

O Exército de um Homem Só? Desafios à expansão do micro empreendedor individual

Autoria: Rachel Juliene Menezes Sodré

Agradecimentos ao empreendedor cuja trajetória serviu de base à elaboração deste caso.

RESUMO:

Em dezembro de 2008, entrou em vigor a Lei Complementar nº 128, que deu nova redação e revogou alguns preceitos da Lei Complementar nº 123/2006, a chamada Lei Geral da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Dentre as alterações, a lei regulamentou a figura do micro empreendedor individual - MEI, definindo-o como a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um micro empreendedor individual, é necessário faturar, no máximo, R\$ 60.000,00 por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular. Se, por um lado, o registro do MEI pode ser visto como uma oportunidade de gozar certos benefícios advindos da formalização, como a obtenção de crédito mais barato e cobertura previdenciária para o empreendedor e sua família; por outro lado, também pode ser visto como um fator restritivo à expansão do negócio, devido às suas limitações quanto ao faturamento e possibilidade de contratação de empregados. Neste contexto, como equacionar a expansão do negócio com a manutenção dos benefícios que propiciaram a sua legalização? Como o arranjo normativo vigente poderia impactar a formalização de pequenos empreendimentos? Para lançar luz sobre essas e outras questões, é possível utilizar-se das contribuições analíticas das teorias organizacionais em Administração.

Palavras-chave: Regulamentação. Micro empreendedor individual. Teorias organizacionais.

Introdução

Emerson descobriu, muito cedo, sua vocação para ensinar. Ainda no ensino médio, coordenava grupos de estudo no colégio onde estudava e auxiliava os demais alunos com aulas de reforço e monitorias. Quando ingressou na faculdade, em 2003, Emerson se consolidou como professor particular, passando a ser remunerado pelas aulas de reforço que dava a estudantes do ensino fundamental e médio.

O foco das monitorias e aulas de Emerson era a matemática, seguido por outras disciplinas do árido terreno das Ciências Exatas, como física e química. Muito disso se devia ao seu curso de graduação, Engenharia Metalúrgica. A dedicação de Emerson na preparação das aulas, bem como sua didática, relacionamento fácil com os estudantes e paciência lhe renderam boa fama nos corredores da faculdade, e fora dela também. E assim, pelos dez anos seguintes, dar aulas particulares se tornou sua principal ocupação e fonte de renda.

A rotina diária de Emerson, porém, não era fácil: estando seus alunos dispersos por vários pontos da cidade, parte considerável do seu período útil de trabalho era despendida nos deslocamentos de uma residência a outra. Com a agenda cada vez mais cheia, essa rotina acabou se tornando inviável. Em vista disso, Emerson começou a amadurecer a idéia de ter sua própria escola, com um ponto fixo.

Emerson se lançou, então, à busca da sede de sua futura escola. Depois de cinco meses de pesquisa, analisando fatores como facilidade de acesso, existência de negócios similares na região e viabilidade financeira, Emerson escolheu o local, alugando uma sala de um edifício

comercial. Paralelamente, Emerson também pesquisou sobre as alternativas para formalização do negócio, optando por se tornar um micro empreendedor individual.

O que diz a lei sobre o micro empreendedor individual?

O micro empreendedor individual - MEI - é caracterizado por aquele profissional autônomo que se regulariza como empresário. A fim de ser enquadrado como MEI, o faturamento do empresário está limitado a R\$ 60.000,00 por ano. Além disso, o empreendedor não pode ter participação em outra empresa como sócio ou titular. São muitos os profissionais que podem ser registrados como micro empreendedor, tais como artesão, taxista, guia de turismo e professor particular.

Dentre as vantagens anunciadas para incentivo à formalização das atividades mencionadas na lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária em nome da empresa, o pedido de empréstimos a taxas de juros mais baixas do que as concedidas às pessoas físicas, e a emissão de notas fiscais. Além disso, o MEI fica isento de tributos federais, como imposto de renda sobre pessoas jurídicas, PIS, Cofins, IPI, INSS patronal e CSLL – contribuição sobre o lucro líquido. Portanto, não está sujeito ao recolhimento das alíquotas previstas nas tabelas do Simples Nacional, que se aplicam a outros tipos empresariais, como microempresas e empresas de pequeno porte.

A fim de facilitar o recolhimento de tributos, o empreendedor individual está sujeito a um pagamento fixo mensal (de R\$ 40,40 para setores ligados ao comércio ou indústria; R\$ 44,40 para os setores de prestação de serviços; ou R\$ 45,40 para os profissionais do setor de comércio e serviços), que será destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. Essas quantias são atualizadas anualmente, de acordo com a variação do salário mínimo.

A contribuição para a Previdência Social é também um aspecto bastante ressaltado da legislação que regulamenta a atividade do profissional autônomo registrado como MEI. Com essa cobertura, o empreendedor estará protegido em caso de afastamento por doença, aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez e salário maternidade, no caso de gestantes e adotantes, após um número mínimo de contribuições. Os benefícios também se estendem à família do empresário, que terá direito a pensão por morte e auxílio reclusão. Atualmente, o valor da contribuição mensal corresponde a 5% do salário mínimo.

Quanto à possibilidade de contratação de funcionários, admite-se a contratação de um único empregado, que receba exclusivamente um salário mínimo ou o piso salarial de sua respectiva categoria profissional. Em tendo um empregado, o micro empreendedor deve recolher a contribuição previdenciária do funcionário, realizar o depósito do FGTS, além da contribuição previdenciária patronal calculada à alíquota de 3% sobre o salário de contribuição do contratado, além de prestar informações sobre ele. Estas exigências podem onerar consideravelmente o empreendedor, a depender de seu ramo de atuação e faturamento.

A Hélice Cursos

Com o devido registro como MEI e definição do local, Emerson fundou a Hélice Cursos, que oferece aulas particulares, monitorias, aulas temáticas e minicursos. A ênfase da Hélice Cursos, porém, continua sendo reforço escolar para estudantes do ensino médio e superior, com conteúdo personalizado. A criação da escola começou a dar frutos rapidamente: tendo um ponto fixo, Emerson conseguiu reduzir o preço médio das aulas, pois os custos relativos

ao seu deslocamento deixaram de ser incluídos no valor final. Além disso, a localização da Hélice, próxima a um grande colégio particular, também foi um chamariz para novos alunos.

Emerson, agora, desempenhava uma variedade de funções: fundador, professor, coordenador pedagógico e administrativo da Hélice. Com a ajuda de um voluntário, revezava nas tarefas relativas à contabilidade, marketing (divulgação dos serviços nas redes sociais e panfletagem), recursos humanos, dentre outras. Ao mesmo tempo, os alunos demandavam por aulas de português, história e geografia, que não eram a especialidade de Emerson.

Para atender a todos, Emerson passou a contar com a colaboração de *freelancers*, já que a legislação relativa ao MEI impede a contratação de mais de um empregado. Atualmente, cinco colaboradores são solicitados com mais frequência, para aulas de inglês, português, espanhol, história e geografia. Estes *freelancers* são, geralmente, estudantes no fim do curso de graduação, que procuram por uma experiência mais sólida em docência, não disponível nas faculdades. Assim, há uma parceria benéfica para ambos.

Em termos trabalhistas, porém, a situação do *freelancer* é problemática. A legislação brasileira não prevê regulamentação específica para este profissional; as leis trabalhistas dispõem sobre deveres e direitos diferentes para o empregado, para o trabalhador autônomo e para o empresário. A depender do tipo de atividade exercida pelo *freelancer*, é possível que ele se enquadre nesses diferentes tipos de profissionais. É mais comum, contudo, que ele seja equiparado ao trabalhador autônomo, definido como aquele que exerce suas atividades por conta própria e tem como características principais a autonomia e a não habitualidade na prestação de serviços. Não há, portanto, uma relação de emprego ou o vínculo empregatício. E por não possuir uma relação de subordinação e não ter, necessariamente, horário fixo de trabalho, esse tipo de profissional não tem direito a verbas trabalhistas, como 13º salário, férias remuneradas, vale alimentação, dentre outros.

Os próximos passos

Considerando as restrições legais impostas ao MEI para a contratação regular dos *freelancers* como professores, Emerson se vê em uma situação complicada. Se dispensá-los, terá de reduzir o quantitativo de alunos; e o *freelancer* deixará de ter uma fonte de renda (ainda que eventual) e de experiência profissional.

Por outro lado, a contratação de *freelancers* implica modificar a natureza da Hélice Cursos. Esta seria desenquadrada como MEI, e regulamentada como uma limitada, tal como é o caso de microempresas e empresas de pequeno porte. Neste caso, as obrigações fiscais e tributárias mensais aumentariam em cerca de quinze vezes, além dos encargos trabalhistas que devem ser recolhidos. Uma elevação tão considerável nos custos tornaria o negócio inviável, a não ser que houvesse um crescimento tão significativo quanto no número de alunos.

Neste cenário, como pensar a continuidade e expansão da Hélice Cursos?

NOTAS DE ENSINO

Objetivos educacionais

O caso destina-se, especialmente, aos estudantes de graduação e/ou pós-graduação em Administração. Permite abordar e analisar o processo de criação formal de um micro empreendimento, a partir da regulamentação de uma atividade profissional autônoma, bem como das formas de incentivos governamentais aos empresários e microempresas. O presente trabalho busca enfatizar certas condicionantes à tomada de decisão para criação e expansão de um pequeno negócio, possibilitando a convergência de conhecimentos sobre situações práticas de gestão e aprimoramento de habilidades analíticas, por meio das inter-relações entre certas abordagens teóricas de Administração e o fenômeno do empreendedorismo.

Assim, o caso permite a análise da criação de uma empresa tanto pelo seu aspecto meramente formal, com ênfase nos determinantes legais e dificuldades do empreendedor para cumprimento da legislação e manutenção da regularidade do negócio, como também pela ótica das relações precárias de trabalho estabelecidas e incongruências fomentadas pela própria legislação, que dão ao empresário certa margem de manobra para se manter em determinado enquadramento legal, mesmo que diverso de sua situação efetiva. Outros temas relacionados com as práticas de gestão e adaptação às restrições sistêmicas podem ser explorados pelo professor.

Dessa maneira, o surgimento de formas organizacionais diversas decorrentes da formalização de uma atividade autônoma encontra na Administração lastro teórico para entendimento da dinâmica dessas organizações, mediante: a) identificação das restrições com as quais o empreendedor pode se deparar, como custos, relação com clientes e fornecedores, aparato legal, dentre outros; b) correlação entre tais restrições e formas organizacionais, segundo uma abordagem teórica definida; c) reflexão sobre práticas de gestão em face de certas restrições ambientais.

Fontes de obtenção dos dados

Este caso de ensino foi elaborado com base em uma empresa real, localizada em Belo Horizonte/MG. Os nomes do estabelecimento comercial e do entrevistado foram modificados para manter o anonimato dos envolvidos. Os dados para a construção do caso foram obtidos por meio de narrativa do fundador e coordenador da escola selecionada.

Análise do caso e revisão de literatura

O caso foi elaborado com o fim de ressaltar a influência de certas características ambientais sobre as organizações. Na Administração, várias são as abordagens teóricas que compreendem as características ambientais como restrições às organizações, lhes afetando a escala de operações e seu modo de produção. Nesse sentido, compreende-se que a dinâmica do ambiente, isto é, os atores que o compõem, os recursos disponíveis e as interações que se estabelecem entre esses elementos têm implicações fundamentais para a prática organizacional (MORGAN, 1996).

As influências ambientais descritas no caso podem ser analisadas em dois momentos: quando da criação formal da Hélice Cursos, tendo como elementos orientadores a análise de custos e benefícios de se ter um ponto fixo; a escolha do local; a regulamentação do negócio, o relacionamento com os clientes/alunos, dentre outros; num segundo momento, com a escola já estabelecida, as demandas dos alunos e as imposições de cunho legal que afetam a expansão do negócio, especialmente no que se refere às relações de trabalho.

Neste contexto, várias teorias organizacionais podem contribuir para análise do negócio. Assim, no âmbito do estudo das relações entre organizações e ambiente, por exemplo, análises organizacionais que enfatizam a **ecologia das populações** privilegiam a capacidade organizacional de se adaptar a ambientes que selecionam tipos de organizações. Esta perspectiva se propõe a explicar como as condições ambientais – políticas, econômicas, sociais, dentre outras – afetam a relativa diversidade de organizações, a fim de identificar padrões de sucesso e fracasso de adaptação organizacional. Parte-se do pressuposto de que o ambiente é composto por recursos escassos, os quais serão disputados por todas as organizações que deles dependem. Assim sendo, as organizações enfrentam a competição de outras organizações na obtenção dos suprimentos necessários à sua existência e, em face da escassez de recursos, somente as organizações mais bem adaptadas, ou seja, capazes de obter um nicho de recursos ou excluir competidores, sobrevivem. O ambiente, nesta visão, é o fator crítico na determinação de quais organizações serão bem sucedidas e quais não serão: o ambiente acaba por selecionar as organizações mais fortes, tal como na perspectiva darwinista de evolução das espécies. Por ser uma visão de cunho determinista a respeito da influência do ambiente no desempenho organizacional, tende a considerar de menor importância os cursos de ação que podem ser adotados pelos atores para minimizar as restrições externas (HATCH, 1997; MORGAN, 1996).

Já a teoria da **contingência estrutural** sugere que a estrutura organizacional é contingente às pressões e incertezas ambientais, tendo como nível de análise os fatores ambientais que condicionam as formas organizacionais: o ambiente abriga as variáveis que produzem maior impacto sobre a organização, como estratégia, tamanho, incerteza em relação a tarefas e tecnologia, permitindo prever as diferenças na estrutura e no funcionamento das organizações em razão da especificidade do ambiente conforme as diferenças nestas variáveis. A incerteza da tarefa, em particular, constitui o ponto central do conceito de contingência, a partir do qual emergem as variáveis contingenciais de segunda ordem, como inovação e tamanho. A incerteza da tarefa pode ser entendida como uma questão de percepção: quanto mais incerta se considera a tarefa a ser realizada pela organização, maior é a necessidade de informações a serem buscadas e processadas. As formas pelas quais será realizado tal processo definem as estruturas de comunicação e controle organizacional. Assim, se a tarefa tem baixo grau de incerteza, ela poderá ser executada em uma estrutura centralizada; se a tarefa tem alto grau de incerteza, estruturas descentralizadas e de natureza mais participativa serão mais eficazes para sua realização. Nesse sentido, um ambiente mais complexo pressiona as organizações a adotar maior diferenciação estrutural interna, a fim de que cada subunidade organizacional consiga lidar com uma parcela de incertezas. Dessa maneira, a estrutura organizacional é função da natureza do ambiente com o qual a organização se relaciona, não havendo, por isso, uma estrutura organizacional única (HATCH, 1997; MORGAN, 1996).

Por sua vez, a abordagem da **dependência de recursos** também parte da premissa de que as organizações são, em certa medida, pressionadas pelo ambiente no qual elas se inserem, visto que elas necessitam de determinados recursos para operar, sejam eles naturais, humanos ou de capital, recursos tais controlados pelo ambiente, resultando em uma posição de

vulnerabilidade para a organização. Tal vulnerabilidade, no entanto, pode ser minimizada a partir da identificação, por parte das organizações, das relações existentes de poder e dependência que se formam entre os atores inseridos naquele ambiente; e adoção de cursos de ação para contorná-las, como a contratação de múltiplos fornecedores (reduzindo o poder relativo de cada fornecedor) ou a formação de alianças para negociação com outros atores. Nesse sentido, de forma diferente da colocada pela análise ecológica e pela contingencial, as organizações têm a capacidade de contornar as pressões do ambiente e tomar decisões de natureza estratégica (HATCH, 1997).

Por fim, a **teoria institucional** aborda a influência de processos sociais, tais como a imitação ou a conformidade normativa, no desenho e no processo decisório organizacional. Segundo Scott (2001), instituições consistem em estruturas e atividades cognitivas, regulativas e normativas que provêm estabilidade e significado ao comportamento social. Instituições são sustentadas por diversos meios – culturas, estruturas e rotinas – e operam em múltiplos níveis de jurisdição, desde as relações interpessoais até as internacionais. Tal definição aponta para a existência de três tipos de pilares institucionais: o cognitivo, referente a regras abstratas e entendimentos incorporados pelos atores; o regulativo, referente a regras formais e aos incentivos construídos pelo Estado e outros agentes sociais; e o normativo, referente a regras informais associadas a valores e compromissos morais explícitos.

O dilema apresentado no caso em relação à regulamentação das relações de trabalho poderia ser analisado sob a ótica institucional, com ênfase no pilar regulativo. Este pode ser entendido como os processos sociais que constroem e regulam o comportamento por meio de regras, com o monitoramento do seu adequado cumprimento e com a previsão de sanções, seja por meio de recompensas ou de punições, a fim de influenciar as condutas para direções determinadas. Estes processos podem se desenvolver por meio de mecanismos informais e difusos ou por mecanismos altamente formalizados e voltados para atores e fins específicos, como a polícia ou os tribunais. No caso de instituições formais, o aspecto regulativo está ligado a uma complexa distribuição de competências para fixar e monitorar o cumprimento das regras pelos indivíduos e grupos; no caso de instituições informais, a restrição do comportamento se dá por regras não escritas, isto é, expectativas a respeito do que se considera adequado (SCOTT, 2001).

Cumprir destacar dois aspectos sobre o pilar regulativo. Primeiramente, existe um fluxo potencialmente unidirecional de regulação das instituições sobre os atores, com a prevalência da imposição de regras e normas de “cima para baixo”. Um exemplo significativo é o Estado, que possui aparatos diversos para elaboração e verificação do cumprimento de normas. O segundo aspecto é a pressuposição de alguma forma de racionalidade no comportamento dos atores, tendo em vista a possibilidade de cálculo de custo/benefício acerca da viabilidade de se cumprir as regras, seja pela existência e eficácia dos mecanismos de punição, seja por benefícios percebidos para adoção de comportamento oportunista.

Transpondo tais observações para a análise do caso, torna-se relevante ressaltar aspectos contraditórios entre a regulação das relações de trabalho e garantia de direitos para o trabalhador. Assim, por um lado, a garantia de direitos estabelece um piso mínimo para as condições de trabalho, atuando como um limitador à pressão predatória pelo rebaixamento do custo da mão de obra, a exemplo do salário mínimo ou do piso de determinada categoria profissional. Por outro lado, a capacidade de os mecanismos de regulação de fato condicionarem as relações de trabalho influencia a possibilidade de acesso e gozo aos direitos trabalhistas. É o caso do poder de articulação e negociação das organizações de trabalhadores,

alcance da fiscalização por parte dos órgãos públicos e prestação de serviços de apoio ao empresário, com acompanhamento posterior (GONZALEZ *et al*, 2009).

Historicamente, é possível afirmar que se estabeleceu um hiato entre a abrangência formal das normas trabalhistas e a realidade das relações de trabalho. Este hiato propiciou a emergência de dois posicionamentos acerca da possibilidade de flexibilização das relações de trabalho. Dentre os argumentos favoráveis à flexibilização, tem-se que a legislação, tal como colocada hoje, é excessivamente onerosa para o empresário: os custos não salariais correspondem a aproximadamente 90% do salário total de um trabalhador. Frente a esta realidade, as empresas teriam duas opções: ou uma atitude conservadora na criação de novos postos de trabalho; ou a alternativa de utilização de mão de obra informalmente contratada. Em outras palavras, a legislação trabalhista vigente seria responsável por uma restrição à geração de empregos e pelo avanço da informalidade no mercado de trabalho (GONZALEZ *et al*, 2009).

De outro modo, numa perspectiva contrária à flexibilização, argumenta-se que uma melhoria qualitativa do mercado de trabalho brasileiro depende, dentre outras iniciativas, de uma redefinição do modelo de desenvolvimento: este deve ter como prioridade a criação de um ambiente propício ao investimento produtivo, como taxas de juros baixas e diretrizes claras de políticas industrial, agrícola, cambial e creditícia. Ademais, incentiva-se a elevação dos custos da ilegalidade no mercado de trabalho, por meio do aumento do poder de fiscalização do Estado. Tais medidas aumentariam consideravelmente o poder de barganha dos trabalhadores, reduzindo a necessidade de aceitarem qualquer tipo de emprego para garantir a sobrevivência (GONZALEZ *et al*, 2009).

Em vista disso, tem-se que a análise e proposição de alternativas para solução da situação-problema descrita no caso irão depender da abordagem teórica escolhida para subsidiar as discussões. No entanto, sugere-se que o lastro teórico seja integrante de uma ótica sistêmica. Esta pressupõe a análise da sociedade à luz dos conceitos de estrutura e função, considerando as relações constituídas entre as suas partes. Não há consenso, contudo, quanto à ênfase dada à estrutura ou à agência e quanto à possibilidade de estabelecimento de uma relação dialética entre ambas.

Reed (2003) aponta quatro formas de se analisar a relação entre agência e estrutura. A primeira delas é por meio do reducionismo que, como o nome indica, reduz a agência à estrutura e vice-versa. Assim, no primeiro caso, por exemplo, fenômenos coletivos, como instituições, podem ser entendidos a partir de comportamentos individuais, que são determinados por forças externas a estes, como é o caso da teoria da escolha racional.

Um segundo caminho para se analisar a relação entre agência e estrutura é pelo determinismo. Segundo esta visão, a estrutura teria uma dinâmica própria a qual se materializa em variáveis exógenas contingenciais que pressionam as organizações a se adaptarem constantemente em um processo contínuo e passivo, tal como ocorre com a teoria contingencial (REED, 2003).

Já de acordo com o conflationismo, terceira forma de articular estrutura e agência, não há uma dualidade analítica entre ambas; estas são co-determinadas por meio de um processo constitutivo contínuo. Por fim, o relacionismo retoma a separação entre agência e estrutura, mas aponta para uma dupla constituição de ambas (REED, 2003).

Assim sendo, a importância dada à atuação do gestor do negócio para lidar com as pressões ambientais irá depender de uma visão mais voluntarista ou mais determinista dos processos

sociais atuantes na formalização de uma atividade autônoma: uma visão mais determinista defende que o ambiente tem uma dinâmica própria a qual se materializa em variáveis exógenas contingenciais que pressionam as organizações a se adaptarem constantemente em um processo contínuo e passivo; já uma visão mais voluntarista percebe as organizações como estruturas construídas a partir da atuação ativa de seus membros para se adaptar às variáveis ambientais (LOUNSBURY; VENTRESCA, 2010).

Utilização recomendada

Conforme menção anterior, a análise do caso proposto permite aos estudantes aplicar seus conhecimentos teóricos em uma situação real, assim como várias teorias da área de Administração que enfatizam a dinâmica entre organização e ambiente podem servir de base para as discussões. Dessa maneira, a sugestão para a aplicação deste caso é em uma aula dividida em dois períodos.

No primeiro período, recomenda-se apresentar os principais pressupostos da abordagem teórica selecionada para subsidiar o estudo do caso; e debater as proposições principais dos autores mais importantes desta teoria, especialmente no que se refere ao grau de influência que o ambiente exerce na organização. Considera-se conveniente, também, uma exposição breve sobre a evolução da regulamentação das relações de trabalho no Brasil, com particular ênfase na década de 1940, quando da promulgação da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, considerada um marco na regulação dos direitos sociais do trabalho; e no ano de 1988, quando da promulgação da Constituição vigente, que marca a regulação pública do trabalho.

No segundo período, sugere-se a apresentação do caso para, em seguida, promover um debate entre os alunos, a fim de: a) estimulá-los a identificar as principais restrições encontradas pelo empreendedor, tanto no momento de formalização do negócio quanto no momento da tentativa de expansão; b) propor alternativas de ação frente às restrições identificadas; c) refletir sobre possíveis limitações explicativas, pontos obscuros ou controversos da teoria utilizada.

As atividades descritas acima poderiam ser realizadas em grupos pequenos entre os estudantes. Nesse tipo de dinâmica, o contato direto dos discentes permite um enriquecimento dos debates e fixação dos conhecimentos teóricos.

Sugestão de tópicos para discussão

- Identificar as principais condicionantes para a criação da Hélice Cursos;
- Analisar a influência da legislação que regulamenta o MEI quando da criação do negócio;
- Identificar os incentivos oferecidos pelo Governo para a formalização de certas categorias profissionais autônomas e seu grau de impacto no desenho do negócio;
- Analisar a influência do aparato regulativo do MEI quando da expansão do negócio;
- Analisar as repercussões do estrito cumprimento da legislação para o pequeno negócio;

- Relacionar a regulamentação de um micro empreendimento à manutenção de relações precárias de trabalho.

Quanto à reflexão sobre a situação-problema, uma alternativa de solução ao caso relatado é somar esforços junto aos colaboradores para que a escola tenha alunos suficientes a ponto de permitir a contratação formal dos *freelancers*. Outra possibilidade é a criação, via norma, de uma espécie empresarial intermediária à MEI e à limitada, sendo que a edição deste normativo pode ser tanto resultante de uma proposta governamental, quanto por meio da articulação de MEIs em situação semelhante à apresentada no caso. Outras propostas podem emergir conforme a escolha de uma perspectiva teórica específica. Não se pretende, nesse estudo, esgotar as alternativas possíveis de solução do caso.

Referências

GONZALEZ, R.; GALIZA, M.; AMORIM, B.; VAZ, F.; PARREIRAS, L. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. **Políticas sociais** – acompanhamento e análise – vinte anos da Constituição Federal. Brasília, Ipea, edição especial, n. 17, v. 2, 2009.

HATCH, Mary Jo. **Organization theory: modern, symbolic and postmodern perspectives**. New York: Oxford University Press, 1997a, p. 64-97.

LOUNSBURY, M.; VENTRESCA, M. The new structuralism in organization theory. In: CLEGG, S. R. (Ed). **Sage directions in organization studies** – volume I. London: Sage, 2010. p. 167-188.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996, p.43-79.

REED, M. The agency/structure dilemma in organization theory: open doors and brick wall. In: TSOUKAS, H.; KNUDSEN (Ed). **The Oxford handbook of organization theory**. Oxford: Oxford University Press, 2003. p. 289-309.

SCOTT, W. Richard. **Institutions and organizations: ideas, interests and identities**. SAGE, 2001.