



RELISE

EXPERIÊNCIAS DE MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL (MEI) NA ÓTICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE RIO GRANDE-RS¹

*Alexandre Dal Molin Wissmann²
Anne Pinheiro Lea³*

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é analisar experiências de Microempreendedorismo Individual (MEI) sob o ponto de vista das relações de trabalho no município de Rio Grande-RS, tanto no que diz respeito à trajetória profissional dos empreendedores em questão, como no que se refere aos vínculos criados nestes processos organizativos. A pesquisa classifica-se como de campo exploratória. Os resultados identificam ocupações dos sujeitos anteriores à decisão de formalizarem-se como MEI, bem como motivações para tal. Evidenciou-se também a diversidade dos vínculos de trabalho estabelecidas nestes espaços organizativos, em especial no que se refere à informalidade. Concluiu-se que 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: Relações de trabalho; Microempreendedor individual; Empreendedorismo; Precarização do trabalho.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze Individual Micro Entrepreneur (MEI) experiences under the point of view of work relationships in the city of Rio Grande-RS, as regards the professional trajectory of the entrepreneurs in question, as the bonds created in these organizational processes. Research is classified as an exploratory. The results identify previous occupations of the subjects before the decision to formalize as a MEI, as well as motivations for such. In summary there is a diversity of work links established in these organizational spaces, especially with regard to informality. Conclude that 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.

¹ Recebido em 19/06/2017.

² alewissmann@hotmail.com. Universidade Federal do Rio Grande.

³ annelea@furg.br. Universidade Federal do Rio Grande.



RELISE

Keywords: Work relationship; Individual micro entrepreneur; Entrepreneurship; Work precariousness.

INTRODUÇÃO

Harvey (2005) é esclarecedor ao argumentar que um determinado modo de produção (que no sistema capitalista de produção corresponde a um determinado modo de acumulação) é definido pela correspondência entre as condições de produção e as de reprodução dos trabalhadores. Para que seu esquema de reprodução seja coerente, o comportamento de todo tipo de atores político-econômicos assume uma configuração, materializada em forma de normas, hábitos, leis e redes de regulamentação que garantam a unidade apropriada, ou a consistência entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. O toyotismo, segundo o autor, é marcado por um confronto direto com o modo de produção fordista, no sentido que se apoia na flexibilidade dos processos, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

Consequência desse novo esquema é uma significativa reestruturação do mercado de trabalho, marcada pela fragmentação, ou pela heterogeneização da classe trabalhadora. A transformação na estrutura do mercado de trabalho teve como paralelo, mudanças de igual importância na organização produtiva, pois as unidades produtivas se fragmentam em redes de subcontratação organizada. “A atual tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 2005, p. 144).

É peculiaridade, portanto, dessa nova configuração produtiva a redução do emprego regular – estável e protetivo – em favor do uso crescente do trabalho em tempo parcial, temporário, subcontratado e, não raros casos, informal. A subcontratação organizada abre espaço para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas mais arcaicos de trabalho doméstico e familiar revivam. Os arranjos flexíveis não criam por si só insatisfação trabalhista,



RELISE

7

visto que a flexibilidade pode ser percebida como mutuamente benéfica (em especial se considera a disciplina fordista de trabalho), mas os efeitos sobre o acesso a direitos relativos ao trabalho e sobre a qualidade do exercício da atividade claramente caracterizam um movimento de precarização do trabalho (GALEAZZI; HOLZMANN, 2011).

Um dos elementos que compõe essa nova dinâmica produtiva se apresenta sob a égide do empreendedorismo (CASTRO; NUNES, 2014). Dessa forma:

o movimento de re-significação da noção de empreendedorismo confunde-se com as estratégias de afirmar a sua condição de alternativa legítima ao emprego formal, como horizonte ocupacional e como projeto profissional tanto para os que foram excluídos do trabalho assalariado quanto para aqueles que não conseguiram ser incluídos. Deve-se menos ao resgate do sonho de ser patrão e muito mais às dificuldades de realizar o sonho da carteira assinada. (COLBARI, 2007, p. 84).

Diante dessas perspectivas, os conteúdos relativos às práticas e aos valores do empreendedorismo passaram a integrar a socialização da população. No Brasil, o governo federal criou nos últimos 20 anos uma série de políticas públicas que visam a incentivar a classe trabalhadora à abertura de seu próprio negócio como fonte de renda alternativa ao emprego formal. Entretanto, nenhuma dessas tantas ações foi tão impactante sob o aspecto da adesão quanto à Lei Complementar nº 123/2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, complementada dois anos depois, pela Lei Complementar nº 128/2008, que cria a figura jurídica e a tipologia organizacional do Microempreendedor Individual - MEI. Os dados revelam que os trabalhadores registrados nesta categoria não só já ultrapassaram a marca dos seis milhões, como também não param de aumentar desde 2008 (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017).

O presente estudo integra uma pesquisa maior sobre a relação entre a prática organizativa de experiências enquadradas como MEI e a qualificação dos empreendedores no universo do município de Rio Grande - RS. Tal pesquisa encontra-se em andamento, mas já é possível avançar um pouco na compreensão



RELISE

8

do sentido dessas experiências para as relações de trabalho. A dinâmica do mercado de trabalho em Rio Grande na última década vem sendo profundamente influenciada pela instalação de um polo naval (BARTZ; TEIXEIRA, 2015), tanto no que se refere ao fluxo de empregos regulares na indústria como à abertura de novos negócios, que absorvem também novas vagas. Este arranjo produtivo local encontra-se atualmente em retração em função dos efeitos da crise da Petrobrás, em especial após a “operação lava-jato”⁴.

Posto isso, estabelece-se como objetivo deste trabalho **analisar experiências do MEI sob o ponto de vista das relações de trabalho** no município de Rio Grande, tanto no que diz respeito à trajetória profissional dos empreendedores em questão, como no que se refere aos vínculos criados no processo organizativo destes empreendimentos. Para tanto, os seguintes objetivos específicos foram estipulados: (i) identificar a ocupação anterior desses sujeitos no mercado de trabalho; (ii) identificar os motivos que levaram os trabalhadores a aderir à forma jurídica de MEI; (iii) detectar quais atores colaboram no processo produtivo desses empreendimentos; e (iv) analisar que tipos de relações se estabelecem entre esses atores.

PROBLEMATIZANDO A FIGURA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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 legalizado como pequeno empresário. Através do registro, este sujeito tem agora a possibilidade de trabalhar em mais de 650 tipos de atividades, categorizadas nos ramos do comércio, serviço, indústria, construção civil e agropecuária. Além disso, a formalização permite ao trabalhador receber uma série de benefícios, como também estar em dia com algumas obrigações, expostas na Figura 1. Apesar de a palavra

⁴ Maiores informações sobre o ocorrido podem ser obtidas com facilidade pela grande mídia, a exemplo da que consta no link <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-noticia,1792605>.

Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo, v. 3, n. 2, p. 5-19, mar-abr, 2018

ISSN: 2448-2889



RELISE

individual, por lei o MEI também pode ter até um empregado contratado, desde que receba no máximo um salário mínimo ou o piso da categoria.

Figura 1 – Benefícios e Obrigações do MEI

Benefícios	Obrigações
Obtenção de CNPJ	Faturamento de até R\$ 60.000/ano
Cobertura previdenciária	Ter no máximo 1 funcionário
Auxílio-doença	Tributação em volta dos R\$ 50
Aposentadoria por idade	Declaração Anual do Simples Nacional
Salário-maternidade	Especificidades municipais
Facilitação na obtenção de empréstimos	Documentos de acordo com a atividade

Fonte: elaborado pelos autores.

Juridicamente, a caracterização desta figura ainda é controversa. Silveira (2010) interpreta que o MEI não é pessoa jurídica, pois não há ato constitutivo, de forma que não possui distinção entre seu patrimônio jurídico e da pessoa natural. Observa, contudo, que segundo o Código Civil brasileiro é considerado empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção de bens ou de serviços⁵. Para Pires (2009), o MEI é considerado pré-empresa, e o objetivo principal na normatização desse diploma legal é incentivar categorias empresariais de lucratividade reduzida a saírem da informalidade e ilegalidade.

Observa-se, assim, que a institucionalização do trabalhador por conta própria como empresário procura conciliar através de uma figura híbrida dois papéis contraditórios sob o ponto de vista da estrutura de classes sociais: a do trabalhador e a do empresário. Ademais, uma das questões ainda bastante imprecisas sobre esta nova “atividade produzida organizada” trata da sua dimensão organizacional, já que, segundo a determinação legal, o tamanho da equipe de trabalho está restrita a 2 pessoas.

Estudos que vêm sendo empreendidos na tentativa de captar o sentido desta nova configuração de trabalho lançam algumas conclusões interessantes. Colbari (2015) defende que a institucionalização da categoria trabalhador por conta própria juridicamente incorporada ao MEI representa um estímulo à adesão a uma

⁵ Excluindo-se quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística.
Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo, v. 3, n. 2, p. 5-19, mar-abr, 2018
ISSN: 2448-2889



RELISE

10

relação de autoemprego, de forma que o discurso do empreendedorismo, neste caso, está profundamente associado ao consentimento da redução do emprego regular pela classe trabalhadora. Oliveira (2013) investiga os efeitos da política de formalização dos MEI para as relações de trabalho, em especial no que afeta o fluxo entre trabalho formal e informal. Observa que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) reporta, em vários países, uma relação positiva entre desemprego e abertura de pequenos negócios, o que caracteriza o “efeito refugiados”. Analisando os dados da RAIS⁶, o autor chega à conclusão que, dos atuais MEI anteriormente vinculados a vagas de emprego formal, 52% foram desligados por iniciativa do empregador e 10% por iniciativa própria; analisa o perfil destes dois grupos de MEI: os demitidos e os decididos. Já os dados do SEBRAE (2016) revelam que a principal ocupação anterior dos MEI é o emprego formal (45%), seguido de empreendedor informal (22%) e empregado informal (16%), o restante dos respondentes se divide em outras categorias, porém de menores expressões. Corseuil et al. (2013), a partir da análise de metadados, concluem que os resultados sugerem que: (i) a política pode ter tido um impacto positivo na decisão dos empreendedores individuais de contribuírem para a previdência; (ii) a política do MEI pode ter tido um efeito de redução de escala para aqueles que já eram empreendedores (neste caso, pequenos empreendedores com unidades de 2 a 5 empregados que decidiram por reduzir a escala de seu negócio em vistas de aproveitar-se das vantagens fiscais do status de MEI); e (iii) a política do MEI pode estar sendo usada por empregadores para evitar encargos trabalhistas, por intermédio da substituição de contratos de trabalho com empregados por contratos de prestação de serviços com supostos empreendedores individuais. Além disso, observa-se uma redução na razão de chance de manter um emprego formal *vis-à-vis* ser um MEI formal.

⁶ Relação Anual de Informações Sociais. RAIS é um relatório de informações sócio-econômicas solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro às pessoas jurídicas e outros empregadores anualmente.



RELISE

11

Sob o ponto de vista organizativo, alguns estudos enfatizam algumas fragilidades de tais trabalhadores-empresários. Silva e Araújo (2014) apontam que dificuldades de acesso ao crédito, da conquista de clientes, a forte concorrência, e a baixa escolaridade e conhecimento sobre gestão estão entre as principais delas. Já Pamplona (2001) expõe 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. Também é fato que 77% dos MEI afirmaram nunca terem tido envolvimento em atividades empreendedoras antes de se registrarem, deixando claro que não possuem nenhuma experiência prévia à frente de um negócio (SEBRAE, 2016). Colbari (2015) observa que as atividades que estes empreendedores desempenham representam pouco valor agregado ou trabalho duro, o que vincula-se a uma relação 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 (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017).

METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa classifica-se como um estudo de campo qualitativo, do tipo exploratório-descritivo, e conforme já mencionado anteriormente, integra um estudo maior sobre a relação entre experiências de MEI e qualificação dos empreendedores. Foram abordados 56 Microempreendedores Individuais da cidade de Rio Grande. Como forma de seleção dos sujeitos que fizeram parte da pesquisa, optou-se pela abordagem não probabilística por algumas razões apontadas por Cooper e Schindler (2011), principalmente pela natureza de abordagem dos sujeitos, visto que tiveram de ser acessados fisicamente nos seus locais de trabalho.

Levando em conta estas especificidades dos sujeitos, a forma que se apresentou mais adequada é a amostragem por bola de neve. O contato inicial com



RELISE

12

as sementes do estudo foi favorecido por uma base de dados obtida junto à Universidade Federal do Rio Grande (FURG), que continha grande parcela do total da população de Microempreendedores da cidade. 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. A principal forma de coleta de dados foi a entrevista, enriquecida pela observação aos participantes da pesquisa.

AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Uma das primeiras questões a serem abordadas nesta análise trata da **ocupação anterior** exercida pelos empreendedores individuais. Verificou-se que no universo abordado, a maioria (52%) ocupava uma vaga de emprego regular (formal), seguidos de 23% que já exerciam a atividade de empreendedor, mas numa condição informal. Os demais se distribuem entre aqueles que migraram do estatuto de microempresa para MEI (13%), aqueles que ocupavam vaga de trabalho em organizações informalmente (7%) e aqueles que não exerciam nenhuma atividade produtiva (4%).

A exemplo de pesquisas anteriormente realizadas, é predominante a frequência com que os sujeitos migraram de uma relação formal de trabalho para iniciar suas atividades como um empreendedor. Buscou-se identificar os motivos da saída do emprego neste contexto, 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, 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



RELISE

13

melhores resultados no tratamento. Seguindo nessa linha de pensamento, este dado revela ainda 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 relação já anteriormente percebida entre desemprego e abertura de pequenos negócios, ou o “efeito refugiados”.

O segundo índice mais expressivo deste quesito é dos sujeitos que já trabalhavam como empreendedores, porém, de modo informal, ficando à margem do reconhecimento formal da seguridade social. Nestes casos, os trabalhadores alegam a possibilidade de contribuir para a previdência e as vantagens associadas à legalização (acesso ao crédito, reconhecimento social) como motivações para adesão ao programa.

A terceira ocupação anterior mais frequente entre os pesquisados é de pequeno empresário. São trabalhadores que antes do registro como MEI possuíam uma microempresa – registro subsequente ao MEI na escala de faturamento - e resolveram, em virtude de vantagens fiscais, 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 MEI. Este comportamento relaciona-se intimamente ao que Corseuil et al. (2013) caracterizam como efeito de redução de escala. 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 registro formal. Depois da possibilidade de formalização como MEI, muitos destes abriram seus próprios negócios na mesma área que trabalhavam anteriormente.

Por fim, com a menor frequência de respondentes, foram identificados os sujeitos que anteriormente não tiveram nenhuma experiência de trabalho produtivo,



RELISE

e encontram no MEI a primeira alternativa para iniciar uma atividade. Esta última parcela de sujeitos entrevistados é composta em sua totalidade de jovens com menos de 25 anos.

Os dados também revelaram a **diversidade dos vínculos** estabelecidos pelo MEI com seus colaboradores. A maior parcela (47%) dos respondentes afirmou não possuir qualquer tipo de relação com outro trabalhador no processo de trabalho, evidenciando a condição de individualidade da atividade produtiva. Porém, foram identificadas outras seis relações criadas pelo MEI: quatro modalidades do tipo relação de assalariamento (28% dos casos) e mais duas baseadas numa relação associativa, onde os sujeitos trabalham como sócios do negócio (25%).

Iniciando pelas quatro **relações de assalariamento**, a primeira relação identificada foi (a) a do MEI como empregador de um funcionário formal, sob o regime celetista, o que se verificou em apenas 9% dos casos. O segundo caso encontrado é (b) o do “empregado informal” (5% das ocorrências), em que o MEI como empregador opta por não registrar o funcionário, repassando para este sujeito valores maiores em seu salário em troca da formalidade (já que a lei proíbe remuneração superior ao salário mínimo ou piso da categoria). Notou-se elevada preocupação dos respondentes com esta relação “ilegal”, pois segundo os empreendedores, o negócio certamente não resistiria ao enfrentamento de um processo trabalhista, embora, ainda assim, os depoimentos dos empregadores de funcionários informais revelaram que o porte do negócio não comporta o salário somado aos encargos do funcionário. O terceiro caso é o mais interessante e ilustra bem a natureza flexível das relações nesse universo, nele (c) o MEI opta por formalizar o seu empregado através do seu próprio enquadramento, fazendo com que o funcionário seja também um MEI (9% dos casos). A motivação para estes casos é a redução de custos para o MEI empregador, visto que este acaba pagando o salário e o imposto mensal obrigatório ao enquadramento, reduzindo seu custo e deixando o MEI empregado com um menor amparo social. O quarto caso é



RELISE

15

encontrado em 5% dos negócios pesquisados, e diz respeito (d) ao trabalho de um funcionário terceirizado, ou 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 permite vincular o trabalhador todos os dias da semana ou do mês, pois a demanda de atividades é sazonal, como por exemplo, no caso de restaurantes que possuem maior movimento nas sextas e sábados. Normalmente os diaristas trabalham com o MEI numa frequência semanal ou quinzenal. Esta relação ainda ressalta a lógica flexível de trabalho, onde não existe nenhum tipo de regularidade temporal, muito menos estabilidade, formalidade ou proteção social.

Além desta relação empregador-empregado, outra forma detectada durante a coleta foi a **relação associativa**. Neste caso, o MEI 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. No primeiro caso, (a) o sujeito trabalha 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. No geral, o sócio é um familiar que não possui emprego regular e acaba se envolvendo 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 interferiam em assuntos de trabalho. O segundo tipo de sócio identificado (b) é justamente aquele trabalhador que também fez o registro como MEI, deixando a condição de informalidade e atuando agora no mesmo enquadramento de seu parceiro de negócio. Do total de entrevistados, 7% afirmaram contar com um sócio registrado neste enquadramento. As características identificadas na relação são muito próximas do sócio informal, a questão familiar e

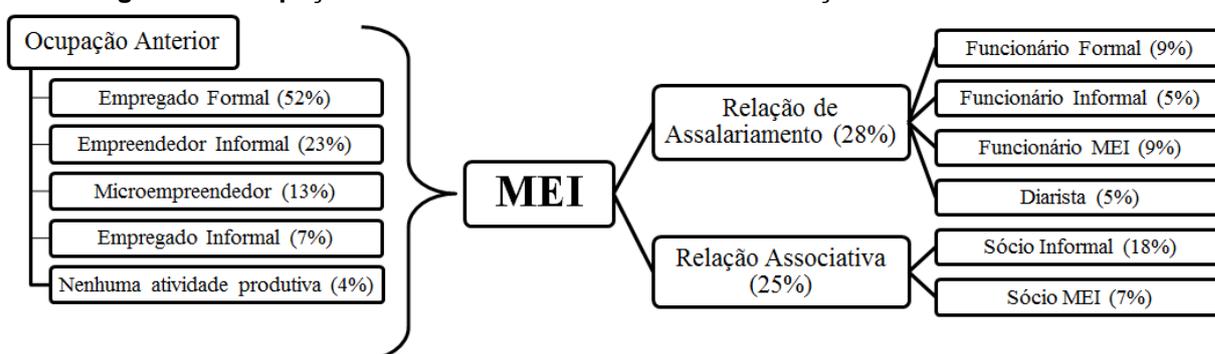


RELISE

as atividades desempenhadas não diferem. Nos dois casos, os sócios dividem as atividades rotineiras, assim como também os rendimentos do negócio.

Todas estas informações apresentadas até aqui são sintetizadas na Figura 2, apresentada na sequência.

Figura 2 – Ocupações anteriores e a diversidade das relações de trabalho do MEI



Fonte: elaborado pelos autores.

CONCLUSÃO

O trabalho buscou analisar experiências de MEI sob o ponto de vista das relações de trabalho no município de Rio Grande.

No que diz respeito à trajetória profissional dos empreendedores em questão, verificou-se que, a exemplo dos resultados já apontados por pesquisa anteriores, inclusive as estatísticas nacionais do SEBRAE, a grandessíssima maioria desses sujeitos provém de uma relação de emprego regular, e destes a grande parcela decide aderir ao enquadramento de MEI porque, ao ser demitida, não vislumbra alternativa de voltar a essa condição, considerando assim oportuno abrir um novo negócio. Os que decidem optar pelo desligamento voluntário percebem na condição de empreendedor a oportunidade de conciliar, pela flexibilidade, interesses pessoais com profissionais. Desta forma, confirma-se que o sentido desta relação de trabalho pode ser atribuído, na maioria dos casos, como alternativa à redução das oportunidades de emprego regular, no caso de Rio Grande como efeito da decadência da indústria naval e seu efeito cascata. Em poucos casos, o sentido da



RELISE

flexibilidade tem ligação com autonomia para organizar a vida de forma a conciliar vida e trabalho.

Também se verificou no universo pesquisado, a exemplo da análise de Corseuil et al. (2013), o efeito de redução de escala de microempresas para pré-empresa, o que sugere que a política de formalização do MEI pode gerar como efeito rebote o desestímulo ao crescimento dos empreendimentos econômicos, o que seria interpretado como contraditório ao próprio discurso do empreendedorismo.

Para os empreendedores informais, a legalização como MEI representa a oportunidade de reconhecimento social e acesso à proteção social, embora quando se observa os vínculos estabelecidos entre os MEI e seus colaboradores, se percebe ainda um alto grau de informalidade nas relações de trabalho envolvidas nessa nova “forma organizacional”.

Os empreendimentos analisados apresentam ainda baixo grau de coletivização do processo produtivo, já que quase metade dos MEI alegam exercer sua atividade produtiva sozinhos. Com relação aos demais casos, pode-se constatar relações mais próximas e de assalariamento, com subordinação entre o MEI empregador e o empregado, e outras mais próximas a de associação, embora a distinção entre as mesmas tenha várias nuances e seja muito fluida. A lógica flexível das relações de trabalho predominante do toyotismo é absolutamente visível no universo do microempreendedor, bem como o rebaixamento do acesso a direitos trabalhistas, da qualidade do exercício da atividade e da estabilidade se comparados a uma relação de emprego regular. Desta forma, é possível sugerir uma hipótese a ser aprofundada em estudos posteriores: **a de que a política de institucionalização do MEI como uma tentativa de redução da informalidade pode, na verdade, ter como efeito um movimento de formalização da precariedade do trabalho, e, assim, contribuir para o consentimento social quanto à vulnerabilidade crescente da classe trabalhadora.**



RELISE

18

REFERÊNCIAS

BARTZ, M.; TEIXEIRA, G. **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**. Rio Grande: FURG, 2015.

BRASIL. **Portal do Empreendedor**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>> Acesso em: 02 mar. 2017.

CASTRO, C.; A. NUNES, T. G. Crítica à razão empreendedora: sobre a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. **Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales – REDHES**. v. 11, n. 07, jan./jun. 2014.

COLBARI, A. de L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **SINAIS - Revista Eletrônica - Ciências Sociais**. Vitória: CCHN, UFES, Edição Especial de Lançamento, v.1, n.01, Abril. 2007.

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**. v. 54, n. 18. Brasília: Ipea, 2013.

GALEAZZI, I.; HOLZMANN, L. Precarização do Trabalho. *In*: CATTANI, A.; HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

HARVEY, D. **Condição Pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

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

PIRES, C. A. Legalização de empresas - MEI – Microempreendedor individual, aspectos societários e tributários. *In*: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 12, n. 65, Junho, 2009. Disponível em: www.ambito-juridico.com.br. Acesso em jan 2017.

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



RELISE

19

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

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.

SILVEIRA, R. B. O EI possui personalidade jurídica própria ou é apenas um ente equiparado? **SEBRAE MG**, junho de 2010. Disponível em <http://sebraemgcomvoce.com.br>. Acessado em jan de 2017.