhecimento de novos produtos. Isso torna as necessidades dos clientes o ponto de partida para a geração de conhecimentos, expondo como característica da maioria destes trabalhadores o papel reativo às mudanças, sendo a proatividade uma característica rara dentre os pesquisados.

Entretanto, o cliente não é apenas o gatilho para a busca de novos conhecimentos, por vezes, este agente é quem proporciona a qualificação para o MEI. A partir da análise, observou-se que a quantidade de informações trazidas pelos clientes é enorme. Na maioria dos casos eles estão em busca de produtos ou serviços que são novidades para esses empreendedores, por isso o sujeito explica que:

*“no momento que ele busca algo e eu não tenho, ele mesmo te informa”.*  
(ENTREVISTADO 15).

Isto quer dizer que o cliente não só consegue dar o impulso inicial ao MEI, mas em muitos casos pode oferecer dicas ou informações que possibilitarão o trabalhador dar os primeiros passos na busca daquele assunto.

Neste caso a centralidade/individualidade das atividades impõem um facilitador e um risco ao mesmo tempo para o trabalhador. Se por um lado as decisões podem ser tomadas e efetuadas com agilidade, de outro não ocorre um debate com diferentes ideias, uma discussão com outras opiniões visando o aprimoramento do assunto como no caso de outras empresas com mais funcionários. Esta reflexão é importante para que certas decisões não acarretem em prejuízos futuros ao empreendimento, o que pode custar até mesmo o fechamento do negócio já que estes trabalhadores não possuem grande suporte financeiro. Isso acontece porque esta estrutura organizacional é tão simples que o grau de especialização é baixíssimo, bem como de divisão do trabalho.

Existe outra via na aquisição de informações que ocorre principalmente no segmento dos comerciantes. Apesar de ser proprietário, a centralidade/individualidade do MEI por vezes não permite que este detenha todos os conhecimentos técnicos dos produtos disponibilizados para a venda. Esta lacuna pode ser preenchida de uma maneira bem simples de acordo com os entrevistados: muitos dos clientes que procuram a loja, além de vasta experiência no ramo, possuem intimidade com os produtos que estão adquirindo. Esta parcela de clientes - se indagados - podem acabar repassando informações para o proprietário, tirando dúvidas, fazendo com que ele compreenda melhor aquilo que está vendendo. Por isto, esta proximidade dos clientes pode ser um dos fatores positivos, se bem aproveitada pelo MEI, aumentando seus conhecimentos e sua rede de contatos, assim como seu horizonte também vai se abrindo para novas possibilidades.

O aprendizado através do cliente acaba acontecendo por alguns motivos. Na medida em que o trabalhador procura estas novas informações para implementar em seu trabalho, surgem novos compromissos e este trabalhador sai de sua zona de conforto, encarando novos desafios e possibilidades. Por isto, a busca por informações resulta em muito mais que apenas novos conhecimentos, dela nascem novos relacionamentos que qualificam o trabalhador. Nota-se isto com a declaração da Entrevistada 12:

*“Quando abri o negócio eu não sabia nada, não sabia fazer um laço, a primeira cliente que entrou aqui que me ensinou a fazer um laço, e até hoje ela é minha cliente”.*

Além de poder ser criado a todo instante, o relacionamento com os clientes é incessante, intenso e proveitoso para o MEI, assim como a qualificação também pode ser. Por outro lado, esse fato demonstra o quanto os empreendimentos são frágeis sob o ponto de vista da qualificação, pois é preciso que os clientes ensinem o empreendedor a trabalhar ou apresentem novas ferramentas que ele ainda não conheça. Nota-se claramente que a qualificação formal, que deveria anteceder a abertura dos negócios, acaba deixando de ocorrer, produzindo dificuldades no andamento do negócio para este empreendedor que não se qualificou adequadamente - ou antecipadamente - para o exercício daquela atividade.

#### 5.1.1.3 O papel do parceiro-fornecedor

Os fornecedores cumprem um papel importante na gestão de um negócio. O enfoque proposto pelo Sebrae (2017) é de que este parceiro seja qualquer entidade que forneça insumos, como produtos, serviços, tecnologias ou informação, podendo ser este fornecedor externo ou interno à empresa. Além do mais, a entidade provê uma série de dicas de como o fornecedor deve se comportar dentro da parceria com a empresa para que a relação seja mutuamente proveitosa. Entretanto, devido às diferenças tanto no perfil, como nas atividades desempenhadas pelos empreendedores, nem sempre isso é possível. Deixando de lado outros assuntos da gestão e focando na qualificação destes trabalhadores isso se torna ainda mais complicado.

Devido à grande heterogeneidade - comércio, serviço, indústria e até a agropecuária - atrelada ao enquadramento, nem todos os trabalhadores possuem a mesma relação com os fornecedores, de maneira que eles acabam cumprindo um papel distinto no que se refere à qualificação, dependendo do ramo de atuação do trabalhador. Esta diferença pode ser percebida pela quantidade segmentada de pessoas que mencionaram os fornecedores como uma de suas alternativas de qualificação, compondo 57% dos entrevistados.

No caso do MEI que trabalha na **prestação de algum tipo de serviço**, muitas vezes por não contar com um estabelecimento fixo, não existe uma grande proximidade do fornecedor com o sujeito. Dessa forma, os encontros são mais esporádicos e a criação de vínculos acaba sendo prejudicada. O que ocorre na maioria dos casos, conforme explicitado pelos respondentes, é que a partir da demanda de alguma peça ou

produto, por exemplo, o sujeito se desloca até o fornecedor para efetuar a compra. Da mesma forma, acontece muitas vezes do próprio cliente, que está recebendo a prestação do serviço ir até a loja, nesse caso inexistindo a relação com o fornecedor por parte do MEI, assim como qualquer possível processo de qualificação.

No entanto, uma categoria de trabalhadores que atua na área de serviços foge desta condição, pois eles não só possuem um estabelecimento fixo de trabalho, como também mantêm uma das relações mais ativas com os fornecedores entre todos os pesquisado e são os cabelereiros. Estes trabalhadores relatam que os fornecedores desempenham um papel extremamente importante na atualização de suas práticas. Neste caso, os fornecedores são considerados parceiros do negócio, pois em diversas oportunidades vão até os empreendimentos para apresentar os produtos e acabam ensinando o MEI novas técnicas de trabalho, qualificando o sujeito.

No caso da **indústria**, poucos casos foram encontrados, mas dentre estes, o que se observou é que o fornecedor não desempenha um papel tão marcante no dia a dia destes trabalhadores. As únicas alternativas de qualificação nestes casos, e são alternativas, pois pouco se concretizam, foram convites de fornecedores para cursos específicos. Convites estes que se tornavam inviáveis, tanto pelos valores elevados, como pela distância no deslocamento até o local da qualificação, pois eram oferecidos geralmente em outras cidades.

Se no caso do serviço e da indústria os fornecedores demonstraram um papel pouco produtivo para a qualificação do MEI, no **comércio** o cenário é totalmente diferente. No caso dos trabalhadores que possuem um estabelecimento com as portas abertas diariamente, por vezes até dentro de suas próprias casas, a proximidade e o convívio com os fornecedores se torna mais frequente. Com esta prerrogativa, as visitas dos fornecedores são mais regulares e o fornecedor trata o sujeito não só como cliente, mas como um parceiro de negócio, necessitando dele para o funcionamento de suas atividades. Logo, esta parceria do fornecedor com o MEI repercute na qualificação dos sujeitos por meio de alguns processos.

Sobre estes processos, durante as visitas o MEI acaba beneficiado pelo conhecimento que o fornecedor possui de seus produtos, com isto o trabalhador vai tirando suas dúvidas. Além deste conhecimento, os fornecedores oferecem uma espécie de apoio extra, não só são apresentadas informações dos produtos, mas também dicas de como gerir o negócio. Isso é possibilitado por aqueles que possuem uma maior

experiência no ramo e querem que seus clientes consigam ter um fortalecimento de seus negócios, para que assim, sua rede de negócios também cresça. Como parece ser o caso da Entrevistada 50:

*“fui conversando com fornecedores e eles foram me dando dicas, foram me apoiando, o fornecedor de velas aqui de Pelotas, que tem 40 anos no mercado foi me orientando, foi me dando a base, ele foi a primeira pessoa que me impulsionou, me deu muito macetes”.*

Outro exemplo encontrado são os fornecedores da máquina de cartão de crédito, que vão até o estabelecimento prestar o apoio do equipamento e ao mesmo tempo repassam dicas de como tratar o cliente, como formar o preço de venda, como atrair mais clientes através de promoções, uma série de “macetes” que ajudam na qualificação do sujeito. Além das visitas no ambiente de trabalho do MEI, alguns dos fornecedores disponibilizam outros canais para os empreendedores buscarem informações sobre os produtos e serviços. Como as dúvidas podem surgir a qualquer instante, o MEI também utiliza o telefone e o e-mail para contatar e resolver qualquer problema cotidiano como explica o Entrevistado 2:

*“entramos muito em contato por e-mail e telefone com os fornecedores dos equipamentos, eles tiram dúvidas e vão nos ensinando”.*

Essa possibilidade de contato imediato se torna necessária para o trabalhador, uma vez que os imprevistos não marcam hora. Na pesquisa, os entrevistados no ramo do comércio compreendem metade dos respondentes, enquanto aqueles que mencionaram os fornecedores como uma das formas de qualificação representam um valor (57%) muito próximo da metade. Estes dados não se assemelham por acaso. Na análise eles comprovam a relação mais próxima da classe do comércio com os fornecedores, sendo que a diferença de 7% pode ser vista como uma pequena soma de sujeitos ativos em outras áreas. Dessa maneira, apesar deste caminho de qualificação ser mais próximo dos comerciantes, não quer dizer que outros sujeitos não se qualifiquem desta maneira.

#### 5.1.1.4 O relacionamento com os funcionários

Como discutido anteriormente, as relações de trabalho vêm sofrendo com um processo de flexibilização, as relações entre patrão e empregado cada vez são mais fluídas e o empregado sofre com a falta de amparo das leis trabalhistas. As relações entre o MEI e seus parceiros de trabalho não são diferentes e acabam se encaixando nesta nova realidade, possibilitando a esta relação uma grande variabilidade de casos, como se pode analisar no estudo de Oliveira (2015) que apresenta uma diversidade de relações trabalhistas entre este trabalhador e seus empregados. No presente trabalho, mais da metade dos entrevistados (52%) trabalha sozinho e o restante é dividido em pequenas parcelas em outras variáveis. No entanto, aqueles sujeitos que possuem um funcionário, seja de maneira formal, informal, diarista ou empregado registrado como MEI somam 23%, ou seja, uma parcela pequena dos entrevistados.

Nestes casos, pouco se viu processos de qualificação do MEI, apenas em duas oportunidades (4%) se percebeu uma relação que conseguisse resultar em aprendizados para o trabalhador. Na primeira ocasião, o funcionário, apesar de possuir menor experiência se comparada ao MEI, detinha os conhecimentos mais contemporâneos que o proprietário do negócio, assim repassava ao empreendedor aquilo que adquiriu nos empregos anteriores, sendo uma relação frutífera como explica o Entrevistado 31:

*“tu acaba concluindo que as coisas mudaram, e tu aprende a fazer de outras maneiras, que não é mais como tu fazia”.*

Neste caso o funcionário era uma das fontes de atualização do trabalhador. No outro caso, tanto o MEI como o funcionário aprendiam simultaneamente através de processos de discussão de novas técnicas. Quando ambos não detinham os conhecimentos necessários, os sujeitos faziam investigações em alguns canais e a partir daquela busca inicial conversavam sobre qual era a melhor maneira de resolver o problema em questão, e através das discussões e do processo de reflexão os dois trabalhadores acabavam se qualificando.

É importante destacar que se para o MEI o canal de qualificação dos funcionários não é tão rico em possibilidades, para os funcionários o processo se inverte totalmente. Na maioria dos casos, os funcionários – e aqui se inclui todas as formas citadas anteriormente – são trabalhadores com menos experiência, baixa qualificação e com poucas oportunidades no mercado de trabalho. Por estes motivos, a oportunidade de trabalhar com pessoas, que via de regra possuem maior conhecimento em alguns

aspectos, é um chance para se qualificarem, aprendendo novas técnicas do ramo. Durante as entrevistas, na maioria das vezes os funcionários participavam das conversas e afirmavam estar aprendendo nas mais diversas situações. Outro detalhe é que em alguns casos – como relatam os empreendedores - os funcionários acabavam abrindo suas próprias empresas depois de adquirirem conhecimentos suficientes. Dessa forma, o canal dos funcionários não apresenta muitas oportunidades para o MEI, embora para os funcionários seja um dos caminhos mais produtivos em seu trabalho.

#### 5.1.1.5 O convívio familiar e entre amigos

Se nas grandes empresas o convívio entre os trabalhadores e seus familiares e amigos por vezes é restrito, a situação dos pequenos empreendimentos é um pouco diferente e com ela algumas consequências também entram em ação. No caso do MEI, uma das características intrínsecas aos empreendimentos é o pequeno porte da atividade, para além disso, uma boa parcela destes sujeitos possuem seu negócio no mesmo espaço de sua casa, compartilhando o ambiente. Nesta pesquisa, 46% dos sujeitos utilizam o espaço de sua residência para colocar as atividades do negócio em prática, sendo que esta particularidade somada ao tamanho do empreendimento e a outras características que um local de trabalho menos formal – se comparado a outras empresas - proporciona uma série de consequências que foram observadas durante o levantamento dos dados.

Antes de analisar estas observações, se torna importante esclarecer quais são as características que um local de trabalho menos formal - como os analisados durante a pesquisa - possuem. Durante as conversas, as observações feitas evidenciaram uma dinâmica totalmente diferente de outras empresas de maior porte, isto é percebido de algumas formas, mas as duas distinções mais claras foram (i) a família e amigos fazendo parte da rotina da empresa de forma ativa e (ii) a pequena, pra não dizer inexistente, utilização de processos administrativos. Esses atributos – a personalização nas relações e a baixa formalização dos processos - acabam tornando os empreendimentos diferentes da grande massa de empresas estudadas quando o assunto é a qualificação.

Isso claro, voltamos aos impactos no trabalho e na qualificação do sujeito que estas características proporcionam. Na pesquisa, a influência dos amigos e familiares na qualificação dos trabalhadores ficou evidente, como também se demonstrou um

caminho com diversas possibilidades, no total 54% dos entrevistados mencionaram que de alguma forma se qualificam por meio destes agentes. Tratando primeiramente da questão familiar, normalmente os empreendedores tiveram - e ainda têm - de algum membro da família, alguma influência ao longo de sua trajetória profissional, sejam filhos, companheiro de relação, pais ou tios.

Dentre todo este parentesco foram identificadas várias formas de qualificação que precisam ser destacadas. Os primeiros casos identificados foram com membros da família trabalhando em conjunto do MEI, de acordo com os depoimentos, apesar de existirem conflitos que muitas vezes se estendem além do profissional, estes são minimizados pela parceria formada no trabalho, esta podendo ser enriquecedora no quesito da qualificação. Sendo mais específico, esta parceria pode render frutos tanto na área administrativa, como na parte produtiva do negócio, pois durante o trabalho os conhecimentos mais fartos de um vão sendo transmitidos para o outro como relata o Entrevistado 5:

*“nós conversamos que nossos conhecimentos precisam crescer, o conhecimento dela cresce junto com o meu”.*

Neste caso o sujeito dedicava-se à área produtiva, enquanto sua companheira atuava na parte administrativa do negócio, assim os dois conversavam e buscavam novos conhecimentos que os qualificassem. Em outros casos, apesar do membro da família não ter envolvimento direto com o negócio, por meio de seus conhecimentos ele conseguia repassar diversas informações para o MEI se qualificar e implementar este conhecimento em sua empresa. Nestes casos, o que acontecia frequentemente era do MEI possuir os conhecimentos técnicos do negócio, enquanto não oferecia a devida atenção na área administrativa, trazendo problemas de gestão. A partir disso, o MEI recorria a estes familiares para que o ajudassem a encontrar soluções, como relata o Entrevistado 10:

*“quando sinto dificuldades quem me ensina aqui é a minha esposa, a legalização, olhar a empresa como cliente, tudo foi ela”.*

Sendo assim, quem orientava o MEI no que tange à parte administrativa era a esposa, que repassava seus conhecimentos para o sujeito implementar no negócio. O

aprendizado pode ser ainda maior quando se possui parentes que trabalham no mesmo ramo. Os depoimentos registraram que questões como atender o cliente, formar os preços, comprar as mercadorias, valorizar o serviço prestado, organizar a disposição dos produtos na loja, o enfrentamento das questões burocráticas do negócio, tiveram, muitas vezes, seu ponto de partida em busca de soluções nas relações com familiares. Seja através de observações, de dicas ou conversas na hora do jantar ou do chimarrão, não só os costumes das famílias vão sendo transmitidos, mas estas informações também são repassadas de geração para geração. Assim como Saviani (2007) relembra que os conhecimentos eram repassados no ato do trabalho entre os membros das comunidades antigas, aqui não é diferente, o MEI acaba se qualificando de alguma forma estando ao lado daqueles de sua família que possuem maior experiência naquele assunto. O mais interessante é que hoje os conhecimentos podem vir de qualquer membro da família, não apenas dos mais experientes. A título de exemplo, foram encontrados casos mostrando que filhos de 12 anos ou menos ensinavam aos pais como usar as redes sociais a fim de efetuar vendas de seus produtos. Apesar de o conhecimento ser incipiente e pouco elaborado, o aprendizado trazia resultados imediatos, demonstrando os benefícios do trabalho em conjunto com os familiares.

Assim como os membros familiares são sujeitos que participam ativamente das qualificações do MEI, os amigos mais próximos também fornecem subsídios para estes trabalhadores crescerem dentro de seus conhecimentos. As características apresentadas anteriormente, que tratam sobre o ambiente que rodeia o negócio do MEI, também devem ser lembradas quando tratamos das amizades que estes sujeitos possuem. O ambiente de negócio do MEI proporciona a eles uma interação maior com seus amigos: por serem donos de seus negócios, por vezes, durante a semana, pessoas comparecem na empresa para conversas, troca de ideias ou informações, como relatam os empreendedores.

Este contato ampliado permite ao MEI a consulta aos amigos sempre que necessário, sendo estes agentes uma das fontes valiosas na hora de se obter informações. Esta consulta tanto pode ser sobre assuntos administrativos, burocráticos do MEI, quanto para questões mais técnicas, sendo que normalmente o que se percebia é que o círculo de amizades do empreendedor continha muitos de seus amigos trabalhando no mesmo ramo. Dessa forma, além do contato direto na empresa, os trabalhadores

também procuram ligar para estes amigos mantendo um contato, como pode se analisar na fala do Entrevistado 55:

*“eu tenho um amigo meu que trabalha em uma loja igual essa, que me deu muita força no início, eu ligava pra ele e ele sabia mais do que eu e me falava, faz assim e assado”.*

É evidente em alguns casos o apoio dos amigos quando as lacunas de qualificação do sujeito ainda precisam ser preenchidas. Isto se percebe ainda mais quando os amigos estão registrados na mesma categoria, mesclando os interesses em comum dos trabalhadores, fazendo com que o apoio mútuo entre eles se intensifique.

Parece que não é só ambiente físico que é compartilhado com os amigos e familiares, mas também seus conhecimentos e capacidades vão fazendo parte de uma rede, na qual os envolvidos obtém um ganho, ajudando o trabalhador em suas qualificações.

#### 5.1.1.6 Amigos, amigos, negócios à parte?

Se nas grandes empresas é comum o uso de avaliações comparando os processos dos concorrentes com os utilizados na companhia, nos pequenos negócios isso não é diferente. Entretanto, o que muda são as técnicas utilizadas, pode-se dizer que existe uma espécie de *mini-benchmarking* entre os pequenos empreendimentos pesquisados. Por acreditarem que existe espaço para todos no ramo, na grande maioria das vezes, o MEI possui boas relações com seus concorrentes, no entanto, esta boa relação entre os sujeitos da mesma atividade não é uma regra, outros apenas tratam o concorrente como um conhecido, não possuindo uma relação mais íntima. Por mais que a relação não seja a mesma, a falta de intimidade ou proximidade não deixa de ser um fator limitador quando o assunto é a aquisição de qualificações. Para que isto seja possível, outras formas de se qualificar vão sendo criadas pelo MEI através de sua criatividade e empenho na busca por conhecimentos.

Dessa forma, esta dimensão pode ser separada em duas alternativas de qualificação entre aqueles que possuem um bom relacionamento com as pessoas que trabalham no mesmo ramo e aqueles que não possuem um relacionamento aberto com seus colegas de trabalho, entretanto isto não quer dizer – em alguns casos – que os trabalhadores tenham um relacionamento ruim, apenas não o têm, possuindo um perfil

mais fechado à troca de informações. Estas duas categorias de respondentes somam 66% do total de respondentes na pesquisa, já mostrando a relevância que a qualificação através desta dimensão possui.

Nos primeiros casos, o que se constata é uma maior fluidez na troca de informações entre os sujeitos. Aqueles sujeitos que tendem a ter o perfil mais aberto conseguem por meio desta parceria adquirir as informações necessárias rapidamente, sendo a relação benéfica para os envolvidos. Esse processo acontece normalmente quando surgem dúvidas na parte técnica. Nestes casos os sujeitos entram em contato com seus concorrentes, no exemplo apresentado pelo Entrevistado 45 ele explica que quando não sabe qual ferramenta deve utilizar para restaurar uma fechadura, ele mesmo

*“vai no centro, conversa com o pessoal que trabalha com chaves de lá, vai trocando figurinhas e aprendendo”.*

O Entrevistado 33 também é enfático nesta questão dizendo que é imprescindível ter uma:

*“boa relação com as outras empresas que trabalham no mesmo ramo, essa troca de informação é muito importante, pois ninguém sabe tudo, e essa troca ajuda muito”.*

Essa troca de informações entre pessoas do mesmo ramo, de acordo com os entrevistados, pode ocorrer em diversos momentos, tanto a pessoa indo até o estabelecimento de seu conhecido para solicitar auxílio, através de ligações, ou até mesmo em cursos promovidos por instituições. Nestes cursos os sujeitos comentam que, na maioria das vezes, vale mais a interação com os companheiros de profissão do que a própria capacitação oferecida, isto ocorre, segundo eles, pois o que é apresentado no curso, por vezes, não condiz com a realidade enfrentada pelos sujeitos, sendo mais proveitosas as conversas e a troca de ideias com os colegas. Certamente esta relação é saudável para ambos os trabalhadores, que acabam criando uma relação de ganha-ganha.

Já para aqueles que não possuem uma relação tão próxima com seus colegas de profissão ou não possuem nenhuma relação, a troca de experiências e informações é prejudicada, constatou-se que quando isso acontece, a condição de individualidade do trabalhador fica ainda mais em evidência, deixando este mais isolado no que diz

respeito a novas qualificações. No entanto, como toda regra tem sua exceção, em dois casos, através de sua criatividade o MEI arrumou uma alternativa de buscar as qualificações necessárias para seu trabalho. No caso mais peculiar e que merece destaque, se passando por cliente, o MEI frequentava empreendimentos semelhantes ao seu para fazer compras e ao mesmo tempo coletar informações em busca de melhorias para seu negócio, como comentou – em tom de voz baixo, como se fosse uma confissão – a Entrevistada 8:

*“enquanto eu comprava o produto meu marido ficava olhando a loja para ver os detalhes”.*

As coletas de informações nesse caso eram feitas para analisar quais equipamentos a loja detinha, quais produtos ela comercializava, qual o preço e a qualidade do produto oferecido, além de tentar identificar quais técnicas eram utilizadas no processo de preparação dos alimentos. Tudo isso para se obter uma base de quais as melhores práticas a serem implementadas na empresa.

Essa forma de qualificação, principalmente para aqueles que mantêm uma relação mais próxima, acaba se tornando uma das mais importantes no cenário do MEI por um motivo em especial. Como os próprios sujeitos destacaram durante as conversas, existem dúvidas que só conseguem ser esclarecidas através de pessoas que atuam diretamente naquele ramo, pois são mais específicas, dessa forma não são encontradas em plataformas de aprendizagem como a internet, destacada anteriormente, tornando essa fonte de qualificação valiosa. Olhando através deste prisma, a imagem do concorrente como um empecilho para o desenvolvimento do negócio se torna menos presente, tornando o pessoal do mesmo ramo - como eram chamados pelos sujeitos – partes de uma rede de aprendizado.

#### 5.1.1.7 A boa vizinhança

Os pequenos negócios geralmente não se localizam nas áreas de comércio mais nobres da cidade, eles buscam zonas onde ainda exista um relativo movimento e que economicamente a instalação do empreendimento seja viável. Como esta regra se aplica a uma infinidade de negócios, muitos deles acabam se tornando vizinhos em suas imediações. Isto acaba criando áreas comerciais nas periferias, assim como mais opções

aos clientes que residem próximo destas áreas. Sendo assim, uma das características da coleta de dados desta pesquisa foram as entrevistas com trabalhadores estabelecidos em locais próximos. Frequentemente ocorriam mais de uma conversa na mesma quadra, ou em ruas próximas com diferentes MEIs, esta localização dos negócios permitia aos sujeitos o conhecimento dos empreendimentos nas proximidades.

Em alguns casos o relacionamento mais distante não oferecia nada além que saudações diárias, contudo em algumas ocasiões, além de cumprimentos diários, os trabalhadores trocavam informações e se auxiliavam, criando novos relacionamentos. Outro fator a ser destacado é que na maioria das vezes os negócios não atuavam no mesmo ramo, assim os empreendedores não precisavam disputar clientes, tornando o convívio passível de benefícios para ambos os lados. Apesar destas condições favoráveis ao convívio, apenas 23% dos entrevistados chamaram a atenção para esta forma de qualificação.

Se entre os trabalhadores do mesmo ramo eram trocadas mais informações técnicas do processo produtivo e prestação de serviço, nesses casos se notou uma parceria voltada mais para as qualificações na parte administrativa dos negócios, como por exemplo, dicas de como gerir um fluxo de caixa ou como expor os produtos na loja. Na frase do Entrevistado 34 se nota esta questão:

*“ultimamente eu pego informações da parte administrativa com meu vizinho da padaria aqui ao lado, tenho tomado café da manhã ali quase todos os dias e por vezes sentamos e conversamos sobre alguma questão”.*

Estas parcerias com outros trabalhadores na mesma situação acontecem muito pela instantaneidade e o custo zero, atravessando ou caminhando uma quadra o MEI pode conversar com outro trabalhador e tentar resolver a situação com a qual se deparou.

Além disto, muito se notou que o MEI acaba trocando informações com seus semelhantes que atuam nas proximidades para entender os benefícios e obrigações que o registro os traz. Esclarecimentos sobre o pagamento do imposto mensal, sobre a declaração anual do imposto de renda, além de outros documentos que a atividade necessita para atuar de forma legal, foram citados diversas vezes pelos trabalhadores, que encontraram nos próprios vizinhos que atuam com o mesmo registro uma fonte na busca por maiores informações e qualificação profissional. Assim, notou-se um

convívio produtivo no sentido de qualificações e apoio mútuo entre os envolvidos. A oportunidade de ter vizinhos também registrados como MEI é favorável para a resolução de problemas que acontecem no dia a dia, trocando informações e adquirindo novos conhecimentos, como relata a Entrevistada 14:

*“vou atrás para pedir informações do que eu não sei, como eu tenho muitos vizinhos, e alguns estão registrados no MEI, assim como eu, eles me ajudam muito”.*

Mais um canal de qualificações que está ao lado, literalmente, do MEI ajudando-o em seu dia a dia.

#### 5.1.1.8 A utilização dos produtos

Outra forma de qualificação no trabalho citada pelos entrevistados é a partir dos próprios produtos comercializados, utilizados na prestação de serviço ou na fabricação de outros bens na indústria. A utilização desta fonte não é tão disseminada como a maioria das alternativas aqui já apresentadas, de todos os entrevistados apenas um quarto afirmou se qualificar adquirindo informações diretamente no produto.

Apesar de existirem outras formas, a maior parte dos sujeitos alegou se informar a partir dos rótulos do produto ou de sua descrição, estudando nos próprios dados ali oferecidos o necessário para informar o cliente sobre as características dos mesmos. De acordo com os empreendedores, essa se torna uma maneira rápida, prática e sem custos de entender melhor com o que se está trabalhando. Para além disso, unanimemente entre os entrevistados o conhecimento dos produtos é necessário para prestar um bom atendimento e adquirir a confiança do cliente, como se percebe no depoimento do Entrevistado 13:

*“lemos as informações do nosso produto para quando o cliente perguntar nos estarmos preparados para informar aquilo que ele precisa saber”.*

A partir disto, os sujeitos informaram que existem muitos conhecimentos que podem ser adquiridos através desta prática. Exemplos são as informações nutricionais (em mercados ou pet-shops), as aplicações do produto (comércio de ferragens), as melhores épocas para sua utilização (floricultura), as precauções necessárias (loja de equipamentos eletrônicos), assim como o modo de usar (salões de beleza), tudo isto,

dependendo do objeto, pode ser encontrado nos rótulos e embalagens dos produtos. Além destes empreendimentos citados, outra atividade que merece destaque, por se apropriar muito de conhecimentos através deste meio de qualificação é o setor automotivo, tanto na parte elétrica como mecânica. Os entrevistados deste setor afirmaram utilizar os catálogos e os manuais do automóvel para entender melhor a situação e conseguir resolver o problema que o cliente traz. Isto se torna importante uma vez que os carros, além de não possuírem um único padrão, acabam vindo com uma novidade em cada lançamento, tornando cada problema um desafio a ser resolvido para o trabalhador deste ramo.

Como este meio de qualificação consegue abranger os ramos do comércio, serviço e indústria, pois todos trabalham diretamente com produtos, esta dimensão de qualificação pode trazer resultados positivos em vários aspectos para o trabalhador. Como os próprios sujeitos destacaram, a partir dos produtos eles podem melhorar sua capacidade de venda, a confiabilidade do cliente, compreender melhor o processo, minimizar as falhas durante o processo e aumentar a qualidade do serviço prestado. Como se viu, as informações trazidas pelos produtos são das mais variadas assim como as qualidades trazidas por esta dimensão, que auxilia, municia e qualifica o trabalhador em seu cotidiano.

#### 5.1.1.9 Os livros, revistas e outros textos

Fonte incalculável de informações e riquezas quando se está no meio acadêmico, os livros, revistas e outros textos não aparecem tanto como uma alternativa de qualificação para o MEI. Durante as entrevistas, apenas 9% dos sujeitos mencionaram a leitura a estas fontes como uma forma de obter informações em busca de qualificações. Existem algumas hipóteses – que surgiram a partir das conversas - para justificar esse baixo número de pessoas encontrado nesta dimensão da pesquisa. A primeira delas certamente é a facilidade na procura por outros meios, como a internet, por exemplo, a segunda suposição é a falta de costume dos trabalhadores em pesquisar assuntos nestes canais, se nota nos dados que uma parcela destes trabalhadores não chegou a concluir o ensino médio, deixando de lado os estudos de forma precoce em prol do trabalho e do sustento de suas famílias. Estas duas características acabam fazendo com que este canal de qualificação apareça menos nos resultados da pesquisa.

Outro fator limitador mencionado nas conversas era o custo na aquisição de livros ou revistas que tratassem dos assuntos procurados. Para isso, alguns dos empreendedores utilizaram como alternativa a fotocópia das páginas que realmente interessavam, como relata a Entrevistada 12:

*“como não tinha condições de comprar os livros, e as revistas sobre plantas e flores eram caras, tirava xerox para poder olhar e estudar”.*

Utilizando-se de sua criatividade os sujeitos vão encontrando formas de passar por cima das dificuldades enfrentadas, que muito são trazidas pela sua condição de precariedade no trabalho. Apesar do número baixo, essa parcela que mencionou os livros e revistas buscava por aspectos técnicos do negócio, ou seja, atualização de informações ou questões comportamentais para agregar qualidade aos serviços prestados. Buscando uma melhor visualização e entendimento, todas as formas de qualificação no trabalho e suas características descritas até aqui, estão sistematizadas no Quadro 05, exposto na sequência.

Quadro 05 - Formas de qualificação no trabalho

Formas e Frequência	Características
Internet (Alta)	Canais como o <i>youtube</i> e outros sites partindo da plataforma de busca <i>google</i> buscam qualificações voltadas para a dimensão técnica do processo produtivo/prestação de serviço e conhecimentos que agreguem para a multifuncionalidade do empreendedor. <i>Facebook</i> está voltado para a busca de novos relacionamentos, novos produtos e técnicas. Portal do empreendedor traz informações sobre a parte burocrática do negócio. Aplicativos no celular buscam informações sobre os produtos vendidos.
Clientes (Média)	Impulso inicial através das demandas apresentadas pelos clientes geram novas técnicas, habilidades ou o conhecimento de novos produtos. Clientes com experiência em determinadas áreas podem repassar informações principalmente quanto a novos produtos.
Fornecedores (Média)	No geral, considerado um parceiro, estes agentes oferecem informações sobre novos produtos e técnicas referentes ao processo produtivo e prestação de serviço. Auxiliam também com técnicas na parte administrativa do negócio e aspectos comportamentais do profissional, esta qualificação ocorrendo com maior incidência no comércio. Convites para processos formais de qualificação. Diversos canais de contato (telefone, e-mail e redes sociais).
Funcionários (Baixa)	Atualizações de técnicas sobre o processo produtivo e prestação de serviço com funcionários mais jovens. Pesquisa em outros canais, com posterior debate entre os agentes possibilitava o desenvolvimento de conceitos na dimensão técnica entre os trabalhadores.
Família e amigos (Média)	No âmbito familiar a proximidade entre os sujeitos permite o compartilhamento dos conhecimentos, sendo que estes podem ser em qualquer questão técnica ou

	comportamental. Os amigos, geralmente, repassavam conhecimentos de caráter técnico, na parte administrativa ou da produção/prestação de serviço.
Concorrentes (Alta)	Troca de informações em todas as áreas do negócio gera benefícios para os envolvidos. Este compartilhamento pode ocorrer por telefone, internet, visitas no negócio ou em cursos formais onde estes trabalhadores, corriqueiramente, se encontram.
Vizinhos (Baixa)	A aquisição de informações geralmente está ligada a assuntos administrativos. Quando os empreendedores estão dentro do mesmo enquadramento, a troca estende-se a informações sobre este assunto.
Produtos (Baixa)	Os rótulos e catálogos dos produtos trazem informações que qualificam os empreendedores diante de seus clientes.
Livros/revistas e textos no geral (Baixa)	Textos focando informações sobre novas técnicas ou comportamentos empreendedores, agregando qualidade ao negócio e ao serviço prestado.

Fonte: elaborado pelo autor.

A sistematização das informações consegue repassar uma noção de quais são os conteúdos dentro de cada qualificação buscada pelo empreendedor no trabalho. Além da variedade de formas que se apresentam para estes trabalhadores, pode-se notar que geralmente são feitas buscas por conhecimentos na parte técnica de prestação de serviço ou processo produtivo do negócio, e que aspectos técnicos relacionados a administração do negócio são deixados num segundo plano. Identifica-se também que o MEI consegue, através destes relacionamentos, criar uma rede de aprendizagem de natureza informal que o beneficia em diversos aspectos de sua qualificação, e que apesar dos conhecimentos, por vezes não serem elaborados, eles o auxiliam em seu dia a dia. Estas questões são mais bem analisadas no próximo capítulo.

### 5.1.2 Qualificação para o trabalho

Conforme explicitado no referencial teórico, a qualificação para o trabalho aborda os processos de aprendizagem que não coincidem com a prática do trabalho, ocorrendo fora da atividade produtiva, com objetivo de preparação para uma ação mais qualificada. Os dados revelaram a menor propensão - que é reflexo das oportunidades - dos trabalhadores registrados como MEI em utilizar processos formais na busca de conhecimentos para si e conseqüentemente, suas empresas. Apenas 34% dos trabalhadores afirmaram já ter procurado ao menos uma vez cursos ou qualquer outro processo formal em busca de qualificação. Diversas formas foram citadas por esta parcela de trabalhadores, são elas: cursos em instituições públicas ou privadas, cursos promovidos pelo SEBRAE, além dos cursos oferecidos pelos fornecedores.

Antes de tratar sobre cada um destes canais, é importante abordar também a parcela de sujeitos que afirmou não participar destes processos e trazer suas justificativas. Os 68% restantes disseram nunca terem procurado estas alternativas e as justificativas para este índice são diversas e puderam ser encontradas nas conversas e comprovadas muitas vezes através das observações feitas durante as visitas aos sujeitos em seus próprios locais de trabalho. Como a realidade do MEI o torna muito atarefado - tendo todas as atividades técnicas e administrativas concentradas num só trabalhador - por muitas vezes este fica sem tempo e disponibilidade para sair do seu local de trabalho e ir até algum outro local para buscar novos conhecimentos, lembrando que em muitos casos o horário de trabalho do MEI não se resume ao horário comercial, pois o trabalho se estende ao longo de seu dia. Além desta concentração de atividades e rotina de trabalho estendida, que resulta na indisponibilidade de horários, a sua individualidade traz consigo uma dificuldade: no momento que precisam fechar sua empresa e ir para qualquer outro local buscar alguma qualificação é preciso fechar as portas do negócio, acarretando na perda de clientes e de faturamento.

Logo, no caso de qualificações que necessitam de investimentos financeiros, o gasto destes trabalhadores é simbolicamente dobrado, pois se de um lado ele paga a qualificação, de outro ele está deixando de lado seu faturamento no período de sua ausência. Por fim, o fato da pouca disponibilidade, na cidade e na região, de cursos em algumas áreas (como mecânica automotiva, tratamentos de estética, preparação de esquadrias e reparação de equipamentos eletrônicos) foi mencionado, esta escassez obriga os trabalhadores a percorrerem longas distâncias - Porto Alegre, a 300 quilômetros, é a cidade mais próxima que traz uma grande variedade de cursos - para conseguirem participar de processos de qualificação, o que acarreta num custo ainda maior.

Estes fatores tornam a qualificação para o trabalho uma alternativa pouco utilizada por estes trabalhadores. É importante destacar também, que apesar do número de 34%, poucos destes sujeitos utilizam com frequência estes processos, na maioria das vezes os empreendedores participam uma ou duas vezes e acabam deixando de lado estas formas de qualificação em prol de outras atividades.

Apesar da declaração de alguns entrevistados durante a coleta de que a cidade do Rio Grande não disponibiliza cursos necessários para determinadas qualificações, o município dispõe de alguns órgãos que têm como principal missão oferecer processos

formais de capacitação para seus cidadãos. Duas destas instituições, tradicionais em todo território nacional, oferecem cursos regularmente, são elas o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). A primeira instituição citada trabalha com o objetivo de oferecer cursos técnicos especializados na área comercial, aqui se destacam para o MEI os cursos na área de gestão, gastronomia, informática e comunicação, também são oferecidos pela instituição outros cursos na área de turismo, idiomas e saúde. Já o SENAI se destina à área industrial, e também conta com uma alta diversidade de cursos, para o MEI chama a atenção os cursos na área eletroeletrônica, madeira e mobiliário, pintura, informática, gestão e metalmeccânica. Além disto, também oferece cursos na área de segurança do trabalho e tem sua atuação ligada constantemente ao polo naval, com um leque variado de cursos sendo oferecidos dentro desta área.

Do total de entrevistados, somente 11% participaram dos processos de qualificação oferecidos pelas entidades, sendo que a grande maioria participou de apenas um curso. Esta parcela destacou quais qualificações buscaram e quais cursos os ajudam atualmente dentro de suas profissões, pelo SENAC os cursos mencionados foram o técnico em administração e contabilidade, e pelo SENAI os cursos de mecânica automotiva, eletrônica e de solda foram lembrados. Para a maioria dos entrevistados, estes processos são o ponto de partida dentro de sua trajetória profissional, como mostra a declaração do Entrevistado 3:

*“quando eu tinha 16 anos fiz um curso no SENAI, de mecânica, isto foi minha base”.*

É interessante notar que no momento da pesquisa, com suas empresas já estabelecidas, o que se vê dos respondentes é uma condição negativa em participar de processos formais futuros, não existindo uma continuidade na procura de outros cursos.

Outro órgão que merece destaque, sendo inclusive o mais citado pelos sujeitos, é o SEBRAE, uma entidade privada, sem fins lucrativos, que atua em todo o Brasil dando apoio aos pequenos negócios. Durante os anos que se passaram desde a criação do MEI, o órgão ganhou uma visibilidade enorme entre os sujeitos registrados nesta categoria, atuando como um parceiro ativo. Este auxílio oferecido aos sujeitos gira em torno dos processos de gestão do negócio, assim como questões burocráticas que também podem ser resolvidas através dos canais de atendimento.

A entidade, visando um estreitamento dos laços com estes trabalhadores, criou diversas políticas que favorecem este objetivo, como o projeto Negócio a Negócio, que através de agentes, visita os trabalhadores em seu local de trabalho, auxiliando, levando o nome e mostrando os benefícios oferecidos pela instituição; os cursos em parte gratuitos; os diversos canais de atendimento; os benefícios como o auxílio gratuito na declaração do imposto de renda; o curso oferecido sem custos quando se abre o registro, “aprendendo a empreender”; estas, dentre outras tantas medidas criadas tornam o órgão na visão da grande maioria dos trabalhadores, um aliado no desenvolvimento de suas atividades.

Aqueles que citaram o órgão representaram 23% da amostra e chamaram a atenção para a grande quantidade de cursos utilizados na entidade. Além do curso “aprendendo a empreender” comentado acima, os sujeitos já participaram de processos formais que tratam sobre o atendimento ao consumidor, venda de mercadorias e até a respeito da criação de páginas do negócio em redes sociais. Além dos cursos mais extensos, a instituição oferece oficinas para aqueles sujeitos que têm o tempo mais restrito, nesse caso foram mencionadas as oficinas “SEI controlar meu dinheiro”, “SEI planejar” e “SEI formar preço”, estas são apenas algumas dentro de uma cartilha de possibilidades disponibilizadas.

Outro fato interessante é o citado pelo Entrevistado 11, quanto se refere aos funcionários da instituição e aos benefícios retirados dos processos pelos quais lá passou:

*“eles conversam muito contigo, dão dicas e nas palestras tu sai com uma energia renovada; conversamos com outros MEIs, e vamos conhecendo a realidade de outras empresas, isso ajuda muito também”.*

Podem-se analisar duas questões que foram percebidas ao longo das observações a partir desta afirmação, a primeira é de que além dos processos formais de qualificação, existe um cenário de fundo que também recebe benefícios. O que se viu é que os trabalhadores mais conectados à instituição, também eram aqueles que estavam mais motivados com suas atividades e com uma maior vontade de se qualificar. A segunda questão, que também é uma consequência da maior ligação dos trabalhadores com o órgão, é que além dos benefícios oriundos do processo de qualificação, a possibilidade de estar no mesmo ambiente e compartilhar experiências com trabalhadores que

vivenciam o mesmo enquadramento, e seguidamente possuem atividades e problemas em comuns, traz uma riqueza de conhecimentos para os sujeitos que não pode ser calculada.

Este comentário também pode ilustrar outra questão encontrada na pesquisa, a preferência pela eficácia das qualificações no trabalho do que o conhecimento adquirido pelas qualificações em processos formais:

*“posso dizer que aprendi apenas 10% nestes cursos, o restante aprendi tudo na prática, no meu dia a dia”*. (ENTREVISTADO 7).

Este tipo de afirmação foi comum durante a pesquisa, os sujeitos creem que a maioria dos conhecimentos são obtidos com os acontecimentos de seu cotidiano e pouco se utiliza daquilo que é apresentado nos cursos, pois na maioria dos casos não estão em sintonia com a realidade do MEI. Isso também é um dos fatores que justifica o baixo índice de pessoas que recorrem aos processos de qualificação para o trabalho em busca de novos conhecimentos.

Outro canal de qualificação identificado e utilizado pelos sujeitos foram os cursos promovidos pelos fornecedores. Além de desempenharem, em alguns casos, um papel de parceiro-fornecedor no que diz respeito às qualificações no trabalho como exposto anteriormente, eles também auxiliam os empreendedores com processos formais de educação. Estes casos representaram 9% da amostra, e trazem como seus principais usuários os cabeleiros, isso acontece uma vez que estes sujeitos possuem um relacionamento mais próximo com estes agentes.

*“Quem geralmente oferece os cursos são nossos fornecedores, em outros locais ou trazendo profissionais de fora para apresentar novas técnicas aqui dentro do negócio”*. (ENTREVISTADO 39).

Estes fornecedores utilizam os cursos promovidos em busca de estreitar os laços com seus clientes, além de fidelizá-los. Em muitos casos, entendendo o excesso de atividades e a falta de tempo do MEI, os fornecedores chegam a ir até a empresa para realizar as capacitações com os sujeitos, porém, isso não só foi encontrado nos casos onde o MEI atuava em salões de beleza, mas como também em outros segmentos, como o da mecânica automotiva e o de marketing e propaganda. Dessa forma, o suporte oferecido pelos fornecedores faz com que o sujeito consiga se capacitar dentro de sua

própria atividade a partir de processos formais de qualificação, como exemplifica o Entrevistado 44:

*“a empresa que me vendeu o telão veio aqui na loja, fizemos um curso de quatro horas, e me ensinaram como vender as propagandas, foi muito legal, foi como um suporte”.*

O caminho menos citado entre os sujeitos foram os cursos promovidos por outras instituições privadas, apenas 7% citaram este canal. Essas instituições citadas são das mais diversas áreas, como turismo, informática, mecânica automotiva e estética. Diferentemente dos cursos oferecidos pelos fornecedores, que parecem ter mais um caráter de atualizações de práticas, estes processos trazem como característica a iniciação de alguma trajetória profissional, assim como também são os cursos promovidos pelo SENAI e SENAC. Os poucos sujeitos que citaram essas outras instituições, também mencionaram a expressão “conhecimento de base” para estes cursos, explicando que o maior aprendizado estava por vir nas próprias atividades do dia a dia.

Outro canal que poderia ter sido citado pelos respondentes eram os cursos de ensino superior. Na pesquisa cerca de 9% possuem ou estão fazendo algum curso neste nível, no entanto, os respondentes acabaram não citando esta via justamente por não estarem atuando em sua área de estudo, não usufruindo de suas habilidades dentro das atividades do negócio. O nível de escolaridade dos sujeitos da pesquisa apresentado anteriormente, que também está em consonância com os apresentados pelo SEBRAE (2016) em todo o Brasil, mostra que a maioria dos sujeitos cadastrados nesta categoria possui níveis baixos de escolaridade. No geral, estes trabalhadores possuem o ensino médio ou fundamental, completos ou incompletos, o que demonstra a baixa intimidade com este tipo de processo de qualificação.

O Quadro 06 apresenta de forma sintética a diversidade de canais onde os sujeitos podem se qualificar através de processos de para o trabalho. Note-se a diferença na quantidade reduzida de maneiras que se apresentam aos empreendedores se comparadas as qualificações no trabalho, além disso, a frequência em que os trabalhadores usufruem destes processos também é relevante, uma vez que na maioria dos casos, estes sujeitos participaram apenas em uma ocasião destes processos.

Quadro 06 - Formas de qualificação para o trabalho

Formas e Frequência	Características
SEBRAE (Baixa)	Processos formais de qualificação gratuitos ou com preços acessíveis sobre assuntos de gestão proporcionam aos trabalhadores aprendizados em aspectos técnicos e comportamentais. Cursos promovidos pela instituição criam novos relacionamentos entre os MEIs. Diversos canais de atendimento: telefones, internet, estabelecimento físico e funcionários que vão até o negócio.
SENAI (Baixa)	Cursos técnicos em mecânica automotiva, eletrônica e de solda.
SENAC (Baixa)	Cursos técnicos em administração e contabilidade.
Fornecedores (Baixa)	Estes agentes oferecem processos de qualificação formais, dentro e fora do ambiente de trabalho, com conteúdos relacionados a aspectos técnicos sobre o processo produtivo e prestação de serviço, além de questões comportamentais do empreendedor.
Instituições Privadas (Baixa)	Os cursos promovidos podem ser em qualquer área de interesse, porém, possuem como principais características a atualização de práticas pelos trabalhadores, ou conhecimentos que foram ponto de partida para o início de suas atividades.

Fonte: elaborado pelo autor.

## 5.2 Dimensões técnicas e comportamentais

Esta seção tem por finalidade apresentar as dimensões da qualificação do MEI quanto ao seu conteúdo. Utilizou-se da definição de Silva (2005), já apresentada anteriormente, sobre os conteúdos da qualificação. Para a autora a qualificação do trabalho engloba o aspecto técnico e o superestrutural, este último - para efeito de pesquisa - chamado de comportamental. Estas áreas tratam sobre as capacidades físicas, intelectuais, morais, jurídicas, comportamentais, entre outras, que em conjunto, subsidiam os elementos para o trabalho manual e intelectual deste sujeito, como também identificam este trabalhador como membro de uma classe social. Primeiramente serão abordadas as questões relativas à dimensão técnica, onde as características foram divididas em três elementos distintos. No segundo momento a dimensão comportamental será analisada, apresentando as características e os conteúdos dos sujeitos em questão.

### 5.2.1 Dimensões técnicas

Relembrando a condição de trabalho dos sujeitos da pesquisa, na qual as atividades, praticamente, são centralizadas neles próprios, pode-se afirmar que a dimensão técnica da qualificação se torna imprescindível para o desempenho das atividades rotineiras do trabalhador. Por consequência, para conseguir desempenhar estas tarefas de uma maneira satisfatória, o trabalhador não só precisa entender as questões referentes ao processo produtivo/prestação de serviço, assuntos administrativos, como também possuir uma série de conhecimentos que o ajude a enfrentar outras questões surgidas em seu cotidiano, ou seja, ele precisa possuir uma espécie de multifuncionalidade.

Com tantas questões com as quais se preocupar, além da variedade de assuntos que necessitam de conhecimentos diversificados, o trabalhador acaba sofrendo uma sobrecarga de trabalho. Isso faz com que os trabalhadores não sejam capazes de atuar em todos os eventos surgidos. Defronte a esta realidade, os sujeitos acabam focando em algumas atividades, que de acordo com seus conhecimentos podem gerar resultados de maneira imediata. Isso parece ocorrer muito em função de sua individualidade e da fragilidade sob o ponto de vista da qualificação destes trabalhadores, que não dominam todas as áreas que fazem parte de seu negócio.

Na análise foi observado que as questões técnicas referentes ao processo produtivo e a prestação de serviço recebem maior atenção do MEI quando o assunto é qualificar-se, sendo que isto se aplica a totalidade dos sujeitos pesquisados. Normalmente os processos de qualificação buscados pelos sujeitos tratavam de questões técnicas que os ajudassem a melhorar a prestação de serviço, seu conhecimento sobre equipamentos, novos processos de manutenção, novos produtos. Percebe-se, a partir disto, que as necessidades buscadas por eles trazem resultados imediatos, ou seja, são investidas em qualificações que surgem a partir de necessidades sentidas. Por outro lado, processos de qualificações que tratem de demandas futuras são quase inexistentes.

Essa busca por conhecimentos técnicos ocorre também em função do baixo domínio sobre o processo produtivo ou a prestação de serviço por parte de alguns dos entrevistados. Os dados mostraram que quase metade dos sujeitos, ao atuarem como MEI, passaram a exercer atividade diversa de sua trajetória profissional anterior, conseqüentemente, estes trabalhadores passem a necessitar de habilidades que até então não possuíam. Além de dificultar sua trajetória, este é um argumento que reforça a baixa profissionalização destes empreendimentos.

Importante destacar, que a busca por resultados imediatos é questão de necessidade para estes empreendedores. A fragilidade dos negócios e o baixo rendimento fazem com que estes sujeitos não possuam uma estabilidade financeira que os possibilite trabalhar com certa tranquilidade, dessa forma, qualquer ação rápida que venha melhorar seus rendimentos é tomada como prioridade. Assim, outras questões que também trariam resultados, talvez até mais concretos e duradouros, porém necessitariam de mais tempo de qualificação, são deixados em segundo plano pelos trabalhadores, seja por desconhecimento que aquilo traria bons frutos ou a falta de tempo para tal.

Este é justamente o caso das qualificações técnicas que tratam sobre assuntos administrativos, que não recebem tanta atenção por parte dos sujeitos. Na esmagadora maioria das vezes, os entrevistados declararam não levar muito em consideração aspectos como planejamento, organização e controle de atividades. Existem dois motivos, que estão relacionados, para os sujeitos não tratarem isto como prioridade: o primeiro é a crença de que estas atividades não são cruciais para o andamento do negócio; e o segundo é a falta de conhecimento destes processos pelos entrevistados. Na frase do Entrevistado 33, refletindo sobre suas qualificações, pode-se analisar a prioridade de atividades:

*“primeiramente preciso saber sobre o que eu faço, eu no caso sou mecânico, então tenho que saber as coisas da minha atividade, mas também depois preciso saber atender e fazer todas as atividades do dia a dia de uma empresa”.*

Os depoimentos mostram que os empreendedores claramente estão preocupados com as atividades referentes ao processo produtivo/prestação de serviço, deixando de lado os assuntos relacionados ao processo administrativo. A falta de conhecimento de gestão e suas consequências positivas para o negócio talvez sejam uma das explicações para a falta de atenção dada pelos trabalhadores nesta área. Esse argumento ganha força a partir do fato de que durante os depoimentos, os entrevistados na maioria das vezes, nem citam a gestão do negócio como uma das formas de desenvolvê-lo, como se percebe no depoimento da Entrevistada 13:

*“depois que resolvemos no que iríamos trabalhar, sentamos e discutimos o que era necessário para abrir o negócio”.*

Em um planejamento normal as questões administrativas seriam uma das principais questões referentes à abertura de um negócio. Entretanto, na sequência da fala, a entrevistada cita apenas questões referentes ao processo produtivo, como equipamentos e produtos que seriam vendidos, preterindo ações que seriam importantes para a gestão do negócio. Tão logo ela relatou que os problemas relacionados à administração começaram a surgir depois dos primeiros meses do negócio, obrigando a empreendedora a buscar apoio em órgãos e trabalhadores do mesmo ramo. Este exemplo pode ilustrar a falta de conhecimento e intimidade dos empreendedores com processos de gestão.

Na maioria das vezes, estes casos eram encontrados dentro dos negócios onde os sujeitos desempenhavam um trabalho de baixo valor agregado. Empreendimentos como armazéns de alimentos, lanchonetes, comércio de roupas e lavagem de veículos, que não necessitam de grandes investimentos financeiros e técnicos, possuíam como proprietário um trabalhador com baixo nível de escolaridade e uma pequena rede de relacionamentos, acarretando na estagnação da qualificação do sujeito em outras áreas que poderiam trazer bons resultados.

Identificou-se também que a minoria que declarou possuir conhecimentos básicos em gestão e mostrou os processos durante a visita ao estabelecimento, pareceu estar com um negócio melhor estruturado. Estes casos possuíam em comum a qualificação dos trabalhadores em empregos anteriores ou em processos formais de aprendizagem. Portanto, pode-se afirmar que o conhecimento e a aplicação destes no negócio é um dos fatores que traz melhores resultados para o sujeito.

Os principais problemas identificados foram (a) a falta de controle financeiro, (b) problemas estruturais (tamanho, limpeza e condições legais) com os espaços utilizados pelo negócio, (c) controle de estoques e (d) divulgação dos serviços prestados. Cada um deles, de sua maneira, prejudicava o andamento das atividades do sujeito, sem este perceber. Porém, como destacado anteriormente, o que chamou a atenção em diversos casos era o suporte oferecido pelas relações familiares dentro do negócio, que acabava minimizando a individualidade do Microempreendedor. Como os esforços dos sujeitos trilham a direção das habilidades sobre o processo produtivo ou a prestação de serviços - deixando de lado outras questões como os assuntos administrativos -, diversos entes familiares por estarem próximos ao negócio,

identificam ou recebem solicitações dos empreendedores para auxiliarem no preenchimento destas lacunas, nesse caso, desempenhando um papel de apoio.

Uma das explicações para este fenômeno é de que uma vez que o MEI está imerso em suas atividades rotineiras, lhes falta tempo, conhecimento e domínio sobre outras questões. Dessa forma, as questões administrativas passam despercebidas pelo empreendedor, mas em alguns casos não para o familiar, que por característica do negócio está presente e próximo das atividades. Essa visão externa acaba ajudando o trabalhador em assuntos que ele não possui total domínio e reduz os efeitos da baixa qualificação dos pesquisados neste aspecto.

Apesar de possuírem um suporte familiar e conseguirem em diversos casos preencherem as lacunas administrativas do negócio, outras questões ainda precisam ser levadas em consideração. A gestão de um negócio necessita de muitas outras qualificações além das administrativas e sobre o processo de produção ou prestação de serviço, existe uma série de outras habilidades necessárias no dia a dia de uma atividade produtiva, ou seja, o Microempreendedor Individual precisa possuir além destas duas dimensões da qualificação técnica, uma multifuncionalidade de capacidades. Esta multifuncionalidade pode logo ser entendida a partir da fala do Entrevistado 17:

*“eu sou ao mesmo tempo dentro da minha empresa, eletricista, faxineiro, contabilista, carpinteiro, pedreiro, vamos aprendendo a partir da necessidade, pois se acontece qualquer coisa e tu chama alguém, é muito custo, não se pode depender tanto”.*

Na maioria dos entrevistados é possível perceber este perfil de trabalhador multifuncional, sendo que a característica que os identificam é a capacidade de realizar ações dentro de uma gama de assuntos do negócio. Estes empreendedores normalmente atuavam montando seus próprios estabelecimentos (balcões e prateleiras), trocavam lâmpadas, faziam a limpeza do local, consertavam os equipamentos utilizados, além de uma série de outras questões. Percebe-se aqui que a partir de necessidades rotineiras, o trabalhador vai se qualificando em diversas áreas, no momento em que as necessidades surgem ele precisa entender o problema e buscar a solução dentro de suas próprias capacidades.

Esta característica de multifuncionalidade do MEI tem um porque, talvez até sendo mais um dos indícios que fundamente a individualidade de sua realidade. No momento em que o entrevistado afirma “não se pode depender tanto”, seu objetivo é de

expor a situação de fragilidade de seu negócio, de modo que os custos tornam-se elevados para contar com o apoio de outros trabalhadores. Recaindo em suas próprias habilidades a condição de resolver as questões em eventos surgidos em seu cotidiano, não só ele necessita de qualificações das mais diversas, mas também atesta ainda mais sua condição de individualidade, tornando o trabalhador mais exposto aos imprevistos ocorridos. Esta característica, apesar de ser vista com clareza na totalidade dos sujeitos, pode ser facilmente notada entre os sujeitos que não apresentavam nenhuma relação com funcionários ou parceiros do negócio. Pode-se notar que o trabalho destes sujeitos trata:

Da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro. (HIRATA, 1994, p. 130).

É necessário levar em conta que as características citadas pela autora são de um perfil de trabalhador inserido no regime toyotista de produção, já esta pesquisa, trata de trabalhadores em um contexto bastante diferente do referido. No entanto, a multifuncionalidade de atividades nas quais estes sujeitos precisam atuar, parece ser um traço em comum em ambos os casos. Os dados da pesquisa revelam que estes trabalhadores, apesar da necessidade em atuar em diversas áreas, possuem grande dificuldade neste aspecto. Nota-se que em meio a muitas atividades, torna-se difícil para o indivíduo ser efetivo em todas elas. O Quadro 07, apresentado na sequência, busca trazer de forma sintética as características e relevância com a qual são tratadas as questões desta dimensão.

Quadro 07 - Dimensão técnica

Questões Técnicas	Características do MEI
Processo produtivo ou prestação de serviço	Conhecimento de novos produtos, equipamentos, processos de manutenção e atualizações de técnicas são tratados com prioridade pela totalidade dos sujeitos pesquisados. Falta de processos que validem os conhecimentos, fazendo com que muitas vezes, os conhecimentos adquiridos não sejam tão elaborados.
Administrativas	Geralmente, aspectos relacionados à gestão do negócio, como controle financeiro, controle de estoques, divulgação dos serviços prestados e questões estruturais (tamanho, limpeza e condições legais) são deixados em segundo plano. Os trabalhadores que possuíam ferramentas de gestão dentro de seu empreendimento demonstraram uma melhor condição em seus negócios. Além disso, se caracterizavam por já terem participado de qualificações no

	trabalho (experiências em empregos anteriores) ou participação em processos formais de aprendizagem. Já os sujeitos com dificuldades nesta questão, geralmente apresentavam baixa de escolaridade e uma pequena rede de relacionamentos.
Atividades de apoio	Limpeza, manutenção, serviços elétricos, carpintaria e questões burocráticas são tratados com importância pela totalidade dos sujeitos pesquisados. A multifuncionalidade foi encontrada principalmente entre aqueles sujeitos que não apresentavam relações com funcionários ou parceiros do negócio.

Fonte: elaborado pelo autor.

Existe também uma relação entre o fato do trabalhador necessitar de diversos tipos de conhecimentos com as formas de qualificação apresentadas anteriormente. Nesse sentido, como as atividades de apoio geram demandas de conhecimentos incipientes e momentâneos, na maioria das vezes, buscando preencher estas lacunas impostas, os trabalhadores procuram vias de qualificação no trabalho, por motivos tais como o baixo custo e a rapidez na aquisição das capacidades procuradas. Por este motivo o conhecimento adquirido através destes processos não parece ser tão elaborado, sendo criado para resolver problemas naquele determinado instante.

Afirma-se isso, em razão de que os processos de qualificação identificados no trabalho dos empreendedores em questão são, em geral, rápidos e sem processos que os validem. Diferentemente de processos formais, para o trabalho, a aquisição de conhecimentos no trabalho ocorre de diversas maneiras, sem supervisão de um tutor que tenha domínio sobre o assunto, além de ocorrerem rapidamente, sem muitas repetições para garantir o bom funcionamento e entendimento do processo em questão. Consultar vídeos em canais da internet ou tirar dúvidas por telefone com profissionais do mesmo ramo podem ser exemplos de como o aprendizado por vezes é vago. Por isso, por mais que existam diversos processos de qualificação e eles se apresentem muitas vezes ao trabalhador, algumas das qualificações técnicas acabam sendo um tanto superficiais aos sujeitos.

De qualquer maneira, é importante considerar o perfil de baixa escolaridade, a fragilidade dos negócios, todas as dificuldades impostas ao trabalhador, desde questões burocráticas até a sua individualidade no enfrentamento dos assuntos rotineiros. Foram raros os casos em que o sujeito conseguia abarcar todas estas três frentes de habilidades técnicas.

## 5.2.2 Dimensões comportamentais

Analisando a realidade dos sujeitos pesquisados, pode-se afirmar que a dimensão comportamental seja a outra metade no que diz respeito aos conhecimentos e habilidades necessárias para o exercício das atividades propostas pelos trabalhadores. Nesta dimensão as características comportamentais aparecem através de variáveis morais e ideológicas do sujeito. Para entender a dimensão comportamental é preciso levar em consideração as características de trabalho do sujeito, uma vez que elas na maioria das vezes são o ponto de partida para determinados comportamentos e atitudes do empreendedor.

Para início de análise, dois aspectos percebidos por este trabalhador precisam ser destacados: a liberdade e a flexibilidade em sua rotina de atividades. Estas duas características foram, por diversas vezes, citadas durante as conversas como aspectos que motivaram a abertura do negócio e influenciavam de modo positivo o andamento das atividades. Estes dois atributos mencionados pelos sujeitos não eram em muitos casos uma simples opção, mas precisavam existir em seu cotidiano por alguma razão ou força maior, confirmando a ideia trazida por Tometich, Borges e Silva (2014), de que o sujeito, na maioria das vezes, insere-se no mercado através do empreendedorismo, por não possuir alternativas. Os dados da pesquisa mostram que os trabalhadores que saíram de uma relação de trabalho assalariada por iniciativa própria (ou seja, que não compõem o grupo dos demitidos), geralmente possuem esse sentido. Na maioria dos casos, a necessidade de conciliar a criação dos filhos ou o auxílio aos pais com idades avançadas com a atividade profissional eram o motivo. Além disso, estes sujeitos se caracterizavam pela faixa etária acima dos 30 anos.

Estes fatores trazem também como consequência outro benefício – na visão dos sujeitos –, o fato de não trabalhar para ninguém, sendo assim, “dono de seu próprio nariz”, como mencionado. Esta sensação de liberdade característica de um negócio próprio é um dos pontos mais bem vistos pelos empreendedores, trazendo para eles a possibilidade de alçar voos maiores, sem depender tanto de outras pessoas, assim como outras questões se comparadas a um funcionário:

*“aqui no nosso negócio, tu podes gerir ele, tu levas ele através da tua motivação, do teu pensamento, da tua forma de ver as coisas. Entrando na empresa não, o patrão te dá todas as coordenadas, o que tu deve fazer. E apesar de não ter outras pessoas trabalhando conosco aqui, o MEI te abre muitas outras portas, muitas outras possibilidades, te abre à cabeça, faz tua visão aumentar, tu conhece outras pessoas, nós*

*não ficamos muito sozinhos aqui, mas tu precisa ir atrás, se tu não fores atrás tu fica limitado”*. (ENTREVISTADO 38).

O depoimento do empreendedor traz alguns pontos interessantes. O primeiro é de que a possibilidade de implementar seus ideais, seus comportamentos, suas motivações e anseios dentro do negócio, para alguns, é bem vista. Outra questão identificada são as novas possibilidades que esta condição oferece, novos contatos e relacionamentos que até então eram impossibilitados, começam a existir, produzindo uma série de novas experiências e conhecimentos ao sujeito, tendo assim sua visão ampliada. São estas novas possibilidades que abrem os olhos do empreendedor para outro mundo dentro dos negócios. Olhando através deste prisma e lembrando que mais da metade dos sujeitos entrevistados conta com alguém - parceiro ou funcionário - com quem divide suas atividades de trabalho, parece que o cenário consegue trazer oportunidades de qualificação aos sujeitos.

Entretanto, embora existam de fato oportunidades de crescimento e parcerias dentro do trabalho, o que claramente são pontos positivos ao sujeito, as condições de individualidade ainda existem e são sentidas pelos empreendedores. Apesar destes relacionamentos, tanto externos quanto internos possibilitarem um suporte as decisões do trabalhador, a grande maioria das tarefas e atividades relacionadas ao negócio recaem nas costas do MEI. Sob sua responsabilidade, diariamente e solitariamente os aspectos mais importantes condizentes ao negócio são pensados pelo empreendedor, carregando consigo também a pressão - e os louros - dos resultados. Uma vez que todas as atividades precisam ser colocadas em prática pelo trabalhador, outra característica que aparece intrínseca ao comportamento do MEI é a iniciativa.

Se de um lado o empreendedor que toma iniciativas, consegue produzir estes relacionamentos expandindo sua visão, de outro, uma massa de trabalhadores não o faz, ficando, como sugere o entrevistado, limitado. Nesta afirmação, o sujeito relata que os empreendedores que não saírem de dentro de sua empresa, buscarem novos relacionamentos, novas formas de gerir o negócio, novos produtos ou técnicas, acabam ficando estagnados e não possuem oportunidades de crescimento. Como explicado, por vezes a individualidade não permite ao sujeito, tempo nem disponibilidade para sair do negócio buscando novos assuntos que fogem das atividades principais relativas ao processo produtivo ou à prestação de serviço. Isto acaba criando um risco enorme para o trabalhador, que foca seus esforços no andamento do negócio e não consegue pensar

nele dentro de um grande contexto. Por isso, talvez limitado até seja uma das definições para esta questão, mas a situação nestes casos parece ir além.

Os efeitos da individualidade podem trazer outras consequências para a formação dos trabalhadores. Uma delas se relaciona diretamente com a questão do tomar iniciativa dos sujeitos, componente da definição de competências de Zarifian (2001) e característica intrínseca aos trabalhadores enquadrados no MEI. Apesar de ser intrínseca ao perfil do empreendedor, Colbari (2015) alerta para os tímidos resultados apresentados pelo sistema educacional brasileiro no desenvolvimento desta capacidade. Sendo que a falta dela pode ser, como destacado anteriormente, prejudicial ao trabalho do sujeito. Consequência também da centralização de atividades, a tomada de decisões faz parte da rotina dos sujeitos em questão, implicando em alguns comportamentos identificados:

*“acho que essa individualidade faz com que tu ache que ninguém pode fazer melhor que tu, pois tu faz todas as coisas sozinho, por exemplo, meu marido vem me ajudar, e quando ele vem eu sempre acho que ele não vai atender tão bem quanto eu atenderia. Tu te tornas muito individual, tu acha que vai fazer melhor que todos, pois tu faz tudo, e acaba achando que é melhor que os outros”.* (ENTREVISTADO 56).

Para alguns, a tomada de decisões, sem um debate, uma troca de ideias com outros participantes pode ocasionar na perda da qualidade reflexiva. Isto faz com que o trabalhador acredite, como se viu a partir do depoimento, que suas escolhas são as melhores e sua capacidade crítica é inquestionável. Além disto, no que se refere às qualificações trabalhadas anteriormente, pode-se notar que na maioria das vezes, é através de relacionamentos que os sujeitos conseguem se apropriar de novos conhecimentos - atestando a ideia de Lucena (2005) de que os conhecimentos são criados a partir de relacionamentos sociais -, fora isso, sobram poucas alternativas. Fato que não só comprova a importância dos relacionamentos para a qualificação do sujeito, como demonstra os riscos que a individualidade pode acarretar ao negócio.

Entretanto, é interessante destacar que, analisando o perfil dos entrevistados, uma grande parcela dos sujeitos nunca trabalhou em empresas com uma quantidade significativa de funcionários. Isso levanta a hipótese, de que por não terem passado por experiências muito diferentes da sua atual situação, alguns dos sujeitos acabam não sentindo os efeitos desta individualidade, entendendo como normal sua atual posição. Os depoimentos daqueles que já passaram por grandes ou médias organizações e

tiveram uma experiência diferente da atual, também caminham na direção desta hipótese. Estes sujeitos declararam que hoje se sentem mais isolados em função de não possuírem canais de suporte, sentindo falta do apoio recebido pela empresa e do convívio diário com os colegas. Chama a atenção que esta individualidade, que ocorre em função de sua trajetória ou sua condição atual de atividade, parece ser assentida pelos trabalhadores, não enxergando muitas oportunidades em obter ou retornar a uma relação de emprego regular.

Outro fato identificado no levantamento dos dados foi com relação ao reflexo das políticas governamentais na consciência dos sujeitos. O referencial teórico levantado por este trabalho mostra que o governo, através das grandes mídias, tenta transmitir para os sujeitos a ideia de que o empreendedorismo é uma alternativa de trabalho e renda em meio a um cenário de desemprego. Dessa maneira, além dos dados aqui já apresentados, que mostram o crescimento deste conjunto social, a opinião destes sujeitos também pode comprovar que a ideologia de empreendedorismo está surtindo os efeitos esperados pelos agentes públicos. Nos depoimentos analisados pode-se notar que esta compreensão está no cerne de suas opiniões, causando a sensação entre os trabalhadores de que a condição de microempreendedor seja realmente positiva.

O relatório do GEM (2013) apontado anteriormente, que traz as palavras “respeito” e “status” nas falas dos empreendedores, já consegue demonstrar inicialmente o pensamento - resultado das políticas governamentais - destes sujeitos. Entretanto, durante o levantamento buscou-se aprofundar estas questões, dessa maneira o que se percebeu é que estas duas expressões estavam sempre ligadas à condição atual do sujeito, em ser empreendedor e proprietário de seu próprio negócio, demonstrando que o sentido destas palavras destacadas decorriam da atual posição do trabalhador, como comprova o depoimento do Entrevistado 44:

*“a partir do MEI tu tem uma credibilidade no mercado, tu deixa de ser um ninguém, no momento que eu coloquei na frente do negócio que aceitava cartão, as pessoas aqui ao redor já começaram a me olhar diferente, passei a ser mais respeitado”.*

O entrevistado 21, a partir de sua legalização, também é enfático quando diz:

*“hoje me sinto mais profissional, a nota fiscal deixa o cliente mais seguro e ele nos vê de uma maneira diferente, até pra dar um status maior pro nosso serviço”.*

Isto mostra que o registro, por meio do maior reconhecimento, reflete em resultados financeiros a estes trabalhadores. Além disso, outros fatos também contribuem para este pensamento por parte dos empreendedores, como por exemplo, estar trabalhando legalizado, possuir um CNPJ, aceitar cartão de crédito, possuir conta em banco como empresa, entre outros, são questões que acabam transferindo credibilidade para o trabalhador, que passa a possuir um maior reconhecimento em seu meio.

É necessário destacar que este pensamento não foi unânime entre os respondentes, outra parcela acreditava que o fato de ser um empreendedor não alterava em nada, tanto seu status quanto sua condição de trabalho. Por vezes até relatavam que o empreendedor é alguém discriminado e que não possui nenhuma credibilidade, talvez uma das explicações para esta opinião esteja na recusa dos bancos em fornecer financiamentos para estes sujeitos, fazendo com que estes não criassem tanta confiança em sua atual posição, caso do Entrevistado 31:

*“o registro não mudou nada, é a mesma coisa que trabalhar informalmente, tu é um desacreditado, até mesmo pelo fato de ser MEI, o pessoal não te dá uma credibilidade. Tu vai no banco, eles te dão 200 reais de crédito, vai querer contratar mais de um funcionário, também não pode. Não vejo quase nenhuma vantagem.”*

Já aqueles que mostravam indiferença com a condição de trabalho na maioria das vezes já possuíam CNPJ e experiência em outras modalidades de enquadramento, não enxergando muitas vantagens no MEI. Em outros casos, pela falta de informação – ou que não chega até o sujeito ou pela ausência de interesse na procura - dos benefícios proporcionados ao enquadramento, os trabalhadores também não demonstravam entusiasmo quando tratavam sobre suas condições. De qualquer forma, o que se percebe é que o pensamento do MEI é baseado no reconhecimento sentido pelos clientes ou pessoas que estão a sua volta, é a partir das sensações retiradas de suas experiências e relacionamentos que seu pensamento é estruturado, entendendo de uma forma positiva ou negativa sua atual condição.

Além dos aspectos citados até agora, o status e o respeito parecem carregar outras situações que se faz importante na condição do MEI. Alguns dos trabalhadores explicaram que a partir de sua posição existe outro fato que se revela importante para

eles, o de serem capazes de ajudar outras pessoas de algumas maneiras, sendo que a principal delas é oferecendo trabalhos remunerados:

*“consigo ajudar algumas outras pessoas, muitas pessoas vem aqui pedir serviço, me veem como um profissional, e quando podemos, ajudamos, contratamos para um serviço aqui e outro ali, podemos ajudar pela nossa posição. Isso nos faz sentir bem também”.* (ENTREVISTADO 23).

Isto é mais um dos pontos que fundamentam as palavras trazidas pelos empreendedores, a possibilidade de ajudar pessoas próximas ao trabalhador é bem vista pelos sujeitos, que conseguem ajudar tanto familiares como amigos que estão em situações complicadas em suas vidas. Sem dúvidas estes são fatores que cercam e produzem uma imagem de realização para o trabalhador, mostrando um lado positivo dentro da condição do sujeito.

Outro lado, exposto pelos sujeitos da pesquisa, revela um contraponto. Questão não abordada quando às políticas de incentivo ao empreendedorismo fazem suas inserções nos canais de transmissão de informações, a instabilidade financeira é quase que inerente à condição do MEI. Birley e Muzyka (2001) já alertavam para a série de pressões que estes sujeitos enfrentam, e este fator enfrentado em seus rendimentos mensais traz como consequências uma série de problemas que influenciam diretamente seu comportamento. A primeira dificuldade são os (i) problemas econômicos que o negócio acaba enfrentando. Não saber ao certo quanto o negócio faturará no fim do mês gera aos empreendedores uma série de incertezas e desconforto. Essa condição faz com que os sujeitos tenham “os pés no chão”, como relatam os entrevistados, dessa forma é indispensável ter um cuidado extra com o planejamento, tanto das questões pessoais como daquelas referentes ao negócio, pois o fato de assumir novas contas pode gerar riscos e transtornos aos trabalhadores.

Atrelado a esta instabilidade financeira, está também a (ii) instabilidade emocional dos trabalhadores. Em diversos casos, os entrevistados, ou até mesmo amigos e familiares que estavam participando da conversa, delataram os empreendedores por estarem passando por períodos difíceis em função dos problemas financeiros relacionados ao negócio. O relato do Entrevistado 39 mostra essa questão:

*“quando o movimento cai, acaba dando uma desestabilizada na tua vida, na tua vida pessoal, ficamos completamente desestruturados”.*

Esta instabilidade revela um lado frágil dos trabalhadores, mostrando que a incerteza é uma constante em seus negócios, e que a falta de tranquilidade para gerir as atividades e pensar no negócio pode ser uma das razões para estes possuírem tamanhas fragilidades. Em casos extremos, os trabalhadores chegam a tomar remédios para conseguir dormir a noite em função das dificuldades enfrentadas no negócio, o comentário da filha de uma empreendedora durante a entrevista expõem a questão:

*“ela (se referindo à mãe que também é MEI) toma remédio todos os dias para dormir por causa do estresse da loja. Quando ela vê que as coisas estão apertadas no mês, põem todas as roupas no carro e sai vender, ela se esforça mais nos meses que não tem tanto movimento”.* (ENTREVISTADA 46).

Ao longo do trabalho já se pode ter uma noção da infinidade de responsabilidades, exigências e atividades que estão centralizadas no perfil destes trabalhadores, o depoimento consegue mostrar um pouco a realidade emocional e as dificuldades enfrentadas por trás da cortina que recobre o negócio destes sujeitos. Isto sugere que apesar dos diversos pontos positivos já apontados, não são apenas os negócios que enfrentam fragilidades em suas estruturas, mas as pessoas são totalmente afetadas por estas condições vividas.

Ainda nesse caminho, o depoimento traz outra questão identificada, o (iii) trabalho redobrado desempenhado pelos sujeitos. Em busca de uma maior estabilidade de faturamento e a minimização destes efeitos desgastantes, uma parcela de trabalhadores afirmou redobrar seus esforços a fim de não reduzir seus ganhos no final do mês. Realizando isto, apesar de não sofrerem com os problemas econômicos decorrentes da instabilidade, a excessiva quantidade de trabalho se torna desgastante. Ou seja, ou o trabalhador enfrenta maiores rotinas de trabalho e acaba desgastado ou enfrenta problemas econômicos dentro de seu negócio e sua vida pessoal, pois estas estão ligadas umbilicalmente. Salve raras exceções, o que se nota é que de qualquer maneira, o processo se torna complicado para o trabalhador, que não possui muitas alternativas nesta questão.

Pode se perceber que a visão dos trabalhadores se distingue quando se trata do reconhecimento adquirido com a sua formalização. Complementando este assunto, outro ponto foi verificado durante as entrevistas: as mudanças decorrentes da formalização, no que se refere à identidade profissional e empreendedora, sob a ótica do próprio trabalhador. Para a maioria dos sujeitos entrevistados (64%), o MEI consegue

de alguma maneira criar ou reforçar uma identidade profissional e empreendedora. Sendo que estas maneiras também estão ligadas aos motivos pelos quais estes são reconhecidos, como o próprio CNPJ, a utilização do cartão de crédito, ser dono de seu próprio negócio e bem visto por outras pessoas favorecem a imagem de profissionalização do trabalhador contrapondo a figura do trabalho informal.

Outro ponto é o crescimento e a permanência do negócio no mercado. Aqui se atenta a dois fatores discutidos na caracterização dos sujeitos, o tempo como MEI e a média de renda mensal. Notou-se que aqueles trabalhadores que possuíam maior tempo no mercado e já estavam com melhores rendimentos mensais, eram aqueles que também demonstravam e repassavam uma identidade profissional e empreendedora mais concretizada. Como se observa na frase da Entrevistada 25:

*“Me sinto uma empreendedora, pois eu comecei do zero, fui crescendo aos poucos e hoje são 8 anos com a loja, anos atrás não tinha metade das coisas que eu tenho hoje, consegui conquistar bastante coisa com meu negócio, e olha quantas empresas estão abrindo e fechando aí.”*

Além do grupo de trabalhadores experientes e melhor estabilizados financeiramente, outra parcela de entrevistados demonstrou possuir uma boa imagem no que se refere à identidade profissional e empreendedora: aqueles que possuíam uma relação de assalariamento. Este grupo, além da experiência de ser dono de seu próprio negócio, também possuía a posição de chefe. Na visão dos sujeitos, isto fazia com que a sua imagem de empreendedor e profissional se ampliasse.

A parcela que respondeu com indiferença a esta questão (30%), parece até acreditar que o MEI consegue repassar e lhe caracterizar com a imagem de profissional, entretanto, não acredita que a palavra ‘empreendedor’ seja a melhor definição para sua atual condição de trabalho. Estes sujeitos trouxeram alguns motivos pelos quais tomam esta posição. O primeiro grupo de trabalhadores menciona as (i) barreiras de entrada, já trabalhadas anteriormente, elas são citadas por proporcionarem muitas dificuldades e são consideradas como motivos pelos quais os sujeitos não conseguem atingir o crescimento de seus negócios, deixando de lado o status de empreendedor, já que seus negócios estão estagnados. O segundo grupo trouxe o (ii) tempo do negócio como motivo pelo qual não se considera como empreendedor. Estes sujeitos acreditam que por estarem atuando há pouco tempo em seus ramos, ainda não estão prontos em termos

de recursos, sejam eles físicos ou até de conhecimentos, como pode se notar na declaração do sujeito 29:

*“Eu me enxergo como uma pessoa que está adquirindo os conhecimentos necessários para ser um empreendedor, pois só agora, depois de um ano e meio do negócio que estou começando a ver os resultados, acho que ainda é cedo, mas temos objetivos.”*

Esta parcela, que tem como característica em comum o tempo de registro entre um e três anos, parece acreditar que o registro como MEI é um estágio “pré-empendedor”, uma fase de transição, onde estão adquirindo os conhecimentos para crescer e tornar-se uma microempresa. Já o terceiro grupo de sujeitos não sente uma alteração com relação a sua identidade empreendedora em função de seu (iii) perfil e seus compromissos pessoais. Para estes sujeitos, que em geral possuem uma idade mais avançada e um nível menor de escolaridade, além do fato de já possuírem uma família, a ideia de expandir os negócios e possuir um perfil empreendedor, parece distante de suas realidades.

*“Eu não acho que trabalhar como MEI nos faz empreendedores, pois eu acho que a visão empreendedora tem que ter peito, e eu acho que na nossa situação, casado, com filho, nós não temos a coragem necessária. E também não temos nenhuma ideia nova, aqui somos mais fechados, não temos tantas saídas, mesmo que tivesse outras ideias, precisávamos ter melhores condições e para nós é mais complicado. A verdade é que estamos na nossa zona de conforto”. (ENTREVISTADO 4).*

Estes fatores fazem com que o MEI se sinta indiferente com relação a sua identidade empreendedora, acreditando que não possua essa marca em seu perfil ou ainda está em busca desta característica. Dessa forma, embora a identidade empreendedora não seja unanimidade entre os entrevistados, a visão de uma identidade profissional é reforçada, ao menos por algum aspecto entre a grande parte dos trabalhadores, sendo o registro a condição que propicia este fato positivo. O restante dos sujeitos (6%) ou não soube responder a questão ou não quis opinar sobre o assunto.

Estas características e os seus respectivos conteúdos estão sistematizados no Quadro 08, apresentado logo abaixo.

Quadro 08 - Dimensão comportamental

Característica	Conteúdos
----------------	-----------

Liberdade e flexibilidade	Características que motivaram a abertura do negócio e ao mesmo tempo eram requisitos no processo de trabalho por questões pessoais. Ser dono de seu próprio negócio e o fato de não possuir chefe são questões positivas para o trabalhador. Trabalhadores provenientes de relações assalariadas, com idade acima dos 30 anos, geralmente, citavam estas categorias.
Iniciativa	Responsabilidade diária com questões técnicas, administrativas e de apoio. Produção de novos relacionamentos, experiências e conhecimentos para a parcela de trabalhadores que busca essa característica. Em contrapartida, para a outra parcela, a estagnação do negócio pode gerar prejuízos.
Reconhecimento	Grande parte dos sujeitos acredita que a posição de MEI gera uma maior credibilidade por parte daqueles que estão à sua volta. Este sentimento surge de diversas formas: estar trabalhando legalizado; possuir um CNPJ e gozar de benefícios como descontos, parcelamentos, trabalhar com empresas maiores, convites para cursos, visita de fornecedores, aceitar cartão de crédito, possuir conta em banco como empresa; reconhecimento por parte dos clientes; posição de empreendedor permite ajudar outras pessoas. Em menor número, outra parcela não pensa da mesma maneira, estes acreditam que o fato de estar legalizado como MEI não interfere em nada em suas atividades, assim como não enxerga muitos benefícios no registro.
Identidade profissional e empreendedora	Registro faz com que os sujeitos reforcem sua visão como profissionais através dos diversos benefícios que o mesmo proporciona. Identidade empreendedora é encontrada entre aqueles profissionais: que citaram os motivos de reconhecimento; possuem maior tempo no mercado; possuem bons resultados financeiros mensais; possuem relações de assalariamento. Aqueles que se mostram indiferentes à condição de empreendedor mencionaram: as barreiras de entrada; pouco tempo de negócio; e o perfil e compromissos pessoais como fatores que dificultam ou impedem a condição de empreendedor.
Instabilidade financeira	Problemas econômicos: não saber ao certo quanto o negócio faturará no fim do mês gera aos empreendedores uma série de incertezas e desconfortos. Instabilidade emocional: períodos de instabilidade tiram a tranquilidade e afetam diretamente o lado pessoal do sujeito. Trabalho redobrado: buscando minimizar os efeitos desgastantes da instabilidade, parte dos empreendedores aumenta sua jornada de trabalho tentando manter uma média em seus rendimentos. Isso acaba desgastando o trabalhador de outra maneira.

Fonte: elaborado pelo autor.

Ainda assim, note-se que existe uma preferência - ou necessidade misturada ao condicionamento ideológico - dos sujeitos pelas características que a condição do MEI proporciona. Isto quer dizer que a liberdade no trabalho, a flexibilidade de horários - que contrapõem com a condição da instabilidade de rendimentos -, a iniciativa necessária diariamente às atividades, os efeitos da individualidade, o reconhecimento e os problemas decorrentes da instabilidade financeira para a maioria dos entrevistados se sobressaem aos benefícios e obrigações que a condição de funcionário de qualquer outra empresa proporciona. Talvez isto ocorra pela influência dos esforços governamentais para implementar - ou enraizar - cada vez mais o empreendedorismo e também pelo reflexo sentido pelos empreendedores em outras pessoas de que sua

situação é representativa de alguma maneira. Porém, as dificuldades enfrentadas são visíveis e impactantes ao perfil destes trabalhadores.

### 5.3 Competências: os elementos estruturantes da atividade

Traçando um cruzamento dos dados obtidos na pesquisa com os elementos propostos por Zarifian (2001), que estruturam a atividade de trabalho na contemporaneidade, pode se entender melhor algumas das características e rotinas de trabalho destes sujeitos no contexto produtivo onde estão inseridos. Além disto, estas características trazem consigo algumas possibilidades de aprendizagem. Dessa forma, a partir das conversas e observações notou-se particularidades dentro das atividades dos sujeitos analisados que ilustram os três elementos: eventos, comunicação e serviço.

Iniciando pelo **evento**, talvez seja o elemento que mais se reproduza no cenário produtivo do microempreendedor. Uma vez que o trabalho destes sujeitos seja baseado na centralidade/individualidade das tarefas desempenhadas, qualquer situação imprevista que ocorra, de imediato paira na decisão do trabalhador. Desde as atividades de produção, prestação de serviço, administrativas, burocráticas, manutenção do ambiente de trabalho, tudo se volta ao empreendedor, que precisa resolver as situações dia após dia. Apesar do porte do negócio, as tarefas são contínuas, diversificadas e surgem em grande quantidade.

Em sua contextualização de evento, o autor explica que o sujeito necessita dominar o evento, resolvendo os problemas que ele gera. Nos casos identificados, o trabalhador faz exatamente isto, consegue resolver os problemas que surgem de acordo com suas experiências e sua engenhosidade. É importante lembrar que o trabalhador, neste caso, não possui muitas alternativas, pois levando em consideração o porte do negócio, qualquer evento – por mais sensível que seja – pode impactar ou até acarretar no fechamento do negócio.

O domínio destes eventos será analisado sob a ótica dos três procedimentos propostos pelo autor, o antes, o durante e o pós-evento. O primeiro procedimento - (i) antes do evento – tem como objetivo buscar a antecipação dos acontecimentos visando não gerar maiores transtornos ao sistema produtivo. No entanto, como já dito em outro contexto, o MEI parece não desempenhar um papel de pró-atividade em suas rotinas, existindo uma forte característica em seu perfil de reação às demandas enfrentadas.

Apenas em duas oportunidades notou-se características ligadas a este procedimento antecipatório, sendo que nestes casos os empreendedores costumavam fazer planejamentos detalhados – como pesquisa prévia em órgãos responsáveis, consultas em busca de financiamentos em bancos, além de atentar às notícias que pudessem afetar os negócios do empreendedor - dos próximos passos da empresa, a fim de entender melhor suas necessidades futuras e não encontrar imprevistos que atrapalhassem o andamento dos objetivos. Nos demais casos nenhuma ação era realizada.

Com a falta de atenção para estas ações preventivas, já se pode ter uma noção da frequência e quantidade com que eles surgiam e necessitavam de soluções por parte dos sujeitos. O (ii) durante o evento era muito comum, ocorrendo de diversas formas em cada tipo de negócio. A declaração da Entrevistada 8 é esclarecedora nesse sentido:

*“No primeiro dia não vendíamos nada, fritamos uma montanha de frangos, fizemos pastéis, não saiu nada, então vimos que as coisas precisavam melhorar. Pintamos, colocamos cartazes e melhorou. Depois tinha a questão do sol, estava esquentando demais o ambiente e as balas e doces melavam, colocamos um toldo, melhorou. O movimento continuava fraco, contratamos um carro de som aqui no bairro e fizemos promoções e também melhorou”.*

Pode-se notar que os imprevistos surgiram para a entrevistada na forma de perda de produtos (alimentos perecíveis) e falta de clientela, conseqüentemente, prejuízo financeiro. As soluções foram sendo encontradas através de seus próprios instintos, pois a experiência ainda lhe faltava. A percepção é de que a partir do problema surgido, o empreendedor buscava dentro de suas capacidades solucionar o problema. Os casos de eventos encontrados durante as entrevistas empilham-se, e vão desde assaltos ao negócio, alertando o empreendedor para que ficasse mais atento aos seus clientes, até uma calha quebrada que resultou no alagamento do estabelecimento - evento presenciado pelo entrevistador – trocando a função do empreendedor de cabelereiro para pedreiro por alguns minutos, como ele mesmo relatou. Esta imprevisibilidade de acontecimentos faz com que o sujeito recorra a sua multifuncionalidade, buscando soluções nas mais diversas questões que surgem.

Os eventos também trazem como advento a rede de apoio na qual o empreendedor por vezes se sustenta. A frase da Entrevistada 56 ilustra isso:

*“normalmente quando ocorrem os imprevistos, o pai é que me salva, ele me ajuda a arrumar as máquinas”.*

O apoio recebido não vem apenas da família, os sujeitos contam com outros parceiros para resolver imprevistos, como amigos, vizinhos, fornecedores e até concorrentes. Além dos imprevistos condizentes ao negócio, as características de trabalho destes sujeitos fazem com que este elemento também se estenda às questões pessoais. Separar o negócio de suas atividades pessoais não é algo tão simples para os microempreendedores: suas contas, seu local de trabalho, seus relacionamentos, são todos construídos dentro de um mesmo espaço, sendo assim alguns dos eventos particulares afetam os planos do negócio. Um dos entrevistados relatou que no mês da entrevista ocorreram diversos gastos com a saúde do filho, conseqüentemente, necessitaram refazer as contas, deixando de investir no estoque como estava planejado. Em função disso, os eventos que ocorrem relacionados à saúde, aos filhos, a família, a residência, todos estes fatores influenciam diretamente no negócio do empreendedor.

Por fim, tem-se o (iii) pós-evento, procedimentos realizados depois do acontecimento a fim de entendê-lo e evitá-lo no futuro. Esta capacidade de reflexão é uma característica de apenas uma parcela dos entrevistados, nem todos tratavam isso como uma prioridade, deixando de lado a análise após o ocorrido. A parcela que buscava trabalhar estas questões tinha como um de seus procedimentos a consulta a algum canal de informação com o objetivo de entender melhor as causas e efeitos promovidos pelo acontecimento. A título de exemplo pode-se trazer o caso de um dos entrevistados, o qual relata que há algum tempo atrás não detinha os conhecimentos para efetuar a manutenção elétrica dos carros, assim, depois de alguns serviços recusados, informou-se com pessoas mais experientes, além de pesquisar na internet e, aos poucos, foi adquirindo as habilidades para conseguir realizar estes novos serviços.

A maioria dos casos mostra que o MEI busca realizar esta reflexão em parceria com alguém próximo, dentro de sua rede de contatos: amigos, família ou profissionais do mesmo ramo, sendo que em comum, todas elas possuíam maior experiência. Esta troca de ideias faz com que o sujeito consiga obter novos pontos de vista e receber novas informações para implementar em sua atividade.

Percebeu-se também que esta reflexão ocorria em grande quantidade nos primeiros meses de vida do negócio, até este completar seu primeiro aniversário.

Levando em consideração a dificuldade que as pequenas empresas possuem em seus primeiros anos de vida, é no início desta trajetória que os sujeitos se deparam com problemas e acontecimentos que até então não existiam para eles. É por isto, que estes eventos se concentram nesta fase - ou quando o negócio sofre mudanças de atividade ou de porte – e requerem um esforço maior por parte do empreendedor em seu enfrentamento.

Sobre a parcela de trabalhadores que deixa de lado, principalmente o procedimento antecipatório e o posterior ao evento, talvez a alta concentração de atividades faça com que o trabalhador não consiga reservar um tempo para estes processos. No entanto, embora as oportunidades de qualificação sejam ricas, estes eventos ocorridos no cotidiano do trabalhador, em geral, não trazem em seu contexto um suporte para que o este sujeito consiga elaborar estas informações e utilizá-las de modo produtivo em seu negócio. Como relatado anteriormente, apenas em alguns casos observou-se empreendedores que utilizavam estas dinâmicas para construir qualificações que lhes fossem úteis.

A **comunicação** é o segundo elemento a ser contextualizado, abordando a troca de informações que possibilitam a geração de qualificações para o sujeito em questão. Dentre as formas de qualificação apresentadas anteriormente, já pode se ter uma ideia da rede de contatos da qual o microempreendedor se beneficia. Entre as interações apresentadas estão a família, os amigos, os clientes, os trabalhadores do mesmo ramo, os funcionários ou parceiros de negócio e os fornecedores. Cada um destes relacionamentos consegue proporcionar aos trabalhadores, ao menos minimamente, benefícios em alguma das dimensões de qualificação.

Observou-se que a relação mais contundente para este trabalhador foi junto à família. A proximidade destes agentes se mostra decisiva, uma vez que auxiliam na identificação de dificuldades enfrentadas pelo empreendedor – muitas delas invisíveis aos olhos dele - e no entendimento que o crescimento do negócio também resulta em uma maior estabilidade para esta família, acarretando num maior comprometimento junto ao trabalhador em questão. Na frase do Entrevistado 10 nota-se este apoio:

*“aqui nos jogamos juntos, ela não entende nada de oficina, mas ela entende as coisas erradas e as coisas certas, então ela vai me dando dicas, ela é formada em contabilidade, e vai me ensinando cada vez mais na gestão da empresa”.*

Neste caso, o maior conhecimento da esposa pode preencher lacunas do negócio e ajudar o MEI em suas atividades rotineiras. Não importa a forma como isto ocorra, os clientes trazendo novas demandas que fazem o trabalhador se qualificar; os funcionários e parceiros compartilhando ideias; a família suprindo as dificuldades enfrentadas; o pessoal do mesmo ramo fornecendo dicas importante para o andamento do processo de produção ou prestação de serviço; os vizinhos empreendedores atuando como uma rede de apoio. Em cada caso o sujeito extrai informações benéficas ao negócio. É evidente que o trabalhador não retira informações de toda esta rede que está ao seu dispor. Dependendo de seus vínculos e sua trajetória pessoal e profissional ele vai se voltar para determinados canais, focando suas energias naqueles que possuem um acesso facilitado. Dessa forma, apesar desta quantidade de canais de troca de informação, o empreendedor se vale apenas de algumas delas, não conseguindo exercer um relacionamento proveitoso multicanal.

No que se refere à terceira dimensão estudada, o **serviço** visto no prisma de Zarifian (2001) parece estar presente no cotidiano dos trabalhadores. A ideia de que as mutações no trabalho fizeram com que qualquer atividade oferecida a algum usuário deva ser tratada como uma prestação de serviço é vista na maioria dos negócios. No entanto, apesar de algumas características até aparecerem na coleta, elas não demonstravam tanta intensidade e muito menos impacto nos resultados da empresa. Mesmo que isso seja a realidade da grande maioria dos entrevistados, foram encontrados alguns casos que fugiam à regra. Nestes locais, o trabalhador além de enxergar o cliente como um parceiro do negócio, também buscava oferecer não só o produto, mas soluções para o cliente.

Estas características foram identificadas de diferentes formas, mas todas ocasionavam melhorias para o negócio. Em uma delas ocorria uma espécie de aproximação do cliente com o objetivo deste opinar sobre como o empreendedor poderia melhorar seu produto/serviço, sendo que a crítica normalmente ocorria depois do processo; outra maneira era a assessoria, onde o Entrevistado 44 explica que:

*“não é só fazer o produto, mas entender o propósito dele, pois o sucesso do meu cliente também é o meu, temos que trabalhar em conjunto”.*

Dessa forma o trabalhador não só fabricava o produto, mas compreendia seu propósito para solucioná-lo. Claramente, aqui o cliente fazia parte do processo de criação, justamente como um co-produtor do produto, agregando valor a ele e firmando novas parcerias.

Durante as conversas, por diversas vezes foram presenciados casos onde os clientes chegavam na empresa em busca de produtos ou serviços e acabavam recebendo muito além do que esperavam. Além do produto, as dicas e o conhecimento do trabalhador para com o assunto claramente os deixava mais a vontade para opinar e fazer parte daquele processo, acarretando em maior satisfação, sem contar o estreitamento e a criação de vínculos com o MEI. Por mais que seja difícil entender as necessidades quando o consumidor não se manifesta, a posição de proprietário e prestador de serviço/vendedor com contato direto ao cliente, permite ao trabalhador resolver os problemas e necessidades do mesmo com agilidade.

Como dito, esta nova característica de trabalho era vislumbrada por apenas uma pequena parcela de trabalhadores. Em comum dentre esta minoria de casos, era a experiência acumulada em anos de trabalho no ramo de atuação, possibilitando ao trabalhador ter vivenciado uma série de acontecimentos ao longo de sua trajetória. Como consequência dessa experiência e dessa visão do cliente, os MEIs pesquisados detinham também uma maior clientela, ou nesse caso, parceiros do negócio.

Em sua descrição, a dimensão trata dos usuários de serviços internos e externos, como expressado, os laços entre trabalhador e cliente externo puderam ser observados em alguns casos, entretanto, por mais que uma parte dos trabalhadores possuíssem um funcionário, não se notou nenhuma característica dessa dimensão no relacionamento entre estes trabalhadores. Fator talvez que tenha contribuído para a não identificação de aspectos nesse caso é a ramificação de relações que o MEI pode ter com funcionários e parceiros de negócio. A dificuldade em achar pontos em comum entre as diferentes relações certamente é um complicador.

Voltando aos clientes externos, embora a satisfação destes fosse sempre mencionada pelos empreendedores, ações concretas pouco são realizadas. Foram percebidos alguns fatores para esta baixa preocupação na prestação de um serviço ao cliente externo, a (i) falta de conhecimento/experiência do trabalhador, a (ii) falta de tempo oriunda da quantidade de atividades que o trabalhador precisa desempenhar, além da (iii) baixa autoestima dos empreendedores com seus negócios, acarretando por vezes

numa despreocupação com alguns aspectos. O Quadro 09 apresenta de forma sintética os elementos descritos até aqui.

Quadro 09 – Elementos estruturantes da atividade de trabalho

Elemento	Características
Evento	Ocorrem com frequência e diversidade na rotina dos empreendedores. Ligadas frequentemente às atividades de apoio. Antes do evento: raríssimas medidas preventivas. Durante o evento: reação aos acontecimentos, busca de informações em canais com fácil acesso. Pós-evento: encontrado em poucos casos; geralmente os sujeitos possuíam pouco tempo no mercado e buscavam profissionais experientes em busca de repostas.
Comunicação	Grande quantidade de canais disponíveis ao trabalhador, observado nos capítulos anteriores. Pouca utilização destes canais, em geral, o trabalhador utilizava uma ou duas fontes de informação.
Serviço	A atividade oferecida aos usuários como uma prestação de serviço não demonstrava, geralmente, tanta intensidade e muito menos impacto nos resultados da empresa. Esta baixa preocupação se deve a três principais fatores, (i) falta de conhecimento/experiência do trabalhador, a (ii) falta de tempo oriunda da quantidade de atividades, além da (iii) baixa autoestima dos empreendedores com seus negócios.

Fonte: elaborado pelo autor.

Como dito, raros são os casos encontrados onde os clientes são tratados como parceiros do negócio, co-produtores, mesmo assim, naqueles que apresentam estas características, as melhorias são evidenciadas pela estrutura do negócio observada durante a conversa. A apresentação destes elementos tentou apresentar suas características no contexto do MEI e identificar quais são as oportunidades de qualificação para estes sujeitos.

## 6 CONCLUSÃO

O trabalho buscou compreender em que sentidos a experiência de atuação como MEI qualifica os trabalhadores nela envolvidos. Através dos dados obtidos buscou-se caracterizar o perfil dos sujeitos da pesquisa para em seguida trabalhar os aspectos relacionados à sua qualificação. Os aspectos aprofundados formaram um tripé, no primeiro momento foram identificadas as formas de qualificação pelas quais estes sujeitos passavam; também investigou-se as dimensões técnicas e comportamentais relacionadas a qualificação destes trabalhadores; o terceiro componente trabalhado foram os três elementos que estruturam a atividade de trabalho na contemporaneidade, retirados do conceito de competência de Zarifian (2001), a saber: evento, comunicação e serviço. A partir destas referências, tanto os objetivos específicos como o objetivo principal do trabalho foram alcançados.

Inicialmente as análises permitiram reconhecer melhor o perfil destes sujeitos, assim como caracterizar sua trajetória profissional e identificar algumas das principais características de seu trabalho. Antes de tudo, a quantidade de atividades em que o MEI pode atuar já confirma o alerta feito por Antunes (2002), que diante do atual cenário produtivo, cada trabalhador busca através de suas condições (econômicas e sociais), maneiras de se recolocar no mercado de trabalho. A pesquisa revela que existe uma heterogeneidade deste conjunto social, apenas este levantamento já foi capaz de trazer 25 atividades totalmente diferentes. Apesar disto, algumas características identificadas dentro do perfil destes trabalhadores são mais recorrentes e uniformes, por isso tornam-se importantes dentro desta análise.

O baixo faturamento dos negócios pode ser a primeira questão a se destacar, a maioria dos entrevistados possui um faturamento de até três mil reais, sendo que deste valor, ainda é preciso retirar os custos do negócio. Existem várias explicações para isto, uma delas é com relação aos serviços oferecidos, sendo estes de baixo valor agregado (chaveiro, floricultura e barbearia são exemplos). A possibilidade e a capacidade destes sujeitos em oferecer estes tipos de serviços também está ligada ao fato de possuírem, no geral, níveis de escolaridades menores, impedindo-os de oferecer atividades que possam trazer mais recursos econômicos aos seus negócios. Outras razões que suportam o baixo faturamento são a baixa divulgação dos serviços ou atividades oferecidas, a pequena quantidade de serviços ou produtos oferecidos e os locais do negócio, que normalmente

estão localizados em áreas de pequeno movimento comercial, e possuem irregularidades em suas questões burocráticas que impedem por vezes o crescimento do negócio.

A faixa etária dos empreendedores também trouxe informações significativas. Os dados revelaram que as pessoas com idade média são as mais encontradas desempenhando atividades como MEI, deixando os jovens com os menores índices nesta categoria. Os dados que se assemelham aos encontrados no SEBRAE (2016), talvez expressem uma tendência do mercado de trabalho na contemporaneidade, manifestando o desejo das empresas em investir em jovens, deixando parte das pessoas com mais idade sem opções no mercado. Assim, os mais experientes e maioria nesta pesquisa, encontram no MEI uma alternativa de renda, enquanto os jovens, minoria nos dados, estejam mais propensos ao trabalho assalariado. Além disso, se descobriu na pesquisa que uma parcela das pessoas com idade mais avançada também encontra no registro uma forma de complemento de renda, isto quer dizer, que além da aposentadoria – considerada insuficiente para os gastos – os sujeitos desempenham uma atividade como forma de aumentar seu rendimento e possuir uma distração em sua rotina. Este é um dado importante, considerando que no momento da escrita deste trabalho, o governo está discutindo a reforma da previdência<sup>4</sup>. Caso o texto seja aprovado, ele poderá ter impacto direto entre as pessoas com mais idade e sua inserção no mercado de trabalho, sendo o MEI uma das alternativas.

Os dados podem ser confirmados pelo trabalho de Queiroz e Ramalho (2009, p. 26), onde os autores enxergam a “permanência do idoso aposentado no mercado de trabalho como uma necessidade de complementação da renda domiciliar”. Os autores explicam que o baixo valor da aposentadoria obriga os aposentados a procurar alternativas, encontrando no autoemprego uma forma de complementar seus rendimentos mensais, além disso, tratam os rendimentos desta forma de trabalho como precários, trazendo a tona também a realidade apresentada anteriormente sobre a média de renda mensal.

A mudança na estrutura do mercado de trabalho marcada pela fragmentação dos vínculos de emprego também ficou evidente quando se observou a diversidade das relações estabelecidas pelo MEI com seus funcionários ou parceiros de negócio. Apesar de a grande maioria trabalhar individualmente, outra parcela significativa possui

---

<sup>4</sup> Proposta do governo enviada à câmara dos deputados através da PEC 287/2016. Se aprovada terá como medidas o maior tempo de contribuição e o aumento da idade mínima exigida para se aposentar. Mais informações podem ser encontradas facilmente na grande mídia.

relações ou de assalariamento ou relações associativas. Fora a relação de assalariamento onde o funcionário é registrado e trabalha formalmente, as demais relações são marcadas pelo baixo amparo protetivo ao funcionário, seja através do registro do funcionário também como MEI ou pela informalidade. Característica que demonstra a fragilidade, como também atesta – apesar do registro - a informalidade dos negócios.

Além disso, o trabalho identificou que as políticas públicas que envolvem o MEI, tem como fator adverso a tendência dos trabalhadores modificarem seus vínculos empregatícios em busca de redução de encargos. Tal afirmação vincula-se ao trabalho desenvolvido por Oliveira (2015), onde a autora identifica vários grupos que encontraram no MEI uma alternativa para a redução de encargos, e conseqüentemente tiveram precarização das relações trabalhistas, caracterizada pelo menor amparo protetivo ao sujeito. Neste estudo em questão, pode-se notar este fenômeno através dos microempresários que buscaram a redução do porte da empresa como aponta Oliveira (2015), mas também por meio dos trabalhadores-funcionários registrados como MEI e dos empregados informais que passaram a trabalhar como MEI.

Outro aspecto que corrobora com a situação de fragilidade dos empreendimentos, são as barreiras de entrada enfrentadas pelos sujeitos. Os trabalhos que mencionam as dificuldades enfrentadas pelos empreendedores (COLBARI, 2015; SEBRAE, 2016; SILVA E ARAÚJO, 2014) não parecem atentar para esta questão, e apesar do relatório do GEM (2013) trazer o termo ‘barreiras de entrada’ sendo um fator impeditivo para o crescimento destes negócios, não se especifica o que isto quer dizer. Neste estudo, diversas foram as barreiras encontradas (técnicas, econômicas e legais), cada uma delas com conseqüências distintas, mas que de alguma forma prejudicavam o trabalho dos empreendedores. Efeitos como redução das chances de crescimento do negócio; aumento da preocupação dos empreendedores, desestabilizando-os emocionalmente; perda dos benefícios oferecidos pelo enquadramento são alguns exemplos que demonstram as dificuldades enfrentadas.

Outros dois fatos também merecem destaque, o primeiro deles é com relação a grande quantidade de trabalhadores que estão buscando o registro como MEI nos últimos tempos. Além dos dados apresentados anteriormente, que mostram o crescimento vertiginoso deste conjunto social, as informações coletadas apontam uma maior quantidade de pessoas buscando esta alternativa nos últimos anos (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017). A outra informação relevante é a ocupação anterior ao

registro, cruzando os dados obtidos na pesquisa documental e os dados da coleta, se nota que existe uma grande massa de trabalhadores desempregados, saindo de relações trabalhistas e buscando - ou por desejo ou necessidade - o MEI como alternativa de ocupação e renda. Além disso, o fenômeno identificado relacionado à indústria naval de Rio Grande pode ilustrar esta questão.

Relembrando também o pensamento dos empreendedores da pesquisa com sua condição de MEI, pode-se afirmar que atualmente o empreendedorismo é uma das grandes válvulas de escape para enfrentar essa situação econômica de escassez de emprego. Também, a ideologia que o governo e outros órgãos vêm querendo repassar à população de que esta alternativa é uma condição positiva de trabalho, deixando de lado ou escondendo em seu discurso a fragilidade e as dificuldades enfrentadas, aparece nas análises através dos depoimentos dos empreendedores. Na maior parte dos casos, apesar das dificuldades, o pensamento dos empreendedores era voltado para as condições positivas do trabalho.

A partir deste cenário, levando em conta também suas características pode se identificar as principais formas de qualificações destes trabalhadores. Observou-se que a informalidade, característica intrínseca aos negócios, se expande também aos processos de qualificações, enquanto a grande maioria (86%) dos sujeitos afirma que sua maior fonte de conhecimentos são os processos de qualificação no trabalho, menos de um terço (32%) dos trabalhadores passou por processos formais de qualificação. Dentre estas duas vias, surgiram ramificações que denotam não só a riqueza de possibilidades, como a criatividade destes trabalhadores em enfrentar as situações de necessidade.

O primeiro grande caminho apresentado pelos sujeitos foi a internet, que traz consigo uma diversidade de benefícios. Além de ser um canal de acessos com informações a praticamente todos os assuntos imaginados, a velocidade em que o empreendedor pode tirar suas dúvidas e resolver o assunto, somada ao baixo custo tornam essa ferramenta fundamental. Ela também proporciona aos trabalhadores – através de redes sociais - criar relacionamentos com outros sujeitos que fazem parte do meio em que o negócio está envolvido

Estes relacionamentos são diversos e tornam-se fundamentais para este conjunto social, são eles que propiciam a estes trabalhadores formas de qualificação, abrindo horizontes para novas possibilidades. Um deles é o convívio com amigos e familiares que fazem parte da rotina de atividades do negócio, diversos processos de aprendizagem

foram notados através destes agentes, que contribuem cada qual de sua maneira, para uma melhor condição de trabalho dos sujeitos. Contudo, outro fato também se tornou significativo dentro destes relacionamentos, em diversos casos se notou que a condição de individualidade - levantada nesta pesquisa - do MEI era amenizada pelo convívio familiar. Isto quer dizer que ao não possuírem bases dentro de seu negócio onde possam se apoiar quando as dificuldades surgirem, os trabalhadores recorrem aos familiares para obter um suporte. Este auxílio da família acontece de diversas formas, pode ser tanto economicamente, emocionalmente, ou através de qualquer tipo de apoio que melhore a estrutura do negócio. Nota-se também que a flexibilização dos vínculos de trabalho é sentido entre os sujeitos na perda da noção de suporte social na relação de emprego, que é de alguma maneira, compensada pelos vínculos de solidariedade familiares ou comunitários.

Características encontradas no estudo, como o suporte e o convívio familiar, o pequeno porte dos negócios, a informalidade dentro das relações de trabalho e as dificuldades que acabam aumentando a fragilidade dos empreendimentos, confirmam o argumento de Harvey (1992) sobre o florescimento por meio do regime de acumulação flexível de antigas formas de produção. Em seu trabalho, o autor explica que a partir destas transformações, os pequenos negócios recomeçam a ganhar uma importância nos conjuntos produtivos, justamente o fenômeno encontrado nas políticas públicas e cristalizado através do crescimento quantitativo do MEI nos últimos tempos. Entretanto, o florescimento destes negócios também tem possui outras consequências.

As formas de organização da classe trabalhadora (como os sindicatos), por exemplo, dependiam bastante do acúmulo de trabalhadores na fábrica para serem viáveis, sendo particularmente difícil ter acesso aos sistemas de trabalho familiares e domésticos. (...) Uma das grandes desvantagens do uso dessas formas antigas de processo de trabalho e de produção pequeno-capitalista é o solapamento da organização da classe trabalhadora e a transformação da base objetiva da luta de classes. (Harvey, 1992, p. 145).

Pode-se notar claramente este fenômeno entre os empreendedores vindos da indústria naval. Onde cada sujeito está trabalhando em um local diferente, sem nenhum contato com seus antigos colegas de atividade, tornando a organização da classe algo distante e improvável.

Outro relacionamento, que se torna importante, e tem como um de seus pré-requisitos a condição de MEI, é o contato com os fornecedores. É possível identificar

que o convívio com estes agentes ocorre por meio do CNPJ, uma vez que os sujeitos são encontrados através de seu registro onde consta seu endereço. Este parceiro do negócio contribuí para a qualificação do trabalhador através das duas vias aqui propostas, a qualificação no trabalho e para o trabalho. Além de visitar o empreendedor e compartilhar com ele informações e conhecimentos que o ajuda em seu dia a dia, também oferece cursos formais onde o seu cliente, no caso o MEI, pode aprender novas técnicas com especialistas ou apenas atualizar suas práticas, sendo assim um importante agente para o trabalhador em questão. Os principais beneficiados neste aspecto são os empreendedores no ramo do comércio e aqueles sujeitos que tem suas atividades ligadas à beleza, como cabelereiros ou esteticistas.

A condição de MEI também oferece aos trabalhadores a possibilidade de se relacionar com outros sujeitos registrados na mesma categoria. Os casos observados comprovaram um elo entre eles buscando suprir demandas encontradas em suas atividades. Por vezes, localizados próximos uns dos outros, as informações compartilhadas eram de caráter administrativo, auxiliando os trabalhadores na gestão de seus negócios. Além disso, grande parte dos trabalhadores acaba buscando informações com pessoas que atuam no mesmo ramo de atividade, nesses casos, os concorrentes se tornavam parceiros do negócio, uma vez que dividiam informações técnicas sobre as atividades do negócio.

É necessário ressaltar que os processos de qualificação identificados no trabalho são, de maneira geral, rápidos e sem processos que os validem. Diferentemente de processos formais, para o trabalho, a aquisição de conhecimentos no trabalho ocorre de diversas maneiras, sem supervisão de um tutor que tenha domínio sobre o assunto, além de ocorrerem rapidamente, sem muitas repetições para garantir o bom funcionamento e entendimento do processo em questão. Por isso, por mais que existam diversos processos de qualificação e eles se apresentem muitas vezes ao trabalhador, algumas das qualificações técnicas acabam sendo um tanto superficiais aos sujeitos.

Deixando de lado os processos de qualificação no trabalho e concentrando-se naqueles para o trabalho, existe uma menor quantidade de possibilidades encontradas. Dentre as vias destacadas pelos trabalhadores, têm-se os próprios cursos de fornecedores, cursos organizados por outras instituições privadas e órgãos como o SENAI e o SENAC. No entanto, a instituição mais lembrada entre os entrevistados é o SEBRAE, nenhuma outra forma nesta dimensão foi tão comentada. Apesar disto, o

número de entrevistados que mencionaram esta organização ainda é baixo se comparado a outras possibilidades de qualificação no trabalho.

Apesar de algumas oportunidades até serem oferecidas em algumas áreas, a falta de conhecimento, informações, disponibilidade de horários, condições financeiras ou até a própria falta de motivação e costume para realizar estes processos de qualificações para o trabalho, levam o sujeito a não buscar estes processos. Deixando de lado estas possibilidades, o sujeito se volta a processos de qualificação informais, buscando alternativas que se encaixem dentro de sua própria rotina de trabalho. Essa tendência em buscar processos de qualificações no trabalho tem como principais causas três questões, primeiramente os trabalhadores necessitam de uma (i) solução rápida para seus problemas, uma vez que a dificuldade enfrentada pode atrapalhar totalmente o andamento do negócio; a (ii) flexibilidade de horários na busca destas qualificações é o segundo fator fundamental para este conjunto de trabalhadores, visto que sua condição de individualidade e a centralização de atividades requer essa condição; o último fator que influencia esta questão é o (iii) baixo custo envolvido dentro destes processos, por possuírem, na maioria dos casos, recursos escassos em seus negócios, os trabalhadores procuram alternativas que se encaixem dentro de sua realidade econômica.

Já com relação às dimensões trabalhadas existem alguns pontos que chamaram a atenção. Dentro da questão técnica, pode se notar que os empreendedores tem uma tendência a buscar assuntos associadas ao processo produtivo ou a prestação de serviço, deixando num segundo plano as atividades de caráter administrativo. A hipótese levantada para explicar essa tendência, é de que o trabalhador não possui tanta intimidade com as questões administrativas como possui com as questões de produção ou serviço, acreditando que estas últimas possam trazer resultados mais imediatos, favorecendo-as em sua escala de preocupação. Além das questões relativas à administração e ao processo produtivo, em função de características como a individualidade e a centralização de todas as atividades em um mesmo indivíduo, notou-se também uma terceira categoria, as atividades de apoio do trabalhador desempenhadas em seu dia a dia. Parece que o MEI cria uma multifuncionalidade para lidar com todos os tipos de situações possíveis, estas possibilidades estão totalmente ligadas à questão de eventos, e acabam criando dinâmicas de aprendizagem que qualificam o sujeito em diversas áreas.

No que se refere à dimensão comportamental, algumas características foram identificadas. Condições de trabalho como liberdade, flexibilidade, iniciativa, podem ser percebidas como fundamentais para o cotidiano destes sujeitos, que não só consideram isso importante, como também necessitam destas em função de outros compromissos. Além disso, para a maioria dos entrevistados, a posição de MEI traz uma condição de trabalho positiva para ele. Aspectos como o respeito, o status, a possibilidade de ser visto e ajudar outras pessoas através de sua condição de empreendedor e dono de seu próprio negócio acabam se sobrepondo as dificuldades decorridas de seu contexto de fragilidade no trabalho. Isto faz com que o reconhecimento seja uma das consequências diretas do registro, que também traz, segundo os trabalhadores uma melhora em sua identidade profissional, através de sua imagem e seu status. Entretanto, apesar da identidade profissional melhorar e ser unanimidade entre os sujeitos, a identidade como empreendedor divide opiniões. Tratando da parcela que, mesmo com o registro, não consegue criar um sentido de empreendedor, parece que as barreiras que impedem o crescimento - ou ao menos a estabilização - destes negócios, impossibilitam também estes sujeitos de possuírem este sentido. Dessa forma, as dificuldades encontradas por este conjunto social acabam causando problemas não só econômicos, mas afetam em cheio o pessoal e emocional do trabalhador, visto que o negócio e a vida particular andam sobre a mesma trilha na maioria das vezes.

Um dos aspectos mais contraditórios dentre as percepções do MEI é com relação a sua liberdade e flexibilidade do trabalho. Por mais que este seja um dos aspectos mais importantes segundo os sujeitos, a condição de empreendedor parece requerer uma demanda de tempo - em função das atividades estarem concentradas em apenas um trabalhador - maior do que com relação ao funcionário, tornando este, muitas vezes, refém de seus próprios compromissos. A instabilidade econômica, geradora do desgaste emocional e das horas extras é um dos principais indícios de como essa liberdade e flexibilidade pode estar condicionada a outros fatores. Dessa forma, embora o trabalhador consiga ter sua liberdade em alguns momentos, ela parece estar limitada em função de sua condição de trabalho.

Tratando os três aspectos propostos por Zarifian (2001) no contexto de trabalho do MEI, algumas informações ganham evidência. Primeiramente a diversidade de tarefas, que cria a multifuncionalidade do empreendedor, faz com que exista uma série de problemas em seu dia a dia, sendo o evento uma constante em sua rotina. Dessa

forma, dinâmicas de aprendizagem se apresentam ao MEI quase que diariamente, estes processos fazem com que o trabalhador busque recursos para solucionar a dificuldade enfrentada, os canais utilizados na busca de qualificações são os mais diversos e puderam ser vistos anteriormente. No entanto, a realidade destes trabalhadores, algumas vezes não permite por alguns motivos já apresentados, que estes consigam retirar destes processos expertises convertendo-as para seus negócios. O perfil identificado não apresenta sinais de uma capacidade em prever o evento, muito menos refletir sobre ele depois do ocorrido, acontece na prática apenas uma reação às demandas enfrentadas a fim de solucioná-las no momento, não prejudicando o processo produtivo ou a prestação de serviço. Assim, o perfil do MEI pode ser visto como reativo às demandas. Isso reforça o pensamento de que não basta que o trabalho seja repleto de eventos, se as condições necessárias para que o sujeito aprenda não estão presentes. Podendo representar muito mais uma fragilidade do que uma oportunidade de qualificação.

A comunicação, que permite a extração de informações, através de sua rede de relacionamentos com diversos agentes, é utilizada em partes pelos empreendedores. Os relacionamentos que proporcionam informações através da comunicação são a principal forma de qualificação dos sujeitos pesquisados, pelo baixo custo e a relativa rapidez na aquisição dos conhecimentos, ela se torna uma opção viável aos trabalhadores. Apesar deste lado positivo, a maioria dos sujeitos não utiliza de maneira intensa estes recursos, no geral, se utiliza apenas uma fonte, entre tantas disponíveis. Os poucos casos identificados em que o trabalhador se valia de diversas fontes de informação, pode se notar uma significativa diferença no desempenho do negócio.

A terceira dimensão proposta pelo autor, caminha na mesma direção, apesar de existirem diferentes possibilidades, poucas vezes se viu casos onde os empreendedores utilizavam os recursos oferecidos pelos clientes como uma forma enriquecer suas atividades. Comprovou-se durante a pesquisa, que o acesso aos clientes, no que se refere a suas opiniões, é facilitada pelo porte do negócio, a proximidade do proprietário com o destinatário final do serviço ou produto, e muitas vezes pela amizade entre as partes. Nos casos onde estas características foram utilizadas em prol do negócio, a melhora no negócio, a partir da tomada correta de decisões é evidente, demonstrando mais uma possibilidade de qualificação para os trabalhadores. Apesar destes facilitadores, no geral, os empreendedores não realizam nenhum tipo de ação que vise utilizar o cliente como um recurso estratégico do negócio.

A análise demonstrou que o perfil de qualificação dos empreendedores se difere de acordo com suas motivações para empreender. Muitas foram as razões para os sujeitos procurarem esta alternativa de renda, motivos como problemas de saúde ou exigências familiares que impediram uma relação de trabalho assalariado, complemento de renda ou ocupação do tempo livre, única opção viável no momento, influência da família ou a situação de empregado já não agradava mais foram identificados.

Porém, é importante destacar que as qualificações detidas pelos sujeitos antes de empreender tem total impacto em sua atual situação. Para aqueles trabalhadores que tiveram que empreender por razões inesperadas, ou seja, começaram suas atividades sem planejamento ou sem muitas alternativas, as qualificações antigas se tornam ponto de partida, ou base de conhecimento para o início de seu negócio. Situações como problemas de saúde, exigências familiares que requerem maior tempo, ou até única alternativa viável de renda, normalmente resultam na falta de planejamento do negócio e conseqüentemente fragilizam o negócio como um todo, inclusive nas qualificações do trabalhador. Estes perfis geralmente encontravam maiores dificuldades em seus negócios, principalmente nas questões administrativas, que acabavam sendo deixadas totalmente de lado em função dos outros compromissos.

Por outro lado, aqueles empreendedores que tiveram a oportunidade de pensar a respeito antes de abrir o negócio, buscar as qualificações certas para não enfrentar uma série de problemas, inerente a abertura de qualquer atividade, já possuem um perfil, no que concerne a qualificação, mais preenchido. Os conhecimentos são mais diversificados, a questão administrativa já é mais visível nestes negócios e a organização das atividades também clara. Porém, existe um aspecto que também é diferenciador nestes casos, o apoio recebido por algum agente envolvido. Comprovou-se que aqueles empreendedores que possuíam – durante a abertura do negócio - ou possuem alguém para lhe auxiliar dispõe de certa facilidade na aquisição de conhecimentos. Isto corrobora com o conceito de que a individualidade do MEI promove uma série de dificuldades e agravantes para o negócio. A posição do sujeito que desfruta de relacionamentos, seja ele qual for, traz vantagens na aquisição de qualificações, que resultam na troca de ideias para o empreendedor, melhorando as condições de suas atividades, abrindo horizontes e caminhos, fortalecendo este tipo de negócio, que já tem por característica a fragilidade em sua condição.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **A Produção da Escola Pública Contemporânea**: Campo Grande: Editora UFMS; Campinas: Autores Associados, 2001.
- ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Orgs.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. p. 35-48. São Paulo: Cortez, 2002.
- BARBOSA, A. M. S. O empreendedor de si mesmo e a Flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v.19, n.38, p.121-140, fevereiro, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARTZ, M. L. **Rotatividade do Mercado de Trabalho no Corede Sul**: uma análise *ex-ante* e *ex-post* a implementação do polo naval no município de rio grande. Trabalho de Conclusão de Curso. Rio Grande: FURG, 2015.
- BASTOS, A. V. B. et al. Aprendizagem Organizacional versus Organizações que Aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. In: **Encontro de Estudos Organizacionais**. Anais... Recife: ANPAD, 2002.
- BIRLEY, S.; MUZYKA, D. F. **Dominando os Desafios do Empreendedor**. São Paulo: Makron Books, 2001.
- BACEN. **Banco Central do Brasil**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/pt-br/#!/home>> Acesso em: 16 mar. 2016.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 1990.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispondo sobre o tratamento diferenciado e favorecido as ME e EPP no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. D.O.U. Brasília, 14 de dezembro de 2006.
- \_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. D.O.U. Brasília, 22 de dezembro de 2008.
- \_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 139 de 10 de novembro de 2011**. Altera dispositivos da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, e dá outras providências. D.O.U. Brasília, 10 de novembro de 2011.
- \_\_\_\_\_. **Projeto de Lei Complementar 25/2007 de outubro de 2016**. Altera a Lei Complementar nº 123/06, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, para reorganizar e simplificar a metodologia de apuração do

imposto devido por optantes do Simples Nacional. Projeto remetido à câmara dos deputados. Brasília, 30 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Portal do Empreendedor**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>> Acesso em: 15 mar. 2017.

BRAVERMAN H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRONOWSKI, J. **As Origens do Conhecimento e da Imaginação**. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

CLOT, Y. **A Função Psicológica do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. In.: **Paidéia**, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.

COLBARI, A. de L. Do Autoemprego ao Microempreendedorismo Individual: desafios conceituais e empíricos. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**. jan/mar. v.4 n.1 p. 165-189. 2015.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S.; **Métodos de Pesquisa em Administração**. Tradução: Iuri Duquia Abreu. 10ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CORSEUIL, C. H. L.; NERI, M. C.; ULYSSEA, G. L. Uma análise exploratória dos efeitos da política de formalização dos microempreendedores individuais. In: IPEA – Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2013.

CUNHA, D. M. Saberes, qualificações e competências: qualidades humanas na atividade de trabalho. In: **Reunião anual da Anped**, 2005, Caxambu. Anais... Disponível em: <[http://sites.univ-provence.fr/ergolog/html/ergologia\\_franco-luzitana\\_fichiers/Daisy\\_moreira\\_saberes.pdf](http://sites.univ-provence.fr/ergolog/html/ergologia_franco-luzitana_fichiers/Daisy_moreira_saberes.pdf)> Acesso em: 1 abr. 2016.

DELUIZ, D. O Modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro, v.27, n.3, p.13-25, set./dez. 2001.

DEWES, O.J. **Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição de métodos**. Monografia. Porto Alegre: UFRGS, 2013.

DIDIER, J. M. D. O. L.; LUCENA, E. D. A. Aprendizagem de praticantes da estratégia: contribuições da aprendizagem situada e da aprendizagem pela experiência. **Organizações e Sociedade**, v.15, n.44, Jan./Mar., 2008.

DOLABELA, F. **Pedagogia Empreendedora: ensino de empreendedorismo na educação básica**. Disponível em <<https://fernandodolabela.wordpress.com/servicos-oferecidos/pedagogia-empreendedora/>> Acesso em: 2 dez. 2015.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2008.

FARIA, J. H. de. **Economia Política do Poder**: fundamentos. v. I. Curitiba: Juruá Editora, 2004.

\_\_\_\_\_. Epistemologia Crítica do Conceito e Momentos da Pesquisa: uma proposição para os Estudos Organizacionais. **Revista de Administração Mackenzie**. 15-40. 2015.

\_\_\_\_\_. Competência e Qualificação. Texto de caráter provisório, disponibilizado pelo autor, que comporá a atualização da obra “**Economia Política do Poder**: as práticas organizacionais do controle nas organizações. V 1.” Em breve. 2016.

FARIA, S. M.; LEAO, I. B. Alguns aspectos da história da qualificação profissional a partir de mil novecentos e noventa. **Revista HISTEDBR On-line**, 2007.

FLEURY, M. T.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, Edição Especial, p.183-196, 2001.

FONTANELLA, B.J.B. et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 02, p. 389-394, fev. 2011.

FRIEDMANN, G. **O trabalho em Migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). **Empreendedorismo no Sul Brasil**: 2013. Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2013.

\_\_\_\_\_. (Global Entrepreneurship Monitor). **Empreendedorismo no Brasil**: 2015. Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HECKER, P. O aspecto do espaço nas lutas por reconhecimento de trabalhadores informais. **Revista Eletrônica Cabo dos Trabalhos**. n. 10. 2014.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: Ferretti, C.J. et al. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

HOLZ, E. B.; BIANCO, M. F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cad. EBAPE.BR**, v. 12, Edição Especial, artigo 6, Rio de Janeiro, Ago. 2014.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://ibge.gov.br/cidadesat/painel/historico.php?codmun=431560&search=rio-grande-do-sul%7Crio-grande%7Cinphographics:-history&lang=> Acesso em: 04 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=3351>> Acesso em: 04 jan. 2016.

IPIRANGA, A. S. R. et al. Aprendizagem como ato de participação: a história de uma comunidade de prática. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, vol. III, n. 4, dez. 2005.

JUNIOR, C. P. **Dialética do Conhecimento**. 4ª Ed. São Paulo: Urupês, 1963.

KLEIN, D. A. **A Gestão Estratégica do Capital Intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

KOBER, C. M. **Qualificação profissional, uma tarefa de Sísifo**. Campinas: Autores Associados, 2004.

KREIN, J. D.; SANTOS, A. L. A formalização do trabalho: crescimento econômico e efeitos da política laboral no Brasil. **Nueva Sociedad**, jun. 2012.

KUENZER, A. Z. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, jan./abr. 2002.

\_\_\_\_\_. As relações entre conhecimento tácito e científico a partir da base microeletrônica: primeiras aproximações. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 1, p. 43-70, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnica de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEAL, A. P. **Qualificação e Autogestão: uma análise sobre as possibilidades de organização coletiva a partir da relação entre trabalho e conhecimento**. Tese de doutorado. Curitiba: UFPR, 2011.

LUCENA, E. A aprendizagem de gerentes-proprietários de pequenas empresas varejistas que acontece por meio de relacionamentos sociais. **Anais do XXIX EnANPAD**. Brasília: ANPAD, 2005.

MACHADO, L. R. de S. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. **Trabalho e Educação**. Campinas: Papirus, 1992.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1998.

MARTINS, G. A.; PELISSARO, S. Sobre conceitos, definições e constructos nas ciências contábeis. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, 78-84, 2005.

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**. n.3, v. 2, p. 338-356. 2014.

MEGHNAGI, S. A competência profissional como tema de pesquisa. **Revista Educação e Sociedade**. Campinas, v. 19, n. 64, p. 50-86, set. 1999.

MENCHISE, R. As transformações nas sociedades capitalistas: base à compreensão do empreendedorismo. **Boletim Conteúdo Jurídico**, v. 06, p. 1-22, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Dados de Outubro de 2015. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/component/content/article?id=1326>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

OLIVEIRA, J. M. de. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, n. 25, abr. 2013.

OLIVEIRA, S. M. de. **Microempreendedor Individual: singularidades e ambiguidades**. Dissertação de Mestrado. Montes Claros: UEMC 2015

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. 2ª Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PAIVA, V. Inovação Tecnológica e Qualificação. In: **Revista Educação e Sociedade**, ano XVI, p. 70-92, abril, 1995.

\_\_\_\_\_, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Orgs.). **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. p. 49-64. São Paulo: Cortez, 2001.

PAMPLONA, J. B. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal, São Paulo: FAPESP, 2001.

PIMENTEL, A. A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. IN.: **Estudos de Psicologia**, v. 12, n.2, p. 159-168, 2007.

PORTER, Michael. **Vantagem Competitiva**. São Paulo: Atlas, 2002.

QUEIROZ, V.; RAMALHO, H. M. B. A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. **Revista Economia**, Brasília, v. 10, n. 4, p. 817-848, 2009.

RAMOS, M. Qualificação, Competências e Certificação: visão educacional. **Formação**, Brasília, v. 1, n. 2, p.17-26, maio 2001.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, A. Desesperança. **Jornal Agora**. Rio Grande. 13 dez. 2016. Disponível em: <http://www.jornalagora.com.br/site/content/noticias/detalhe.php?e=3&n=91924>. Acesso em: 04 jan. 2016.

RUAS, R; ANTONELLO, C. S. Repensando os referenciais analíticos em aprendizagem organizacional: uma alternativa para a análise multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 3, p. 203-212, jul./set. 2003.

RUBIN, I. I. **A teoria marxista do valor**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

SAVIANI, D. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v. 12, n. 34, p. 152-165, 2007.

SABINO, G. T. Empreendedorismo: reflexões críticas sobre o conceito no Brasil. **Anais do Seminário do Trabalho**. v. 7. p. 1-16. 2010.

SANTOS, J. C. dos; FALCAO D. F. Políticas Públicas e Empreendedorismo no Brasil: Uma Análise do GEM2006 (Global Entrepreneurship Monitor 2006). V **EGEPE**. Anais... São Paulo, 2008.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. **Pro-posições**. Campinas, v. 1, n. 5 (32), jul 2000.

SEBRAE. **Cartilha do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/Menu%20Institucional/Cartilha%20MEI%20jan2014.pdf>> Acesso em: 08 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Perfil do Microempreendedor Individual**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>> Acesso em: 08 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Sobrevivência das Empresas no Brasil**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-2016.pdf>> Acesso em: 03 jan. 2017.

SENAC. DN. **Qualidade em prestação de serviços**. 2<sup>a</sup> Ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2001.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M.. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4<sup>a</sup> ed. Florianópolis: UFSC; 2005.

SILVA, F. M.; ARAUJO, E. A. S.; OLIVEIRA, E. A. A. Q. O Papel da Qualificação Profissional na Micro e Pequena Empresa. In: **III CICTED Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento**. Taubaté: 2014.

SILVA, S. T. da. **A Qualificação para o Trabalho em Marx**. Tese de doutorado. Curitiba: UFPR, 2005.

TARTUCE, G. L. B. P. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. In: **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 353-382, maio/ago. 2004.

TOMETICH, P.; BORGES, F. A; SILVA, R. F. C. Empreendedorismo, inovação e desenvolvimento traços do mundo empresa no discurso de blogs brasileiros. In: **III Congresso Internacional de la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales**, 2014, Porto Alegre e São Leopoldo. III Red Pilares - La Administración y los Estudios Organizacionales en el Contexto Latinoamericano. São Leopoldo: Red Pilares, 2014.

TRINQUET, P. Trabalho e Educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR Online**. Campinas, número especial, p. 93-113, ago. 2010.

VERGARA, S. C. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, A.; GARCIA, F. C. Sobre o conceito de qualificação: teoria e prática. In: **Enanpad**, 2002, Salvador. Anais do XXVI Enanpad. Rio de Janeiro: ANPAD, 2002.

VIGOTSKI, L. S. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

WEICK, K; WESTLEY, F. Aprendizagem organizacional: confirmando um oximoro. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais: ação e análise organizacionais**. v. 3, p. 361-388, São Paulo: Atlas, 2004.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília. Capes: UAB. 2009.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. Organização qualificante e modelos da competência: Que razões? Que aprendizagens? Cedefop – **Revista Europeia - Formação Profissional**, III, n° 5, maio/ago. 1995.

## APÊNDICE 01 – MODELO DE ENTREVISTA

### PERFIL DO ENTREVISTADO

Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	Idade: Tempo de registro como MEI: Média de renda mensal:
Segmento: <input type="checkbox"/> Comércio <input type="checkbox"/> Serviço <input type="checkbox"/> Indústria	CNAE: _____  Atividades desenvolvidas: _____ _____
Ocupação Anterior: <input type="checkbox"/> Emprego formal <input type="checkbox"/> Empregado informal <input type="checkbox"/> Empreendedor informal <input type="checkbox"/> Sem nenhuma experiência anterior	

Questões:

1 – Explique melhor sua rotina de atividades.

---



---



---

2 – Aonde adquiriu os conhecimentos necessários para o exercício do cargo?

---



---

3 – Existem casos onde você não possui os conhecimentos necessários para realização das atividades? Como você procura adquirir estas informações?

---



---

4 – Quais os envolvidos no seu processo de trabalho? Como se dá essa relação?

---



---

5 - Qual foi a motivação para virar MEI? Qual sua percepção sobre essa mudança?

---



---

6 – Depois da formalização como MEI, alguma coisa mudou em sua vida profissional, sua vida pessoal, e sob o ponto de vista da qualificação?

---



---

Identificação a partir da conversa e do comportamento do sujeito dos seguintes aspectos:

<b>Qualificação</b>	<b>Para o trabalho</b> (cursos formais)	<b>A partir do trabalho</b> (experiência, observação e eventos)
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>
Comportamentais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>

## APÊNDICE 02 – RESULTADOS DA APROXIMAÇÃO COM OS SUJEITOS

Esta primeira aproximação com os sujeitos da pesquisa teve como maior intuito conhecer a realidade destes sujeitos sob a ótica da qualificação, buscando a adequação do questionário para a futura coleta dos dados. Esta etapa foi composta por 5 entrevistas com Microempreendedores Individuais, sendo que todos eles atuavam em atividades distintas e possuíam perfis diferentes como se pode analisar na Tabela 2. Esta diferenciação das atividades visou além de entender seus diferentes contextos, buscar pontos em comum entre os sujeitos.

Quadro 10 - Perfil dos sujeitos entrevistados

<b>Código Nacional de Atividade (CNAE)</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>
Comércio varejista de artigos do vestuário	Feminino	23
Manutenção de equipamentos eletrônicos	Masculino	38
Cabeleireiros e outras atividades de tratamento de beleza	Feminino	51
Instalação e manutenção elétrica	Masculino	47
Fabricação de produtos alimentícios	Masculino	36

Fonte: elaborado pelo autor

A análise das entrevistas resultou no amadurecimento do roteiro para a entrevista semiestruturada em diversos aspectos. A primeira questão confirmada pelas entrevistas foi quanto ao método da entrevista, considerando a forma aberta mais adequada para a coleta. Isto se justifica pelo conteúdo das questões, por vezes de difícil interpretação por parte do entrevistado, a conversa será a forma mais adequada de captar os resultados. Dessa forma, o questionário elaborado se propõe a dar um direcionamento para que o encadeamento das ideias do entrevistado seja compreendido pelo pesquisador, por outro lado a liberdade de fala do entrevistado será priorizada para que este se sinta a vontade dentro de seu discurso.

Notou-se também que a cada entrevista novas realidades surgiam, direcionando ainda mais para que a entrevista ocorra de maneira aberta. Foi este o motivo também para que algumas das poucas questões fechadas do roteiro tivessem mais opções, um bom exemplo que pode ser dado é a pergunta sobre o que motivou o sujeito a se formalizar, apresentada nos relatórios do GEM (2015) com apenas duas opções ela se tornava incapaz de comportar as respostas que surgiam ao longo das conversas. A

reelaboração do instrumento de pesquisa fez também com que algumas questões fossem retiradas por se tornarem inadequadas durante a conversa ou por estarem explicitadas em outras perguntas. O questionário também sofreu alterações dentro de seu roteiro, apresentando um caminho mais lógico para estes sujeitos seguirem durante a conversa (por mais que muitas vezes o direcionamento da conversa se altere ou volte para pontos abordados anteriormente) melhorando o andamento da coleta.

Uma vez que o contato com estes sujeitos também é dificultado pelas suas condições e sua disponibilidade por diversas vezes é pequena, esta aproximação possibilitou um maior enriquecimento do questionário visando um maior rendimento do tempo com estes sujeitos. Além disto, a abordagem para que os indivíduos não se sintam retraídos na disponibilização das reais informações sobre seu trabalho também foi trabalhada a fim de proceder com um maior rigor durante a técnica. O resultado desta aproximação está concretizado no questionário de pesquisa que será utilizado.