

COMPETÊNCIAS DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL***COMPETENCIES OF THE INDIVIDUAL MICROENTREPRENEUR***

Recebido: 14/09/2017 – Aprovado: 14/11/2017 – Publicado: 30/12/2017
Processo de Avaliação: Double Blind Review

Alexandre Dal Molin Wissmann¹

Mestre em Administração
Universidade Federal do Rio Grande (FURG).
alewissmann@hotmail.com

RESUMO: O trabalho tem como objetivo analisar as competências do Microempreendedor Individual, para que a partir desta caracterização, se consiga identificar seu perfil, bem como, clarificar sua realidade econômica, produtiva e social. A pesquisa classifica-se como de campo exploratória. As técnicas utilizadas na coleta foram a entrevista e a observação. Participaram da pesquisa 140 Microempreendedores Individuais de nove cidades do Rio Grande do Sul. Buscou-se entender três aspectos: a competência que o Microempreendedor acreditava ser a mais importante para o funcionamento de seu negócio; a competência que este possuía em maior evidência; e por fim, a competência em que este possuía maior dificuldade. A partir dos resultados encontrados, entende-se que as características e conceitos utilizados em pesquisas que abordam o MEI, muitas vezes, não compactuam com a realidade enfrentada por estes trabalhadores. Assim, pode-se ressaltar a importância da discussão de políticas públicas que tratem de melhorias para o MEI, entretanto, acredita-se que isto só será possível, caso o contexto de precarização destes sujeitos seja levado em conta.

Palavras-chave: microempreendedor individual; competências; trabalho; empreendedorismo; precarização.

ABSTRACT: *The aim of this study is to analyze the skills of the Individual Microentrepreneur, so that from this characterization that it should be possible to identify his or her profile, as well as clarify his or her economic, productive and social reality. The research is classified as an exploratory field. The techniques used in the collection have been*

¹Autor para correspondência: Universidade Federal do Rio Grande, R. Visc. de Paranaguá, 102 - Centro, Rio Grande - RS, Brasil, 96203-900.

interviewed and observed one hundred and forty Microentrepreneurs from nine cities in Rio Grande do Sul that participated in the study. Three aspects were sought: the competence that Microentrepreneur believed to be the most important for the operation of his or her business; the competence that it had in evidence; and at last, the competence in which it had greater difficulty. From the results obtained, it is understandable that the features and concepts used in research that address MEI, often, do not comply with the reality faced by those workers. Thus, it is possible to emphasize the importance of the discussion of public policies that deal with enhancements to the MEI, however, it is believed that this could only be possible, if the context of precariousness of those subjects is taken into account.

Key-words: *individual microentrepreneur; skills; Job; entrepreneurs; precariousness.*

INTRODUÇÃO

Atualmente, o que se vê é uma reestruturação produtiva do capital, fazendo com que a sociedade se molde em função do desenvolvimento desse sistema. Este novo modelo traz como novas características as estruturas de produção mais flexíveis e enxutas, o que acarreta num enxugamento dos postos formais de trabalho. (VIEIRA e GARCIA, 2002).

Como consequência deste movimento, que reduziu a quantidade de postos formais de trabalho, uma massa de sujeitos obrigou-se a procurar novas formas de renda. Diante desta realidade, Colbari (2015) alerta que grande parcela destas pessoas encontra no autoemprego uma alternativa. Esse fenômeno é impulsionado ainda mais, por políticas governamentais que fomentam o empreendedorismo (GOMES, ALVES e FERNANDES, 2013). Dentre uma série de medidas, talvez a que se apresenta mais impactante no atual cenário é a criação da figura do Microempreendedor Individual (MEI) em 2008. Essa significância pode ser notada por meio do número crescente de trabalhadores enquadrados nesta categoria, pois, em agosto de 2017 eles já ultrapassaram a marca dos 7 milhões em todo o País. Esta fato demonstra a notoriedade, além de sua importância econômica e social. (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2017).

O 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, que não atendem as expectativas dos funcionários, aumenta a disposição dos sujeitos em estabelecer sua própria empresa.

O relatório divulgado pelo SEBRAE (2016) oferece uma noção do perfil do MEI: 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. Esta caracterização oferece, previamente, um indicativo de fragilidade destes trabalhadores, o que se amplia através do contexto de dificuldades enfrentadas por este conjunto social. (MARTINS e COSTA, 2014).

Embora esta seja a real caracterização, observa-se que pesquisas vem associando esta massa de trabalhadores à aspectos que não parecem retratar fielmente este grande conjunto. (PORTO et al, 2017; BEHLING e LENZI, 2016; EXAME, 2015). Dessa maneira, acredita-se que só a partir do entendimento – e enfrentamento – da realidade destes sujeitos, é que se consiga trazer reais melhorias para a classe. A partir deste contexto, o trabalho tem como objetivo analisar as competências do Microempreendedor Individual, para que a partir desta caracterização, se consiga identificar seu perfil, bem como, clarificar sua realidade econômica, produtiva e social.

O estudo está dividido em cinco capítulos e estruturou-se da seguinte maneira: o primeiro capítulo corresponde à introdução, trazendo a contextualização do assunto, bem como o objetivo da pesquisa. O referencial teórico é o tema da segunda seção e está dividido em duas áreas apresentadas na sequência. O terceiro capítulo se dedica a apresentar a metodologia, trazendo suas características. A análise e discussão dos dados são expostas no quarto capítulo. Por fim, a quinta e última seção abordam as conclusões do estudo.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Buscando clarear a temática abordada na pesquisa, aqui serão apresentados os fundamentos teóricos que compõem o estudo em tela. Primeiramente, retrata-se o perfil do Microempreendedor Individual (MEI), trazendo as questões legais vinculadas ao registro, bem como o contexto no qual está inserido este trabalhador. Em um segundo momento, é traçada uma diferenciação entre empreendedores e Microempreendedores Individuais a partir do conceito de competências, criando um rol de habilidades que podem ser figuradas no perfil do sujeito aqui analisado.

1.1 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHADOR

De acordo o Portal do Empreendedor (Brasil, 2017), esta nova “forma organizacional” é caracterizada por um sujeito que trabalha por conta própria, se legalizando como pequeno empresário. Enquadrados nesta categoria, passam a gozar de benefícios, assim como precisam estar de acordo com algumas obrigações. Estas obrigatoriamente e benefícios estão representados no Quadro 01, apresentado na sequência.

Quadro 1 – Benefícios e Obrigações

Benefícios	Obrigações
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, 2017.

Quanto às atividades desempenhadas, estas são representadas pela Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), onde se tem a descrição específica da atividade realizada pelo sujeito. O Portal do Empreendedor (2017) já conta com mais de 652 tipos de atividades classificadas, indo desde criação de animais de estimação até a fabricação de roupas íntimas, o que possibilita aos mais diferentes tipos de sujeitos cadastrarem-se e atuarem como MEI.

Embora as atividades sejam heterogêneas entre os sujeitos, os problemas enfrentados seguem uma linha comum. Esta série de pressões e problemas enfrentados são detalhados por Martins e Costa (2014), que 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 menor proteção social, assim como uma instabilidade nos rendimentos. O cenário evidencia a importância de se discutir formas que

apoiem estes sujeitos.

Apesar de tentativas, por meio das políticas públicas de equiparar as dificuldades do MEI frente às grandes organizações, a geração de conhecimento para estes trabalhadores é uma questão delicada e difícil de ser desenvolvida. Dentre estes órgãos de apoio, vale destacar o trabalho desenvolvido pelo SEBRAE, que oferece diversos meios de qualificação ao MEI. Também cabe salientar que existem financiamentos e créditos disponibilizados pelos órgãos públicos ou privados com a finalidade de fomentar esta nova forma jurídica. Segundo o site do Banco Central do Brasil (2017) o empreendedorismo é fomentado no Brasil por diversos canais, como Cooperativas, Programas Governamentais, Organizações Não Governamentais (ONGs), Sociedades de crédito ao Microempreendedor, e diversas outras.

Entretanto, nota-se que os órgãos² que usualmente fomentam o desenvolvimento de negócios no país ainda estão distantes da realidade deste sujeito, o que acaba acentuando sua condição de individualidade, deixando-o fragilizado se comparado a outras empresas.

Convém, novamente, sinalizar o perfil deste conjunto social: são, em sua maioria, trabalhadores que tinham como ocupação anterior um emprego formal, criando sua empresa por necessidade; em geral, não detêm todo o conhecimento necessário para a organização de seu negócio e, mesmo assim, não costumam procurar ajuda; a maior parte adquiriu suas qualificações através de processos informais de aprendizagem; normalmente desempenham sua atividade em sua residência; geralmente não possuem o ensino médio completo, além de não gerarem praticamente nenhuma inovação em seus produtos e serviços ofertados, concentrando-se totalmente no mercado interno. (SEBRAE, 2016).

Sob esta perspectiva, Birley e Muzyka (2001) advertem que o trabalhador autônomo encontra-se à frente de todas as áreas de seu negócio, acarretando em uma extensa carga de atividades. Dessa forma, Faria (2017) acredita que o atual cenário requer um trabalhador além de qualificado, competente.

² 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, geridas por Instituições de Ensino Superior, e que estimulam novos negócios em diversas áreas, fomentando principalmente a inovação.

1.2 COMPETÊNCIAS NO PANORAMA DO MICROEMPREENDEDORISMO

O desenvolvimento do conceito de competências tem sua origem dentro do período de transição entre o modelo fordista e o novo regime toyotista. Uma das principais características da troca deste modelo foi a substituição da produção em massa, pela produção variável, com base na demanda dos produtos. Esta troca trouxe, conforme destaca Antunes (2002), a busca por flexibilidade da mão de obra e a multifuncionalidade dos trabalhadores, que implica na incorporação de novas habilidades pelos sujeitos.

Este momento histórico é marcado, entre outras questões, pela modificação das exigências no que diz respeito as qualificações dos trabalhadores. (DELUIZ, 2001). 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. 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 competências³.

Portanto, este novo panorama tem como característica a transferência crescente das operações físicas e mecânicas, para um trabalho de resolução dos problemas dentro do processo produtivo (CUNHA, 2005). Nesta perspectiva, além dos tradicionais aspectos de qualificação, como educação escolar, formação técnica e experiência profissional, outros componentes são incluídos como fundamentais no conceito: as qualificações sociais e a subjetividade do trabalhador. Por isto, 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 melhor compreensão das 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

³ Adota-se neste estudo a noção de que a competência está inserida dentro do conceito de qualificação, sendo assim, parte integrante de um campo maior, que abarca em seu conceito não só capacidades técnicas, mas também requisitos morais, ideológicos, políticos, ou seja, superestruturais. (SILVA, 2005).

descrito 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 autoregulação” (ZARIFIAN, 2001, p. 41); assim, o trabalhador necessita dominar o evento, resolvendo os problemas que ele gera ou revela. A (ii) comunicação é o segundo aspecto, e diz respeito ao entendimento das atividades exercidas pelo próprio sujeito, bem como daquelas desempenhadas pelos trabalhadores envolvidos no processo; o que requer um estabelecimento de compromissos sólidos e uma qualidade dentro das interações. O (iii) serviço é o terceiro elemento descrito, o autor entende que por meio de qualquer atividade existe uma geração de serviço, onde se modifica as condições existentes; dessa maneira, o indivíduo estará levando em conta as necessidades e expectativas do usuário, conseqüentemente, ao invés de apresentar apenas produtos, trará soluções ao seu cliente.

Embora as dimensões apresentadas discorram sobre o contexto de trabalho dos indivíduos assalariados, pode-se estender a discussão aos trabalhadores autônomos. Durante a análise, Zarifian (2001) indaga sobre quais formas de atividade produtiva podem substituir estas relações de trabalho vivenciadas até o momento. Atualmente, têm-se uma resposta: o Microempreendedor Individual.

Isto posto, este tripé de atributos apresentados contempla grande parte da realidade deste conjunto social. Primeiramente, o evento parece ser usual na categoria, uma vez que estar à frente de um negócio traz consigo uma pluralidade de assuntos, até então, novas para o sujeito. Já a comunicação, apresenta-se no contexto proposto, como uma interação entre o sujeito e seus *stakeholders*, sendo capaz de gerar riqueza de informações para o indivíduo. O serviço apresenta-se de maneira semelhante, neste panorama o trabalhador deverá possuir o entendimento de que está – em qualquer caso – prestando um serviço ao usuário, buscando atender suas necessidades e expectativas. Deste modo, é possível observar características destas mutações no contexto do MEI.

Entendendo, portanto, 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.

O que se verifica 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 é vista de uma maneira diferente, porém ainda inclusa no conceito de qualificação, referindo-se ao modo de como qualificar-se para algo.

O caráter social que as habilidades dos indivíduos carregam também merece destaque. Kober (2004) sinaliza que estas características 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 têm como aspectos influenciadores a família, a escola e o trabalho, sendo estas categorias moldadoras do atual estado em que o indivíduo se encontra. Comboiando o pensamento, Astley e Van de Ven (2005) complementam este argumento através da orientação determinista, onde o comportamento e as características destes trabalhadores são influenciadas pelas restrições estruturais do ambiente onde ele se encontra. No estudo em tela, estas informações tornam-se relevantes, uma vez que o Microempreendedor – por meio de suas competências e características

levantadas até aqui – são moldados por antecedentes que não lhes proporcionaram melhores condições de qualificação.

Em virtude de sua contextualização histórica, o conceito de competência pode ser utilizado em diversos aspectos. O posicionamento de Fleury e Fleury (2004) é de que as competências podem ser divididas em três grupos: as competências de negócio, as competências técnico-profissionais e competências sociais. A partir desta segmentação, os autores buscam retratar a importância de cada área dentro da atividade de trabalho. Sendo assim, as competências de negócio auxiliam o sujeito a melhor compreender o ambiente no qual está inserido, por meio do conhecimento de clientes, fornecedores e concorrentes. Já as competências técnicas tratam sobre os conhecimentos teóricos e práticos necessários no enfrentamento das atividades de produção/prestação de serviço. As competências sociais versam sobre a capacidade de comunicação, negociação, persuasão, motivação e resolução de conflitos.

Avançando a ideia, Man e Lau (2000) concluíram, através de um estudo empírico com micro e pequenas empresas, que a competitividade é influenciada pelas competências do trabalhador que está a frente do negócio. Em seu trabalho, eles categorizam seis áreas de competências: competências de oportunidades, de relacionamento, conceituais, administrativas, estratégicas e de comprometimento. Complementando esta categorização, Jain (2011) argumenta que as competências são formadas por diversos fatores, entre elas, questões motivacionais, de inovação, criatividade e proatividade.

Sobre o conceito de empreendedor e as características que este carrega, Schumpeter (1982) parte de uma visão otimista, definindo este indivíduo como aquele que introduz novos produtos ou serviços, criando formas de organização ou explorando novos recursos materiais. É possível constatar que “os empreendedores são comumente identificados em relação a características de inovação e reconhecimento de oportunidades”. (ZAMPIER e TAKAHASHI, 2011, p. 3).

Trilhando esta visão *schumpeteriana*, as políticas públicas tratam o empreendedorismo como um caminho de fácil acesso na busca por trabalho e renda. Entretanto, mais recentemente, reportagens vêm aduzindo ao enquadramento do MEI, seduzindo os sujeitos e encobrindo as dificuldades, já apontadas anteriormente, que a categoria enfrenta. Os textos analisados exibem o MEI como um trabalhador cada vez mais qualificado e com grande probabilidade de atingir bons resultados, chegando ao ponto de

traçar paralelos com empreendedores – que atingiram ótimos resultados – de países como o Canadá, Escócia e Eslovênia, contextos econômicos totalmente diferentes do enfrentado no Brasil. (EXAME, 2015).

Sendo assim, o escopo trazido pelas reportagens, assim como a visão *schumpeteriana* de empreendedor não parece ser adequada para a análise do MEI. Dados revelam que a maioria dos trabalhadores não está cadastrada na categoria em função de oportunidades de negócio, muito menos conseguiu introduzir novos produtos ou serviços em seu segmento, a maior parcela busca no empreendedorismo, apenas uma forma de trabalho e renda. (GEM, 2015). Isso torna aspectos como inovação e tecnologia distantes deste conjunto. Ilustrando esta questão, dados retirados do Portal do Empreendedor – site que apresenta um quadro geral sobre o MEI no Brasil – revelam algumas das ocupações destes sujeitos: comércio varejista de roupas; cabelereiros; obras de alvenaria; lanchonetes; lavador de roupas, coveiro, pipoqueiro, tecelão e verdureiro. (SEBRAE, 2014).

Embora alguns estudos abordem as competências dos Microempreendedores (PORTO et al, 2017; BEHLING e LENZI, 2016), acredita-se que poucos conseguem retratar sua realidade e aproximá-la aos conceitos trabalhados. Visualiza-se, de uma maneira geral, que as pesquisas associam aos trabalhadores, conceitos distantes de sua realidade, como inovação e tecnologia, por exemplo. Dessa forma, na tentativa de compatibilizar os conceitos no cenário do Microempreendedorismo, formulou-se uma matriz – com base em pesquisas e uma aproximação inicial aos sujeitos - que reproduzisse as competências destes trabalhadores. Dito isso, a Figura 1 exposta a seguir propõem uma matriz de competências que se aproximasse da realidade analisada. Assim, foram definidas quatro dimensões: atividade produtiva/prestação de serviço; atividades administrativas; habilidades sociais; e competências comportamentais.

Figura 1 - Matriz de Competências e Características

<p style="text-align: center;">Atividade produtiva/prestação de serviço</p> <p>Conhecimento teórico Desenvolvimento prático Atualização de informações</p>	<p style="text-align: center;">Atividades administrativas</p> <p>Planejamento Organização Áreas de gestão Compreensão do macroambiente Compreensão do microambiente</p>
<p style="text-align: center;">Habilidades sociais</p> <p>Capacidade de comunicação Persuasão Resolução de conflitos Liderança</p>	<p style="text-align: center;">Competências comportamentais</p> <p>Flexibilidade Iniciativa Motivação Criatividade</p>

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se como um estudo qualitativo, do tipo exploratório-descritivo (MINAYO, 1994). A ideia de Gil (2002) é de que este tipo de pesquisa tem como objetivo o aprimoramento de ideias, pesquisando e descrevendo um determinado grupo. A pesquisa contou também com a análise documental, permitindo a passagem de informações de um documento primário para um secundário. Objetivou-se 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 traz como benefícios a aproximação ao ambiente dos sujeitos analisados (GODOY, 1995). A utilização de uma linguagem não-técnica, por meio palavras e conceitos familiares, melhora a compreensão dos sujeitos e amplia a autenticidade dos dados. A adoção desta técnica demandou grande esforço e tempo no contato com os sujeitos, entretanto, eliminou qualquer possibilidade de falsas hipóteses serem tomadas como verdadeiras. Também é importante ressaltar, que se realizou uma aproximação inicial a estes trabalhadores, no intuito de adequar o instrumento de pesquisa ao seu real contexto (FARIA, 2015). Durante esta etapa foram

entrevistados 15 Microempreendedores, resultando em uma melhor edificação da pesquisa.

Foram abordados 140 Microempreendedores Individuais, divididos aleatoriamente em nove cidades do Rio Grande do Sul, oito delas na região noroeste e uma na região sul do Estado. Estas abordagens ocorreram ao longo de um período de quase dois anos. Como forma de seleção dos sujeitos, optou-se pela abordagem não probabilística por algumas razões (apontadas por COOPER E SCHINDLER, 2011), principalmente pela natureza de abordagem aos sujeitos, visto que tiveram de ser acessados fisicamente nos seus locais de trabalho.

Com relação a coleta de dados, utilizou-se do enfoque proposto por Vergara (2009), que sugere a utilização da entrevista e da observação. As entrevistas foram semi-abertas, com um roteiro pré-definido de perguntas, facilitando o entendimento dos sujeitos pesquisados. A observação possibilitou a interação do autor com o meio, ampliando a compreensão dos aspectos, bem como a realidade em questão.

O tratamento e análise dos dados foi feita de forma qualitativa e quantitativa (BARDIN, 2011; OLIVEIRA, 2004; GIL, 2002). Onde, num primeiro momento houve a categorização e agrupamento das informações coletadas em uma base de dados, para em seguida realizar a verificação quantitativa das variáveis do conjunto pesquisado, bem como a disposição/exposição dos dados. Ao término desta primeira etapa, as informações foram interpretadas levando em consideração o levantamento bibliográfico inicial.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Inicialmente, torna-se importante destacar o perfil dos sujeitos pesquisados. Deste total, há uma pequena diferença em favor das mulheres (55%); quanto a faixa etária, a maioria dos sujeitos possui mais de 45 anos de idade (52%), destacando-se o pequeno número de jovens cadastrados; a maior parcela dos trabalhadores possui o ensino fundamental concluído ou em andamento (47%), chama a atenção o baixo número de MEIs cursando ou com o ensino superior concluído (16%); quanto aos rendimentos, a maior parcela (58%) obtêm um faturamento bruto mensal de R\$ 3.000 (três mil reais) ou R\$ 2.000 (dois mil reais); por fim, foi analisada a principal atividade do trabalhador – uma vez que eles podem cadastrar-se e atuar em diferentes tipos de atividades –, os resultados apontaram para um predomínio dos comerciantes (47%), seguidos dos trabalhadores na área do serviço (39%), e por fim, as (pequenas) indústrias, com o menor índice (14%).

Os resultados expostos a seguir, estão divididos em quatro seções que seguem a matriz de competências apresentada anteriormente. A primeira seção trata das (i) competências relacionadas à atividade produtiva/prestação de serviço; o segundo item versa sobre as (ii) competências organizacionais; as (iii) competências sociais são o foco da terceira seção; por fim, são apresentadas as (iv) competências comportamentais dos Microempreendedores.

A partir do cruzamento da percepção dos sujeitos entrevistados e da matriz de competências criada, buscou-se entender três principais aspectos: a competência que o Microempreendedor acreditava ser a (i) mais importante/impactante no funcionamento do seu negócio; a competência que este possuía (ii) em maior evidência, ou vista como seu ponto forte; e por fim, a competência em que este possuía (iii) maior dificuldade dentro do seu negócio, sendo vista assim, como uma fragilidade.

3.1 ATIVIDADE PRODUTIVA/PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Relembrando a condição de trabalho dos sujeitos da pesquisa, na qual as atividades, praticamente, são centralizadas neles próprios, pode-se afirmar que as competências técnicas relacionadas à atividade produtiva/prestação de serviço tornam-se imprescindíveis para o desempenho das atividades rotineiras. Dentro desta dimensão foram categorizadas três competências: a primeira refere-se aos (i) conhecimentos teóricos daquilo que se pratica; o (ii) desenvolvimento prático das atividades compõem o segundo item; por fim, a (iii) atualização de informações completa esta dimensão.

A partir dos dados coletados verifica-se que os trabalhadores não só atribuem maior importância aos desenvolvimentos práticos, como esta característica é o ponto forte na maioria dos entrevistados. É preciso entender que o desenvolvimento prático está estreitamente ligado à atividade fim do negócio, conseqüentemente, é nesta fase que o sujeito visualiza mudanças. Além disso, em função da necessidade, muitas vezes, de resultados imediatos, o trabalhador necessita priorizar algumas tarefas, preterindo outras atividades que poderiam trazer mudanças a médio e longo prazo. (WISSMANN, 2017).

O entendimento dos trabalhadores de que este é o ponto forte entre suas competências, ocorre também, em função da fragilidade observada nas outras habilidades. É necessário levar em consideração também o aspecto “social/histórico” destes sujeitos (CUNHA, 2005, p. 10). Lembrando que a grande maioria destes sujeitos adere ao

empreendedorismo por necessidade, os desenvolvimentos práticos tornam-se requisitos essenciais para a guinada do negócio. (GEM, 2015).

Da mesma forma, os sujeitos também acreditam que a atualização de informações seja um dos aspectos importantes dentro de seu negócio, entretanto, grande parte deles ainda enfrenta dificuldades nesta prática. Por mais que autores (BOOG, 1999; DUTRA, 2002) creditem – e por vezes até pressionem – toda a responsabilidade de crescimento e desenvolvimento do negócio e de suas competências ao empreendedor, acredita-se que isto deva ser segmentado entre outros agentes. Dentre estes, logicamente, estão os órgãos públicos e as entidades responsáveis pelo fomento deste conjunto social. Destas instituições, os trabalhadores deveriam receber, maior fomento e maiores esforços quanto ao repasse de informações em benefício do negócio.

Corroborando esta significância, os dados do SEBRAE (2016) sinalizam que 90% dos empreendedores no Brasil utilizam conhecimentos, processos ou tecnologias obsoletas, que possuem cinco ou mais anos de uso. Entretanto, dentro deste cenário ainda é preciso levar em consideração os baixos níveis de escolaridades, bem como as dificuldades decorrentes do contexto de trabalho (MARTINS e COSTA, 2014; PAMPLONA, 2001). A Tabela 2, apresentada na sequência, traz de maneira sistematizada os dados.

Tabela 2 – Atividade produtiva/prestação de serviço

Competências	Importância	Ponto Forte	Fragilidade
Conhecimento teórico	23%	29%	34%
Desenvolvimento prático	41%	52%	14%
Atualização de informações	36%	19%	52%

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Os dados apontam um trabalhador que, na maioria das vezes, é detentor do desenvolvimento prático de suas atividades, embora não conheça a fundo os conhecimentos teóricos de seus processos; além disso, sofre dificuldades na busca de maiores informações, deixando em segundo plano a atualizações de seus produtos e serviços.

3.2 ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

Independente da estrutura do negócio, as atividades de gestão se fazem presente. Trilhando esse caminho, a segunda dimensão aborda habilidades administrativas do MEI. Foram categorizadas cinco competências nesta área, a saber: o (i) planejamento das

atividades, a (ii) organização do negócio; o conhecimento dos sujeitos sobre as (iii) áreas de gestão; a (iv) compreensão do macroambiente; e por fim, o entendimento sobre o microambiente.

Em linhas gerais, é possível notar uma predileção destas competências em razão das habilidades voltadas ao processo produtivo/prestação de serviço. Autores como Wissmann (2017), acreditam que isto ocorre em função da falta de conhecimento destes processos pelos trabalhadores, o que acarreta na crença de que elas não são impactantes nos resultados do negócio.

Analisando os dados, observa-se que os Microempreendedores creditam à organização e o planejamento das atividades, nesta respectiva ordem, maior importância dentre as demais. Parece existir um acordo de que estas duas competências, caso sejam trabalhadas, podem gerar bons resultados no negócio. Apesar disto, entende-se que elas tomam rumos diferentes quando são analisadas no perfil destes sujeitos. A organização das atividades até é identificada por eles como ponto forte e praticamente, não é expressa como uma fragilidade se comparada às demais. Já o planejamento segue como uma grande fragilidade para os trabalhadores, que não conseguem pensar no seu negócio à longo prazo.

Outra característica que é lembrada como importante entre os sujeitos pesquisados é a compreensão do microambiente onde o negócio está inserido. Aprofundando este dado a partir das próprias observações destacadas por eles na coleta de dados, percebe-se que a proximidade com clientes, fornecedores e até com concorrentes é um canal de informações e consegue produzir competências para o sujeito. Esse processo é facilitado, uma vez que os Microempreendedores possuem relação direta com estes agentes, tornando o compartilhamento de informações algo produtivo.

Durante o levantamento dos dados, percebeu-se raras as ações que contemplassem alguma área de gestão do negócio. O que complementa o panorama sobre as dificuldades enfrentadas pelo MEI, principalmente, no que diz respeito a gestão do seu negócio. Movimentos que beneficiem áreas como marketing, finanças e vendas são esporádicos, não existindo regularidade temporal na continuidade destas ações. Logo após, a Tabela 3 busca sistematizar os dados.

Tabela 3 – Atividade administrativa

Competências	Importância	Ponto Forte	Fragilidade
Planejamento	22%	7%	31%
Organização	31%	23%	13%
Áreas da gestão	15%	4%	29%
Compreensão do macroambiente	12%	17%	11%
Compreensão do microambiente	20%	49%	16%

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Do ponto de vista das competências administrativas, nota-se, não só através dos dados quantitativos, mas analisando a fundo sua realidade, um trabalhador frágil sob todos os aspectos; falta-lhe conhecimento para investir em atividades nas áreas de seu negócio e tempo para planejá-las de forma mais duradoura; por outro lado, se tem um sujeito com grande proximidade e conhecimento do contexto onde está inserido – clientes, fornecedores e concorrentes são fonte de informações para estes trabalhadores.

3.3 HABILIDADES SOCIAIS

A interatividade do MEI e seus *stakeholders* requer do trabalhador uma série de habilidades sociais, que poderão facilitarão o envolvimento entre as partes (DIAS, NARDELLI e VILAS BOAS, 2008). A partir disto, esta secção dedica-se a abordar as competências sociais que se apresentam necessárias no cotidiano destes trabalhadores. Para isso foram elencadas quatro habilidades: a primeira é a (i) capacidade do Microempreendedor em comunicar-se; a (ii) persuasão é a segunda competência apresentada, e trata-se da capacidade de influenciar decisões; outra competência destacada é a capacidade na (iii) resolução de conflitos; por último, apresenta-se a habilidade de (iv) liderança.

A comunicação está presente em todos os canais de uma microempresa, no atendimento pessoal ou eletrônico/telefônico, nas embalagens dos produtos, na entrega da prestação de serviço e até no *layout* da empresa (RIBEIRO, 1998). Sendo esta a realidade do MEI, a habilidade em comunicar-se é percebida pelos sujeitos pesquisados como a mais importante dentre as apresentadas. Realça-se este dado, uma vez, que independente do ramo de atuação dos trabalhadores, ela se manteve como unanimidade. Reforçando esta afirmação, ela também se mostrou como ponto forte dentre os perfis analisados, até porque, esta competência parece ser requisito para o exercício das demais. Esta importância também pode

ser vista através dos canais que buscam desenvolver esta capacidade, onde parte-se do pressuposto de que repassando o conhecimento de forma clara e concisa, melhores serão os resultados. (SENAC, 1997).

Confortando nível de importância e fragilidade, observa-se que a persuasão dos entrevistados, apesar de não ser considerada a maior fragilidade, alcança um dos maiores percentuais nesta categoria. O contato, já constatado anteriormente, do MEI com diversos agentes, evidencia a importância desta habilidade, além de torná-la estratégica em seu cenário produtivo. Entretanto, ainda faltam recursos – teóricos e/ou de experiência – ao sujeito para que consigam articular maneiras de colocar em prática essa habilidade. Dessa forma, é preciso ressaltar que a persuasão sempre foi relacionada pelos sujeitos da pesquisa com outra competência: o conhecimento teórico. Ou seja, a persuasão é em partes influenciada pela percepção do cliente de que o MEI compreende totalmente o processo no qual está atuando. No entanto, retomando o dado exposto anteriormente, o conhecimento teórico também apresenta-se como uma das fragilidades deste conjunto social, corroborando negativamente no desempenho desta competência.

Outro aspecto gerado a partir da interatividade com múltiplos agentes é a origem de conflitos. Circunstâncias que podem ser geradas não só através do convívio com clientes, fornecedores e concorrentes, mas estendem-se aos familiares, amigos e órgãos públicos que se vinculam ao MEI. Habilidade que se apresenta como lacuna no perfil dos sujeitos pesquisados.

A liderança, geralmente, está associada às equipes de trabalho e embora o MEI atue com relações de trabalho reduzidas, esta habilidade ainda se torna importante, uma vez que ele está capitaneando um negócio. Ainda sim, é compreensível o baixo índice reproduzido pelos dados, no que tange a importância desta habilidade. Entretanto, acredita-se que este resultado traga outra questão em paralelo: a descrença de crescimento. Por meio da análise exploratória, se observa homogeneidade entre os respondentes, que consideram pequenas as chances de crescimento dentro de seu atual contexto, tornando a liderança menos impactante em seu cotidiano. Esta percepção pode ser corroborada através dos dados apresentados pelo GEM (2015), apontando o alto índice de sujeitos que traçam um cenário de estagnação de seus negócios nos próximos cinco anos.

Apresentada na sequência, a Tabela 4, sintetiza os dados encontrados.

Tabela 4 – Habilidades sociais

Competências	Importância	Ponto Forte	Fragilidade
Capacidade de comunicação	51%	36%	9%
Persuasão	24%	22%	27%
Resolução de conflitos	14%	22%	35%
Liderança	11%	20%	29%

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Apresenta-se aqui, um trabalhador que credita a capacidade de comunicação grande importância, no entanto, por lhe faltar, em grande parte, conhecimentos teóricos de suas atividades, acaba não desempenhando tão bem esta competência, o que se estende à habilidade de persuasão; como principais fragilidades, destacam-se a resolução de conflitos e a liderança, sendo que esta última, parece estar ligada a descrença no crescimento do negócio.

3.4 COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Se antigamente a maior importância recaía sobre as qualificações formais, o atual cenário produtivo, além de exigir um rol maior de capacidades dos sujeitos, apresenta outro cenário, onde outras habilidades vêm ganhando força, dentre elas, em especial, destaca-se as capacidades comportamentais (TARTUCE, 2004). Ademais, no contexto analisado, onde as atividades na maioria das vezes são centralizadas/individualizadas no próprio trabalhador categorizado como MEI, estas competências adquirem maior importância na discussão. A quarta dimensão versa justamente sobre este tema, trazendo, portanto, quatro habilidades: a (i) flexibilidade dentro das atividades referentes ao negócio; a (ii) iniciativa do trabalhador; a (iii) motivação para a realização das tarefas; e por fim, a (iv) criatividade é o último fator analisado.

Inicia-se a análise tratando da competência que se destaca não só como ponto forte, mas como de maior importância na opinião destes trabalhadores: a iniciativa. Independentemente da atividade ou/e estrutura do negócio, a iniciativa se estabelece como componente de do perfil de um trabalhador dono de seu próprio negócio. Dessa maneira, ao passo que os dados foram sendo coletados, a iniciativa mostrou-se também como um dos pré-requisitos aos trabalhadores. Contrária a situação de um trabalhador assalariado, o MEI enfrenta uma situação mensal de instabilidade, sem garantias de um salário no final do mês. Diante deste cenário, o trabalhador além de criar as condições favoráveis, precisa efetivar

sua comercialização/prestação de serviço.

A motivação apresenta-se para o MEI na mesma linha de pensamento. Contudo, por meio de uma figura de linguagem, é possível se diferenciar estas duas competências: à medida que a iniciativa parece ser a ignição diária do trabalhador, a motivação apresenta-se como o combustível na realização das tarefas. Ainda, entretanto, existe uma ressalva entre as duas habilidades. Enquanto a iniciativa, geralmente, não é vista dentre as fragilidades pelos sujeitos, não se pode afirmar o mesmo para a motivação.

Foram raros os casos onde se constatou sujeitos motivados com suas atividades. Sendo que o porquê desta condição parece estar ligado umbilicalmente às dificuldades encaradas pelos trabalhadores. Aspectos como a falta de escolaridade, falta de conhecimento de gestão e conflitos internos, menor poder de barganha, menor proteção social, instabilidade nos rendimentos e a forte concorrência (SEBRAE, 2016; COLBARI, 2015; SILVA e ARAÚJO, 2014; PAMPLONA, 2001; BIRLEY e MUZYKA, 2001) foram identificados e apresentaram-se como impactantes negativos na motivação dos sujeitos. Importante destacar que a falta de motivação pode ser algo transmissivo a outras dimensões. Uma vez que o trabalhador não se sente inclinado à buscar novos conhecimentos ou recursos para seu negócio, torna-se pouco provável qualquer tipo de ascensão. É possível notar que a carência deste comportamento indica uma propensão à estagnação do negócio, tornando-o frágil diante do mercado competitivo.

Os conceitos de Deluiz (2001) e Antunes (2002) são complementares no sentido de ressaltar a importância da flexibilidade no atual cenário produtivo. Os autores explicam que a capacidade em adaptar-se às mudanças é requisito dentro da atual conjuntura de mercado. E embora o MEI apresente estruturas enxutas de negócio, sua capacidade de adaptação é questionável. Dito isto, entende-se, não só através dos dados, mas pela observação *in loco* aos empreendimentos, que o perfil flexível não parece ser uma característica comum deste conjunto social. Morosidade na identificação e disponibilização de novos produtos/serviços ou processos necessários ao negócio são questões que podem exemplificar esta conjuntura.

Embora os achados de Behling e Lenzi (2016, p. 12) apontem para um maior número de Microempreendedores com perfil prospector, o que “demonstra que os empresários entrevistados buscam oportunidades no mercado, primando pelo pioneirismo de suas ações”, torna-se importante sublinhar a amostra utilizada no estudo. A pesquisa segmentou sua amostra apenas com MEIs tomadores de crédito, não levando em

consideração àqueles trabalhadores que nunca tiveram acesso a este canal, ou seja, 91% dos sujeitos registrados na categoria. (SEBRAE, 2016).

Dessa forma, é possível acreditar que a pequena parcela que obteve este recurso detenha um perfil diferenciado, no que diz respeito à oportunidade de crescimento do negócio. O que também significa dizer que a maioria restante não possui as mesmas condições descritas. Defende-se que os componentes da parcela restante, possuem um perfil reativo às mudanças, onde existem dificuldades de adaptação em função das fragilidades já apontadas anteriormente.

Corroborando esta tese, a falta de criatividade também é sentida pelos respondentes. Sendo esta competência um dos conceitos ligados ao empreendedorismo (DORNELAS, 2012; HAMEL e PRAHALAD, 1997), ela pode ser descrita como a capacidade de encontrar meios alternativos aos normalmente utilizados para solucionar eventuais problemas. Isto posto, esta habilidade é mais uma, dentre as demais já levantadas, que na opinião destes sujeitos apresenta-se como uma fragilidade em seu perfil.

Buscando sistematizar os dados coletados, a Tabela 5 é apresentada na sequência.

Tabela 5 – Competências comportamentais

Competências	Importância	Ponto Forte	Fragilidade
Flexibilidade	26%	16%	40%
Iniciativa	29%	38%	11%
Motivação	21%	34%	21%
Criatividade	24%	12%	28%

Fonte: elaborado pelo autor., 2017

Por fim, os dados encontrados na última dimensão indicam um trabalhador que tem como principais características positivas a iniciativa e a motivação para enfrentar suas atividades diárias; por outro lado, sofre em função de sua baixa criatividade e de sua pequena condição em adaptar-se às mudanças, o que acarreta em uma estagnação de seus negócios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou analisar as competências do Microempreendedor Individual, para que através delas, fosse possível discutir seu perfil e sua realidade produtiva, econômica e social. Portanto, a partir do levantamento de suas principais características, que foram segmentadas em quatro dimensões, pode-se identificar quais competências os trabalhadores consideravam importantes para seu negócio, quais eram entendidas como seu ponto forte,

bem como, quais eram sinônimo de fragilidade em seu perfil.

Os resultados apontam três competências consideradas como ponto forte pelos trabalhadores, a saber: desenvolvimentos práticos, compreensão do microambiente e iniciativa. A partir disto, pode-se definir este conjunto de Microempreendedores como trabalhadores que em sua maioria possuem amplo domínio prático sobre seu processo produtivo/prestação de serviço; apresentam conhecimento – mesmo que, em alguns casos, este não seja elaborado – sobre seus clientes, fornecedores e concorrentes; além de disporem de volumosa iniciativa, apesar das dificuldades, para seguirem com suas atividades. As características consideradas importantes seguem próximas daquelas apontadas como ponto forte. Destaca-se novamente o desenvolvimento prático e a iniciativa dentre elas, embora, somam-se agora a capacidade de comunicação e a organização.

Quanto às fragilidades, quatro principais aspectos podem ser notados: a atualização de informações, o planejamento, a resolução de conflitos e a flexibilidade. Assim, aponta-se o MEI, como um trabalhador que não costuma buscar novas informações para agregar valor ao seu produto ou serviço, tornando comum a estagnação do negócio; não programa suas atividades num longo prazo; os conflitos gerados, normalmente, transformam-se em obstáculos; além de enfrentarem dificuldades em adaptar-se às mudanças do ambiente onde estão inseridos.

Levando em conta o que foi observado, aponta-se a distinção entre aquele empreendedor que é geralmente reconhecido através de características como “inovação e reconhecimento de oportunidades” (ZAMPIER e TAKAHASH, 2011, p. 3), dos Microempreendedores Individuais. Defende-se a partir disto, que o MEI, de um modo geral, não se apresenta de tal maneira, logo também necessita de uma diferenciação quanto a abordagem utilizada em pesquisas futuras.

Ressalta-se também que não se tem a pretensão de buscar um conjunto de competências que seja considerado a chave para o sucesso, até porque, acredita-se que isto não seja possível, uma vez que não existem fórmulas específicas para contextos de trabalho tão distintos. Acredita-se que a aprendizagem consiste em processo social contínuo, por meio de qualificações formais e informais, que são levadas individualmente a cada contexto vivido, e desta aplicação podem-se tirar bons resultados. (RAE e CARSWELL, 2000).

Entende-se, portanto, que este conjunto social é composto por trabalhadores, que em sua maioria, possuem fragilidades dentro de seu quadro de competências. Logo, este

quadro de fragilidades, tanto é produto da condição econômica e social destes sujeitos, como também é consequência destes aspectos. De qualquer maneira, este conjunto reflete em obstáculos dentro de sua atividade produtiva, cenário que deve ser considerado dentro das pesquisas.

Acredita-se que o entendimento – pelos diversos agentes de pesquisa – do contexto de dificuldades que somadas às fragilidades constatadas em seu perfil, seja o primeiro passo em busca de discussões que projetem melhorias para estes trabalhadores. Dessa forma, buscou-se apontar a realidade destes sujeitos para que, tanto as pesquisas, quanto as informações divulgadas considerem estes trabalhadores dentro de sua real condição de trabalho.

REFERÊNCIAS

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.

ASTLEY, W. G.; VAN DE VEN, A. H. Debates e perspectivas centrais na Teoria das Organizações. Revista de Administração de Empresas, Vol. 45, nº2, abr-jun, 2005.

BEHLING, G.; LENZI, F. C. A Relação entre Competências Empreendedoras e Comportamento Estratégico: um estudo com Microempreendedores Individuais (MEI). Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 11, 2016, Passo Fundo. Anais. Passo Fundo/RS: EGEPE, 2016.

BOOG, G. G. (Org.). Manual de Treinamento e Desenvolvimento. 3ª Ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

BIRLEY, S.; MUZYKA, D. F. Dominando os Desafios do Empreendedor. São Paulo: Makron Books, 2001.

BACEN. Banco Central do Brasil. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/pt-br/#!/home>> Acesso em: 16 mar. 2017.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Portal do Empreendedor. Brasília, 2017. 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.

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.

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> 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.

DIAS, T. R. F. V.; NARDELLI, P. M.; VILAS BOAS, A. A. Competências empreendedoras: um estudo sobre os empreendedores ganhadores do prêmio TOP Empresarial. In: Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 5, 2008. São Paulo. Anais... São Paulo/SP: EGEPE, 2008.

DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

EXAME. Veja um perfil do microempreendedor individual no Brasil. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/veja-um-perfil-do-microempreendedor-individual-no-brasil/>> Acesso em: 08 jun. 2017.

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

FARIA, J. H. de. 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. 2017.

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

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

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

GOMES, M. V. P.; ALVES, M. A.; FERNANDES, R. J. (Orgs.). Políticas públicas de fomento ao empreendedorismo e às micro e pequenas empresas. São Paulo: Programa de Gestão Pública e Cidadania, 2013.

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

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. Competindo pelo futuro: Estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar as mercados de amanhã. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

JAIN, R. K. Entrepreneurial Competencies: A Meta-analysis and Comprehensive Conceptualization for Future Research. *Vision*, 15(2) 127–152, 2011.

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.

MAN, T. W. Y.; LAU, T. Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: a qualitative analysis. *Journal of Enterprising Culture*, v. 8, n. 3, p. 235-254., Sept. 2000.

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.

MINAYO, M. C. de S.; (Org). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

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.

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

PORTO, C. dos S.; RISS, L. A.; KRÜGER, C.; PINHEIRO, J. P. Proposta de um plano de negócios para o microempreendedor individual – MEI. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/mei.html>> Acesso em: 1 jun. 2017.

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

RIBEIRO, J. C. *Marketing para Micro e Pequenas Empresas: guia básico de sobrevivência*. Porto Alegre: Senac, 1998.

SCHUMPETER, J. A. *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

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. 2017.

_____. 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 mai. 2017.

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

SITE CONTÁBIL. Quem é o Microempreendedor Individual Brasileiro? Blumenau, 2015. Disponível em: <<https://sitecontabil.com.br/noticias/artigo.php?id=766>> Acesso em 08 jun. 2017.

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.

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... Rio de Janeiro: ANPAD, 2002.

WISSMANN, A. D. M. A Experiência do Microempreendedor Individual (MEI) sob a ótica da Qualificação. Dissertação de Mestrado. Rio Grande: FURG, 2017.

ZAMPIER, M. A.; TAKAHASHI, A. R. W. Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa. CADERNOS EBAPE.BR, v. 9, Edição Especial, artigo 6, Rio de Janeiro, Jul. 2011.

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