

# **Micro e Pequenas Empresas**

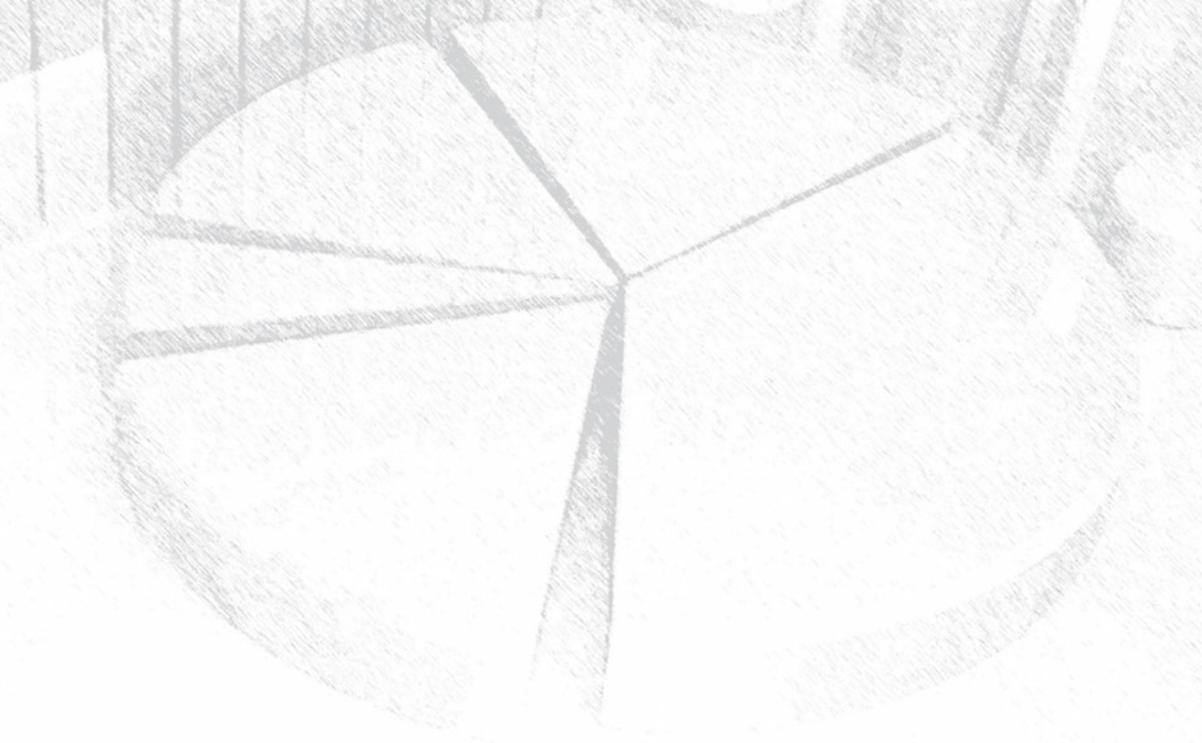
**Mercado de Trabalho e Implicação  
para o Desenvolvimento**

**Anselmo Luís dos Santos  
José Dari Krein  
André Bojikian Calixtre  
Organizadores**



# **Micro e Pequenas Empresas**

**Mercado de Trabalho e Implicação  
para o Desenvolvimento**



## **Governo Federal**

### **Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República**

**Ministro** – Wellington Moreira Franco



Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e de programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

#### **Presidente**

Marcelo Côrtes Neri

#### **Diretor de Desenvolvimento Institucional**

Luiz Cezar Loureiro de Azeredo

#### **Diretora de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais**

Luciana Acioly da Silva

#### **Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia**

Alexandre de Ávila Gomide

#### **Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas, Substituto**

Claudio Roberto Amitrano

#### **Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais**

Francisco de Assis Costa

#### **Diretora de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura**

Fernanda De Negri

#### **Diretor de Estudos e Políticas Sociais**

Rafael Guerreiro Osório

#### **Chefe de Gabinete**

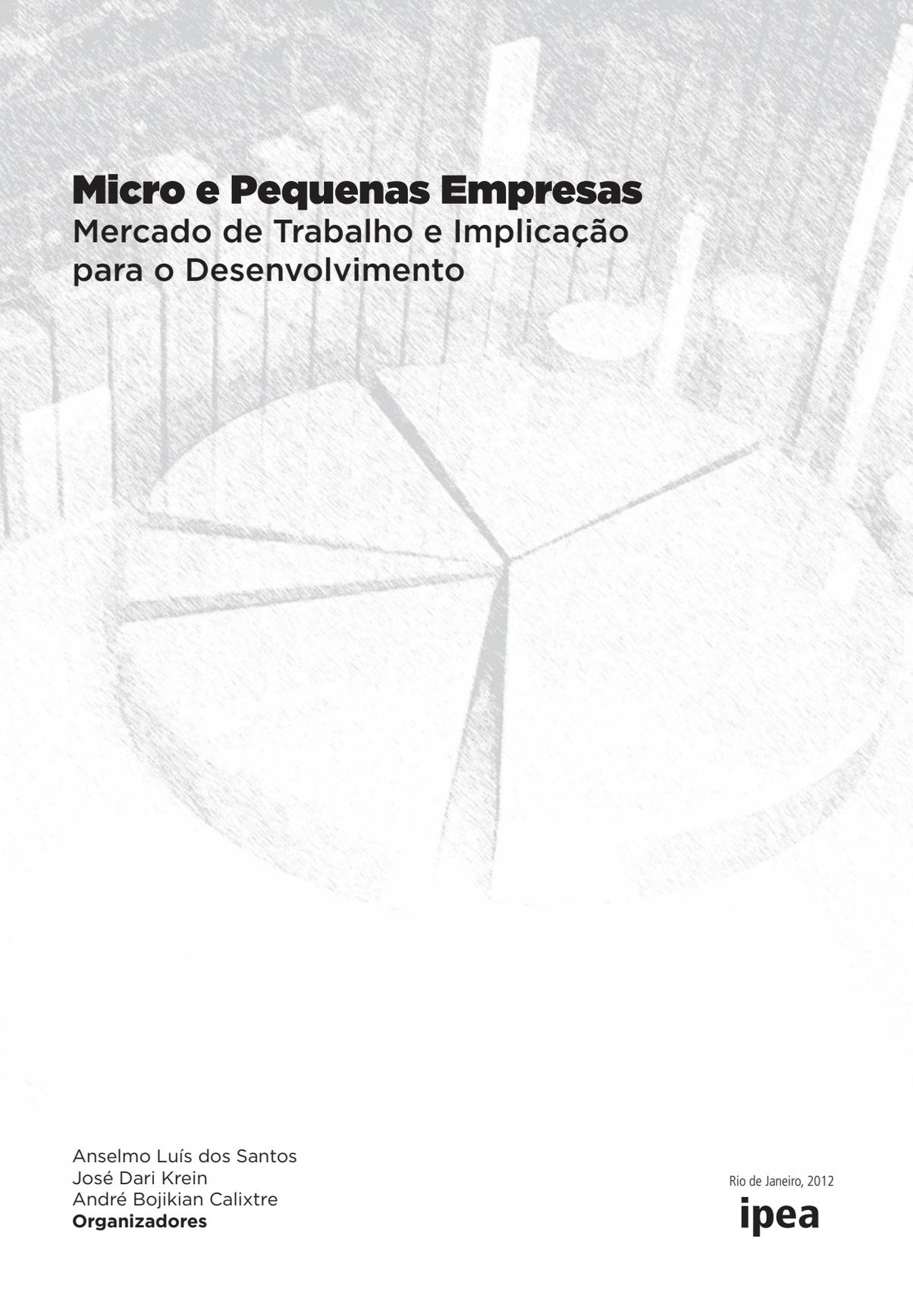
Sergei Suarez Dillon Soares

#### **Assessor-Chefe de Imprensa e Comunicação**

João Cláudio Garcia Rodrigues Lima

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>



# **Micro e Pequenas Empresas**

## Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento

Anselmo Luís dos Santos  
José Dari Krein  
André Bojikian Calixtre  
**Organizadores**

Rio de Janeiro, 2012

**ipea**

Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento / Anselmo Luís dos Santos, José Dari Krein, Andre Bojikian Calixtre: organizadores. – Rio de Janeiro: Ipea, 2012. 232 p.: gráfs., tabs.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-7811-152-6

1. Microempresas. 2. Pequenas Empresas. 3. Mercado de Trabalho. 4. Brasil. I. Santos, Anselmo Luís dos. II. Krein, José Dari. III. Calixtre, André Bojikian. IV. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. V. Título.

CDD  
338.642

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ou da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1</b> <b>PRODUTIVIDADE, FINANCIAMENTO E TRABALHO: ASPECTOS DA</b> <b>DINÂMICA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (MPES) NO BRASIL</b> .....	<b>17</b>
Maria Alejandra Caporale Madi José Ricardo Barbosa Gonçalves	
<b>CAPÍTULO 2</b> <b>CONDIÇÕES SOCIAIS DOS MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS</b> .....	<b>43</b>
Waldir Quadros Alexandre Gori Maia	
<b>CAPÍTULO 3</b> <b>MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: ROTATIVIDADE DA FORÇA DE</b> <b>TRABALHO E IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL</b> .....	<b>89</b>
Paulo Sérgio Fracalanza Adriana Nunes Ferreira	
<b>CAPÍTULO 4</b> <b>CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO NO SEGMENTO</b> <b>DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS</b> .....	<b>113</b>
José Dari Krein Magda Biavaschi	
<b>CAPÍTULO 5</b> <b>TRABALHO INFORMAL NOS PEQUENOS NEGÓCIOS: EVOLUÇÃO</b> <b>E MUDANÇAS NO GOVERNO LULA</b> .....	<b>167</b>
Anselmo Luís dos Santos	
<b>CAPÍTULO 6</b> <b>DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO RECENTE DO NORDESTE E O</b> <b>PAPEL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS</b> .....	<b>211</b>
Fernando Augusto Mansor de Mattos	



## APRESENTAÇÃO

O mundo das micro e pequenas empresas (MPEs) possui grande diversidade de padrões de reprodução econômica em meio ao desenvolvimento capitalista brasileiro. Responsáveis por parte considerável do emprego da força de trabalho na economia, essas empresas estão marcadas pelas profundas desigualdades de produtividade, de acesso ao financiamento e recursos próprios para investimento e de capacidades inovativas que levam a distintas estruturas de contratação e proteção do emprego no interior delas. A alta rotatividade do trabalho e o emprego informal de baixa qualidade convivem com formas dinâmicas de contratação, muitas vezes superiores às das grandes empresas, o que mostra mais uma vez o traço heterogêneo deste segmento, que demanda políticas públicas específicas à realidade exposta pelas MPEs.

É nesse sentido que o Ipea buscou elaborar estes estudos sobre as relações de trabalho e as especificidades sociais das MPEs, com a colaboração de pesquisadores por meio do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD). O resultado final dos trabalhos está contido em mais este livro entregue à sociedade brasileira como subsídio à discussão e tomada de decisões sobre o destino do desenvolvimento do país. É importante lembrar não apenas das grandes corporações que dinamizam cadeias produtivas em torno do seu poder econômico gravitacional, como também dos inúmeros empreendimentos menores que gravitam em torno (ou mesmo alheios) desses gigantes, produzindo também riqueza, renda e emprego, mas dotados de uma dinâmica específica cuja compreensão é fundamental para as políticas públicas.

Desejo a todos uma boa leitura.

Marcelo Côrtes Neri  
**Presidente do Ipea**



## INTRODUÇÃO

O segmento de micro e pequenas empresas (MPEs) apresenta uma participação expressiva no estoque de ocupados e na geração de postos de trabalho no Brasil, situação que tem sido reafirmada no período recente, de forte dinamismo do mercado de trabalho, apesar de uma pequena perda de participação no total das ocupações no final da década de 2000.

Dada a importância econômica e social desse segmento, várias iniciativas de implementação de novas políticas públicas e de reformulação de antigos instrumentos de apoio ao segmento foram tomadas no período recente, com destaque para o Supersimples e para a Lei do Microempreendedor Individual (MEI). Em geral, tais medidas buscaram reduzir a tributação, a desburocratização e promover a formalização das unidades produtivas do segmento, com impactos sobre as condições e relações de trabalho que, nesse segmento, são marcadas por um grau mais elevado de trabalho precário e informal associado à presença de grande contingente de trabalhadores sem proteção garantida por direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. Essas medidas se justificam no reconhecimento da existência de uma assimetria nas condições de concorrência, que expressa um conjunto diferenciado de desvantagens do segmento de MPEs em relação às médias e grandes empresas; além disso, ao dar ênfase à formalização, à proteção social, à melhoria do conjunto de segmento de MPEs, elas se alinham à perspectiva que reconhece as piores condições e relações de trabalho existentes no segmento de pequenos negócios. Isso evitou, portanto, a incorporação de uma perspectiva liberal-conservadora, presente, desde os anos 1990, na agenda que se organiza em torno da ideia de implementar um Simples Trabalhista, uma legislação diferenciada de direitos para os trabalhadores de MPEs, cujo conteúdo seria rebaixar, legalmente, o padrão trabalhista, social e previdenciário, dando forma jurídica a um processo de constituição de um trabalhador de segunda categoria, o trabalhador do segmento de MPEs.

Seja em função da importância econômica do segmento de MPEs, seja pelo seu enorme peso no total das ocupações, seja pelas suas relações com o contingente da população sem cobertura previdenciária, ou ainda pelas controvérsias políticas relacionadas às formas de enfrentamento da precariedade do trabalho no segmento, tornou-se cada vez mais importante a realização de estudos que abordam as especificidades das ocupações, da estrutura social, da informalidade, da relação com a previdência social, das condições e relações de trabalho, da rotatividade no emprego, de questões ligadas à produtividade, especialmente nesse novo contexto de crescimento econômico, de expressiva expansão do emprego, de formalização e de melhora dos rendimentos do trabalho.

São essas preocupações que fundamentam a proposta do presente livro, que, estruturado em seis capítulos, traz elementos para uma reflexão mais profunda sobre a recente evolução e a situação atual do mundo do trabalho e da proteção social no segmento de MPEs. Sem a pretensão de abarcar esse imenso conjunto de temas, questões e polêmicas, os textos desenvolvem, no entanto, diagnósticos relativos a alguns temas centrais nessas discussões.

No capítulo 1, Maria Alejandra Corporali Madi e José Ricardo Barbosa Gonçalves afirmam que “a heterogeneidade e as especificidades das MPEs” sinalizam a importância de sistematizar as informações para “fundamentar políticas públicas” que articulem recursos financeiros e estimulem a inovação (de investimentos, processos e produtos) ao segmento, visto que, no cenário econômico brasileiro, “é inegável a importância das MPEs para o desenvolvimento nacional no âmbito da geração de empregos e renda”, mesmo que “em uma situação caracterizada pela concentração e pela centralização do capital”. No entanto, eles observam que há uma multiplicidade de definições de MPEs no Brasil e, dessa forma, seu “tratamento metodológico subsidia a produção de informações cuja homogeneização é muito limitada”. Nesse sentido, a heterogeneidade das MPEs representa um desafio para a compreensão objetiva da produtividade das empresas e da produtividade do trabalho do segmento, o qual, apesar de ter apresentado expressiva melhoria do nível de escolaridade dos trabalhadores (Sebrae, 2010a), com relação às condições distributivas, há indícios de que as pessoas ocupadas recebam remuneração média real inferior às ocupadas nas grandes empresas em todas as regiões do país.

De acordo com os autores, houve algumas ações do governo orientadas para simplificar e ampliar o financiamento das MPEs: criação do Fundo Garantidor de Crédito (FGC); dispensa da Certidão Negativa de Débito do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e do Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nas operações de crédito; estruturação de programa para ampliar a participação de MPEs em pregões e licitações públicas; implementação do custo efetivo total (CET) para pessoas jurídicas, principalmente para MPEs; Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim) (Lei nº 11.598/2007), as quais, no geral, facilitaram o acesso ao crédito, ampliaram a competitividade e fortaleceram a estrutura patrimonial das MPEs. Ademais a Redesim, em especial, contribuiu para “*i*) agilidade (redução no tempo de abertura de empresas para no máximo cinco dias úteis); *ii*) redução de custos; *iii*) desburocratização; *iv*) facilidades: informações e orientações consolidadas na internet; *v*) redução da economia informal; *vi*) satisfação e maior probabilidade de sucesso ao cidadão empreendedor; *vii*) criação de empregos formais; *viii*) crescimento da produtividade; e *ix*) crescimento econômico”.

Evidenciando que, no período entre 2000 e 2009, as MPEs apresentaram uma tendência de crescimento da produtividade com expansão do emprego, os autores desse capítulo inicial afirmam ser “relevante pensar os desafios e perspectivas das micro e pequenas empresas no cenário contemporâneo caracterizado por importantes mudanças na estrutura produtiva, sendo necessária a construção de vantagens competitivas específicas que potencializem as possibilidades de crescimento e seu desempenho com impactos significativos no mercado de trabalho”.

Tratando das “condições sociais dos micro e pequenos empresários”, no capítulo 2, Waldir Quadros e Alexandre Gori Maia desenvolvem uma descrição abrangente do perfil social dos ocupados nas MPEs, evidenciando a sua evolução no período de crescimento econômico mais expressivo nos anos 2000. Nesse cenário, os autores trabalham com a hipótese de que a relativa perda de participação das empresas com até nove empregados, no total dos ocupados, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), explica-se, entre outros fatores, pela ampliação das oportunidades de trabalho em estruturas mais organizadas, num processo determinado pelo fato de que parcela “expressiva de empresas teria passado para o segmento superior”.

Fundamentado num amplo estudo empírico, o trabalho traça um perfil abrangente da estruturação social dos empresários do segmento de MPEs, universo que representa cerca de 4,5% da população ocupada, do qual mais da metade dos empregadores com mais de três trabalhadores estão inseridos na alta e média classe média, o que os caracteriza como detentores de “uma condição social diferenciada dos grupos ocupacionais”. No período analisado, entre 2003 e 2009, essa proporção continuou aumentando.

Na mesma perspectiva, os autores identificam uma melhora substantiva no rendimento médio dos empresários do segmento de MPEs: aumento de 8%, entre 2003 e 2009, para o conjunto. A elevação foi mais substantiva (16%) entre aqueles com seis a dez empregados. A média dos rendimentos foi rebaixada em função do pior desempenho dos empresários com um e dois trabalhadores, cujo aumento foi de apenas 1,5% no mesmo período. No entanto, os empresários do segmento de MPEs apresentaram um desempenho inferior, relativamente aos incrementos dos rendimentos dos empregados assalariados. A política de elevação do salário mínimo atingiu fortemente os empregados dos pequenos negócios, sem impedir, no entanto, a melhora da renda dos empregadores das MPEs, e sendo compatível com uma melhoria generalizada dos rendimentos, tanto dos empregadores como dos trabalhadores das MPEs. Essas tendências estão principalmente relacionadas com o crescimento econômico, que possibilitou uma “significativa dinamização dos negócios e do mercado de trabalho e promoveu sensíveis melhorias sociais em toda a estrutura ocupacional”.

No capítulo 3, Paulo Sérgio Fracalanza e Adriana Nunes Ferreira abordam a questão da rotatividade do emprego no segmento de MPEs no Brasil entre 2001 e 2010. Os autores iniciam essa discussão com uma recuperação das principais posições em debate e se perfilam com aqueles que atribuem a alta rotatividade do emprego a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro e ao quadro institucional vigente, em que as empresas dispõem de grande liberdade na contratação e dispensa de seus trabalhadores.

Delineados os traços gerais da rotatividade do trabalho no Brasil e definidos os conceitos e mensurações relevantes, um conjunto de indicadores de rotatividade é analisado, com a contribuição não apenas das medidas mais convencionais do tempo de permanência no trabalho, mas também com a apresentação de dados novos de rotatividade anuais com o recorte por portes de empresa, regiões brasileiras e setores de atividade.

O resultado mais importante dessa análise é que os elevados indicadores de flexibilidade quantitativa da mão de obra – uma das expressões de relevo da precariedade das situações laborais no Brasil – são muito mais pronunciados no segmento das MPEs do que nos segmentos de médias e grandes empresas.

Os autores sugerem que as expressivas vantagens de custo das empresas de maior porte – e suas maiores potencialidades de êxito e crescimento – são elementos destacados para a explicação dos diferenciais apresentados pelos indicadores de rotatividade dos trabalhadores por porte de empresa. Em decorrência, a indesejável situação de elevados índices de rotatividade do emprego nas empresas de menor porte é em grande medida explicada pelas maiores taxas de mortalidade dos novos empreendimentos, pelos menores índices de formalização das relações de trabalho e pelas dificuldades enfrentadas pelas MPEs em atrair e manter trabalhadores mais instruídos e experientes em seus quadros funcionais.

O trabalho de José Dari Krein e Magda Biavaschi (capítulo 4) analisa as especificidades das condições e relações de trabalho no segmento de MPEs e o papel das instituições públicas e dos sindicatos na conformação das regras e normas que definem a relação de emprego no segmento. O artigo mostra que, apesar de uma relativa melhora nos anos 2000, encontram-se nesse segmento as piores condições de trabalho em comparação às vigentes nas grandes e médias empresas: a informalidade é mais elevada; a jornada é mais longa; os empregos são mais precários e de curta duração; os trabalhadores recebem menores salários; os índices de acidentes de trabalho e de ilegalidades (desrespeito aos direitos) são frequentes. Além disso, é menor a parcela de trabalhadores que tem benefícios trabalhistas – benefícios que são também qualitativamente piores, assim como é menor o grau de proteção social, relativamente aos segmentos de médias e grandes empresas.

Nesse texto, também são destacadas as especificidades da regulação do trabalho. Do ponto de vista do arcabouço jurídico institucional, não é permitida uma diferenciação por tamanho de empresa. No entanto, tanto na legislação do Supersimples, como nos contratos coletivos de trabalho é possível encontrar alguma diferenciação. Na legislação, o Super Simples desresponsabiliza as MPEs de uma série de registros, mas não estabelece um padrão rebaixado de direitos substantivos para o segmento. Nas negociações coletivas, a principal diferença encontrada, em poucas convenções coletivas, refere-se no estabelecimento de pisos salariais por tamanho de empresa, especialmente no setor industrial e comercial. Se a diferenciação não é substantiva em termos normativos, ela é no mundo real, no qual os trabalhadores das maiores empresas têm um patamar de benefícios e remuneração superior. Ou seja, a diferenciação é muito nítida no mercado de trabalho, revelando que os direitos inscritos na lei – que se constituem como o padrão básico da regulação do trabalho no Brasil – ainda precisam ser generalizados para o segmento.

Outra discussão presente no artigo e orientada por pesquisas sobre jurisprudência e sistema de afirmação dos direitos é sobre o papel das instituições públicas. Na Justiça do Trabalho é possível observar a tendência de reconhecimento do vínculo de emprego quando estão colocadas as características do assalariamento (pessoalidade, subordinação, habitualidade e remuneração constante). No caso das terceirizadas, há pelo menos o reconhecimento da responsabilidade subsidiária. Essas tendências da jurisprudência ajudam, entre muitos outros fatores, a explicar o intenso processo de formalização do emprego. As principais controvérsias trabalhistas estão relacionadas com o registro e um alto índice de descumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, o que significa que ainda há muita ilegalidade e não mera informalidade no segmento.

Por último, os autores apresentam uma série de sugestões de políticas e de mudanças no padrão regulatório e na forma de funcionamento das instituições públicas, com vistas a encaminhar os problemas apontados no sentido de uma estruturação do mercado de trabalho. Para tanto, partem de uma lógica que defende a ideia de que a diferenciação não pode ser estabelecida para os trabalhadores (primeira e segunda categorias), mas por outras políticas que diminuam a assimetria por meio, por exemplo, de incentivos fiscais, creditícios e de apoio tecnológico. “As proposições oferecidas neste capítulo orientam-se no sentido de enfrentar os reais problemas existentes, sem reduzir direitos sociais e sem aprofundar a desigualdade no tratamento dos trabalhadores, combatendo a informalidade/ilegalidade e com ajustes nas instituições públicas para tais finalidades serem concretizadas.”

No capítulo 5, Anselmo Luís dos Santos tem como objeto de investigação a evolução do trabalho informal no segmento dos pequenos negócios. Considera

na análise, além dos trabalhadores assalariados de MPEs, outras formas de organização de trabalho em unidades produtivas de pequena escala, como os trabalhadores por conta própria, os empregadores e os ocupados sem remuneração. O texto apresenta, inicialmente, um breve resumo dos principais determinantes e das principais características do processo de aumento da informalidade do trabalho no segmento dos pequenos negócios no Brasil, no período 1980-2003.

Considerando o maior ritmo de crescimento econômico observado a partir de 2004, e as positivas mudanças ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, o autor tem como hipótese a redução do trabalho informal no segmento de pequenos negócios, fortemente influenciada por esse contexto e, em menor medida, pelas políticas voltadas para apoiar o segmento, especialmente a implementação do Supersimples e a política de formalização do MEI. Ao defender essa hipótese, não deixa de destacar que esse segmento ainda continua marcado por elevada informalidade e precariedade do trabalho: “nesse cenário econômico mais favorável – de forte expansão do emprego formal, redução do desemprego, melhoria da situação econômica, financeira e institucional –, que acabou por criar melhores condições para a formalização das empresas, alguns impactos positivos também ocorreram no mundo do trabalho dos pequenos negócios no Brasil, marcado ainda por níveis muito elevados de informalidade e precariedade.”

Ao analisar a evolução de alguns aspectos da informalidade do trabalho no segmento dos pequenos negócios no Brasil, no período 2004-2009, o autor procura mostrar as principais características da tendência que resultou num estancamento e leve redução do profundo processo de informalização e precarização do trabalho nesse segmento. As análises detalhadas das diferentes situações de informalidade entre empregadores, empregados assalariados, trabalhadores por conta própria e não remunerados mostram que “o trabalho informal do segmento de pequenos negócios apresentou uma redução de 4,3%, de 35,7 milhões para 34,2 milhões, no período 2004-2009” e que de forma ainda mais importante, diante do crescimento da ocupação, esse processo também resultou numa redução expressiva da participação dos trabalhadores informais desse segmento no conjunto da estrutura ocupacional, de 42,3% para 36,9%.

O autor mostra que esse processo de redução da participação da informalidade dos pequenos negócios, no conjunto da estrutura ocupacional, foi determinado, por ordem de importância, “pelos movimentos dos trabalhadores ocupados e não remunerados, pelos empregados assalariados do setor privado (exclusive domésticos); pelos trabalhadores por conta própria e, finalmente, pelos empregadores.” Com pior desempenho, esses dois últimos universos apresentaram aumento de participação no total dos ocupados em situação de informalidade no segmento de pequenos negócios, “apesar das melhores oportunidades abertas nesse período

de maior ritmo de crescimento econômico, de melhorias na legislação que regulamenta a tributação dos pequenos negócios, com a criação do Simples Nacional (ou Supersimples) e do MEI”. Assim, o texto também coloca algumas questões para a discussão sobre a importância do Supersimples e do MEI, não somente na formalização das ocupações dos trabalhadores por conta própria e dos empregadores, mas também na relação entre essas políticas e o enorme estoque de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada e direitos garantidos, ainda remanescente no segmento de pequenos negócios.

O capítulo 6, último, de Fernando Augusto Mansor de Mattos, estabelece uma relação entre o desenvolvimento econômico do Nordeste – que cresceu acima da média nacional, no período considerado – e o comportamento do emprego no segmento de MPEs. A hipótese é de que o maior crescimento do emprego, especialmente nas MPEs, ajuda a explicar o maior desenvolvimento na região *vis-à-vis* o restante do país. Os dados apresentados pelo autor mostram que o emprego formal cresceu mais no Nordeste (5,4%), entre 1998 e 2008, do que no país (4,8%). Na mesma perspectiva, mostram que o trabalho por conta própria caiu no Nordeste, em média 0,2% ao ano, entre 2003 e 2008, enquanto no restante do país ocorreu um crescimento médio anual de 0,3%, no mesmo período. Analisando a participação do emprego formal por tamanho de empresa, o autor revela que, entre 1995 e 2009, houve aumento de apenas 1,5% da participação do conjunto de empregados em empresas com até 49 empregados no Brasil, mas no Nordeste essa participação elevou-se num ritmo maior (2,9%). Portanto, fica evidente que nessa trajetória de estruturação do mercado de trabalho no Brasil, o crescimento do emprego formal foi relativamente mais intenso nas MPEs da região Nordeste.

Por fim, esse capítulo final apresenta reflexões com a finalidade de dar suporte à formulação de políticas públicas capazes de estruturar o mercado de trabalho brasileiro, ampliando o grau de proteção social no segmento de MPEs e para o conjunto do país. Dessa forma, com a afirmação da perspectiva de promoção de desenvolvimento com inclusão social, o texto corrobora a perspectiva mais ampla do conjunto dos textos do livro, segundo a qual a solução do problema da informalidade, do emprego e das condições de trabalho não pode ser alcançada pelo afrouxamento da regulação do trabalho e da proteção social.

**Os coordenadores**



## **PRODUTIVIDADE, FINANCIAMENTO E TRABALHO: ASPECTOS DA DINÂMICA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (MPEs) NO BRASIL**

Maria Alejandra Caporale Madi\*  
José Ricardo Barbosa Gonçalves\*\*

### **1 INTRODUÇÃO**

No capitalismo contemporâneo, as condições de sociabilidade sofreram transformações profundas como resultado da reconfiguração do padrão da riqueza no espaço global. Nesse contexto, a articulação entre investimento e trabalho estimulou processos de expansão dos negócios de pequeno porte. Os pequenos negócios apresentam características específicas que restringem o nível e a continuidade de suas atividades, tais como insuficiência de capital e de capacitação técnico-administrativa (Cacciamali, 1997, p. 85).

No cenário brasileiro recente, os condicionantes competitivos das MPEs podem ser associados ao desempenho e à eficiência empresarial que são pautados, entre outros fatores, pelas condições de produtividade e de financiamento. No âmbito nacional, várias são as definições adotadas em relação às MPEs. Em geral, levam-se em consideração critérios quantitativos, como número de empregados por setor de atividade e/ou faturamento anual bruto.

Segundo a definição da Lei Geral das MPEs (Lei nº 123/2006), as microempresas são as que possuem um faturamento anual de, no máximo, R\$ 240 mil por ano. As pequenas devem faturar entre R\$ 240.000,01 e R\$ 2,4 milhões anualmente para ser enquadradas. Outra definição é adotada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), que limita a microempresas aquelas que empregam até 9 pessoas, no caso de comércio e serviços, ou até 19 pessoas, no caso dos setores industrial ou de construção. Já as pequenas são definidas como as que empregam de 10 a 49 pessoas, no caso de comércio e serviços, e de 20 a 99 pessoas, no caso de indústria e empresas de construção. As múltiplas definições de MPEs existentes no Brasil e seu tratamento metodológico subsidiaram a produção de informações cuja homogeneização é muito limitada.

---

\* Professora do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

\*\* Professor da UNICAMP e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT).

O presente capítulo procura ressaltar aspectos significativos da dinâmica das MPEs. Com efeito, no Brasil, no período 2000-2008, as MPEs foram responsáveis por aproximadamente 54% dos empregos formais do país (Sebrae, 2010a). Em 2008, os pequenos negócios respondiam por 51% da força de trabalho urbana empregada no setor privado, equivalente a 13,2 milhões de empregos com carteira assinada, 38% da massa salarial e 20% em média do produto interno bruto (PIB) (Brasil, 2009). Na primeira seção destaca-se a produtividade das MPEs cuja apreensão restringe-se a segmento representativo. Nesse sentido, as referências sobre produtividade do trabalho e das empresas foram elaboradas a partir de dados da Pesquisa Anual do Comércio (PAC).<sup>1</sup> Em relação às observações sobre escolaridade e remuneração recorreu-se ao *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa*.<sup>2</sup> Na segunda seção, examinamos aspectos relativos ao financiamento das MPEs com base em informações disponibilizadas pelo Banco Central do Brasil (BCB) e agentes financeiros. Por último, destacamos a importância de políticas públicas voltadas para as MPEs.

## 2 A PRODUTIVIDADE NAS MPES

As questões em torno da produtividade do trabalho nuclearam tanto ações dos trabalhadores quanto opção dos investidores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca a importância da produtividade do trabalho como indicador-chave para avaliar o desempenho econômico. A mensuração da participação do pessoal ocupado para a geração de riqueza pode ser estimada pelo valor adicionado bruto por pessoa empregada e/ou pelo valor adicionado por hora trabalhada.

De 1990 a 1996, a taxa de crescimento médio da produtividade do trabalho na indústria foi de 8,5% ao ano (a.a.) principalmente quando se compara com a década de 1980, cujo aumento anual foi de 2,1%, em média (Feijó, Carvalho e Rodriguez, 2003). Para Salm *et al.* (1997), no segmento das grandes empresas, a adoção de um conjunto amplo de técnicas gerenciais pode ter contribuído para grandes ganhos de produtividade desde os anos 1990. Com efeito, Pochmann

---

1. A PAC, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é uma publicação que reúne um conjunto de informações econômico-financeiras que permitem estimar as características estruturais básicas do segmento empresarial da atividade de comércio atacadista e varejista, bem como acompanhar a sua evolução ao longo do tempo. Apresenta, para o conjunto do país, dados sobre receitas, despesas, pessoal ocupado, salários, retiradas e outras remunerações, compras, estoques e margem de comercialização, entre outros aspectos, com destaque para as empresas com 20 ou mais pessoas ocupadas, além de dados regionalizados sobre a distribuição e a configuração desse segmento econômico.

2. O *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa*, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e publicado pelo Sebrae apresenta, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), estatísticas dos estabelecimentos com e sem empregados formais, por porte, setor de atividade econômica, classes de tamanho dos municípios etc. Os dados relacionados ao número de trabalhadores do segmento e ao perfil de quem atua nesses empreendimentos (gênero, idade, escolaridade, cor/raça) baseiam-se na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), IBGE, na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do Dieese, Fundação Seade e convênios regionais, e na Rais e Cadastro Geral de Empregados e Desempregado (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

(1999) ressalta que, nos anos 1990, o crescimento acentuado da produtividade do trabalho (nesse caso, medida pela relação entre PIB e emprego formal) teria sido influenciado pela tendência à precarização das relações de trabalho: elevação do desemprego aberto, redução do emprego assalariado como proporção do total de ocupados e aumento dos postos de trabalho não formais.

Deve-se ressaltar que os argumentos utilizados no debate em torno da mensuração da produtividade do trabalho incluem questionamentos, tais como: *i*) a utilização da medida de produção física industrial como representativa da evolução do valor da produção real e *proxy* do valor adicionado gerado na produção; *ii*) o cálculo da estimativa das séries de produtividade da mão de obra pelo quociente entre uma série de produção física e uma de insumos de trabalho, ambas do IBGE, porém, calculadas a partir de amostras diferentes e com características distintas; *iii*) a representatividade das amostras ao longo do tempo em virtude da mudança nos coeficientes técnicos, na qualificação do trabalho, na composição do produto e nas técnicas de gestão (Bonelli e Fonseca, 1998).

Reforçam esse argumento Teixeira e Magalhães (2000) que destacam, na mensuração da produtividade, a adequação do índice de produção física como *proxy* do valor agregado na produção (obtido subtraindo-se do valor da produção o consumo intermediário) em função das recentes transformações na economia brasileira. Um dos aspectos centrais do processo de reestruturação produtiva foi a desverticalização da produção – via terceirização ou substituição de insumos e componentes. O outro problema vincula-se às variáveis utilizadas para medir o nível de ocupação. Algumas estatísticas usam horas pagas na produção como denominador do índice de produtividade, enquanto outras consideram o número de empregados total ou o número de empregados na produção. Embora o número de horas efetivamente trabalhadas seja o melhor indicador do emprego para fins de cálculo da sua produtividade (Cacciamalli e Bezerra, 1997), a sua disponibilidade tem se mostrado difícil.

Considerando este quadro como referência, tem que se considerar que tanto nas micro como nas pequenas empresas, diante dos limites do investimento, a questão da produtividade do trabalho é fundamental. No entanto, a heterogeneidade das MPEs configura um desafio para a compreensão objetiva da produtividade das empresas e da produtividade do trabalho nesse segmento e limita as comparações.

O que se pode observar é que a evolução positiva do emprego e da renda, as políticas focalizadas e a expansão do crédito contribuíram para a expansão da demanda agregada no Brasil no período 2002-2009. Essa conjuntura possibilitou expectativas que estimularam o crescimento e a diversificação das MPEs. Com efeito, pode-se pensar em quatro possíveis trajetórias de inserção para o segmento das MPEs: expansão em mercados pouco oligopolizados e com forte concorrência

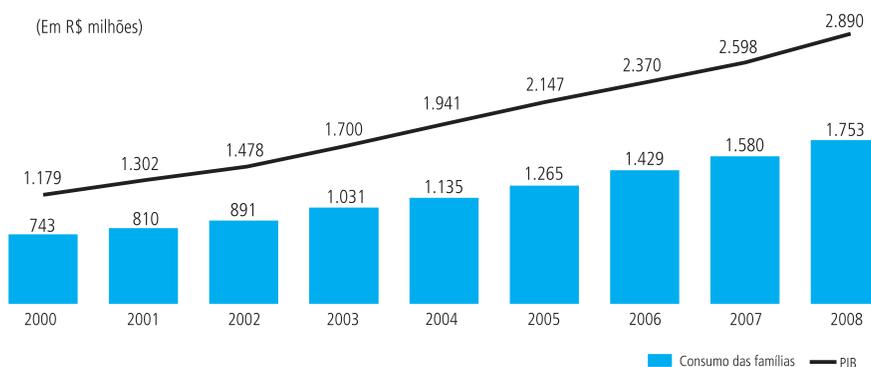
em preços; busca de novos nichos de mercado; organização em rede com predominância de pequenas empresas e sem liderança explícita das grandes; ou ainda, inserção em redes de subcontratação sob o comando das grandes empresas (Souza e Mazzalli, 2008).

O crescimento do nível de atividade (gráfico 1) contribuiu para o aumento no número de estabelecimentos e para a expansão da demanda por trabalho. Para as microempresas, a ampliação do número de estabelecimentos deu-se à taxa de 3,8% a.a. na comparação entre 2000 e 2008, enquanto nas pequenas empresas, o crescimento anual foi de 6,2%, diante de um crescimento de 4,0% a.a. para o total de empresas, independentemente do porte (Sebrae, 2010a).

GRÁFICO 1

**Consumo das famílias e PIB**

(Em R\$ milhões)

Fonte: IBGE, *apud* Deloitte (2009).

Os empregos nas microempresas, entre 2000 e 2008, cresceram a uma taxa de 4,6% a.a. enquanto nas pequenas, a expansão anual foi de 6,1%. Como resultado, as MPEs foram responsáveis por aproximadamente metade dos postos de trabalho formais criados entre 2000 e 2008. Assim, foram gerados 9,0 milhões de postos de trabalho no período, o que corresponde à média de 1,131 milhão de postos por ano.

O estudo da evolução da produtividade do trabalho nas MPEs, em razão das singularidades setoriais que exprimem a sua heterogeneidade, sugere a observação de um setor. Ao analisar a presença das MPEs por setores, segundo dados da Rais/MTE de 2007, o comércio é o setor que tem a maior participação de MPEs entre seus estabelecimentos, 99,5%. Quanto à participação no emprego, do total de empregados no comércio no Brasil, 74,2% correspondem às MPEs.

Considerando os dados da PAC, que classifica as atividades no comércio nos segmentos atacado, varejo e comércio de veículos, autopeças e motocicletas, é

possível analisar a variação da produtividade do trabalho quando mensurada pelo indicador valor adicionado por trabalhador. No período 2007-2009, nas empresas comerciais com até 19 pessoas a variação acumulada da produtividade do trabalho foi positiva para os diferentes segmentos das atividades no comércio, com destaque para a evolução da produtividade do trabalho no comércio atacadista (tabela 1). Nas empresas comerciais com 20 a 49 pessoas ocupadas, a variação acumulada da produtividade do trabalho também foi positiva para os diferentes segmentos, com destaque para a variação acumulada da produtividade do trabalho no varejo e no comércio de veículos, peças e motocicletas.

Tomando como referência o segmento de comércio de veículos automotores, peças e motocicletas, as empresas com 100 a 249 pessoas ocupadas (0,4%), em 2009, representaram 18,4% do valor adicionado e 11,3% do total de pessoas ocupadas. Já as empresas com até 19 pessoas ocupadas (96,4%) responderam pela maior parcela do valor adicionado (36,4%) e do número de pessoas ocupadas (57,3%) (PAC 2009). Assim, comparando-se o desempenho das empresas, é possível inferir que, em 2009, o conjunto de empresas de menor porte gerou a maior proporção de valor adicionado no setor, conforme dados da tabela 2. No entanto, quando avaliado o valor adicionado em relação ao número de pessoas ocupadas, pode-se inferir que as vantagens competitivas se concentram na grande empresa.

A evolução do valor adicionado encontra entre seus fatores, conforme a literatura, a qualificação dos trabalhadores. No cenário de transformações na dinâmica empresarial, as transformações no mundo do trabalho modificaram as condições de empregabilidade. O crescimento do emprego vincula-se a transformações qualitativas que envolvem a redefinição das dimensões sociais do trabalho em função das exigências de novas habilidades e competências.<sup>3</sup>

No Brasil, nota-se um processo de adequação do trabalhador às novas exigências no âmbito das empresas. O nível de escolaridade se expandiu e universalizou-se enquanto critério para o acesso ao mercado de trabalho. Segundo dados apresentados no *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa* de 2009 (Sebrae, 2010a), a melhoria do nível de escolaridade dos trabalhadores foi expressiva nas MPes no Brasil no período 2000-2008 (tabelas 3 e 4). Entre os empregados formais destas empresas, aumentou a proporção dos trabalhadores com ensino médio completo. Houve, adicionalmente, redução da proporção dos trabalhadores que concluíram até o primeiro segmento do ensino fundamental (4ª série ou 5ª ano).

---

3. As mudanças na base técnica, assim como inovações de processos e produtos, podem propiciar o surgimento de novas ocupações, assim como demandar novas habilidades e conhecimentos (SENAC 2009).

TABELA 1  
**Comércio, valor adicionado por trabalhador (2007-2009)**  
 (Variação anual e acumulada em %)

	2007	2008	2009	2009/2007
Total	-	3,96	3,07	7,16
Até 19 pessoas	-	-1,96	10,52	8,36
De 20 a 49 pessoas	-	8,79	-3,41	5,08
De 50 a 99 pessoas	-	2,93	-4,44	-1,64
De 100 a 249 pessoas	-	9,33	-6,32	2,42
De 250 a 499 pessoas	-	7,07	-3,86	2,94
500 ou mais pessoas	-	6,49	1,88	8,49
Comércio de veículos, peças e motocicletas	-	2,35	-0,06	2,29
Até 19 pessoas	-	-0,32	6,42	6,08
De 20 a 49 pessoas	-	26,77	-8,45	16,06
De 50 a 99 pessoas	-	-6,91	7,54	0,11
De 100 a 249 pessoas	-	-1,73	-6,58	-8,19
De 250 a 499 pessoas	-	10,35	-17,72	-9,21
500 ou mais pessoas	-	-3,28	-5,62	-8,71
Comércio por atacado	-	7,70	0,25	7,97
Até 19 pessoas	-	-1,47	22,05	20,26
De 20 a 49 pessoas	-	12,26	-8,52	2,70
De 50 a 99 pessoas	-	5,22	-16,71	-12,37
De 100 a 249 pessoas	-	19,82	-12,56	4,77
De 250 a 499 pessoas	-	1,68	1,70	3,41
500 ou mais pessoas	-	8,54	-4,72	3,42
Comércio varejista	-	1,83	7,44	9,41
Até 19 pessoas	-	-1,64	7,94	6,17
De 20 a 49 pessoas	-	7,07	6,00	13,50
De 50 a 99 pessoas	-	11,24	10,43	22,84
De 100 a 249 pessoas	-	-0,38	14,28	13,84
De 250 a 499 pessoas	-	12,52	7,03	20,44
500 ou mais pessoas	-	3,12	6,32	9,64

Fonte: PAC/IBGE. Elaboração dos autores.

Notas: 1. Valor adicionado bruto – Corresponde à diferença entre o valor bruto da produção e o consumo intermediário (gastos da produção). Refere-se ao valor que a atividade acrescenta aos bens e serviços consumidos no seu processo produtivo.

2. Pessoal ocupado – Número de pessoas ocupadas, com ou sem vínculo empregatício. Inclui as pessoas afastadas em gozo de férias, licenças, seguros por acidentes etc., mesmo que estes afastamentos sejam superiores a 15 dias. Não inclui os membros do conselho administrativo, diretor ou fiscal, que não desenvolvem qualquer outra atividade na empresa, os autônomos, e, ainda, o pessoal que trabalha dentro da empresa, mas é remunerado por outras empresas. As informações referem-se à data de 31.12 do ano de referência da pesquisa. O pessoal ocupado é a soma do pessoal assalariado ligado e não ligado à produção industrial e do pessoal não assalariado.

**TABELA 2**  
**Comércio: valor adicionado, número de empresas e de pessoas ocupadas em 2009**  
 (Em %)

Comércio	Número de empresas	Valor adicionado	Número de pessoas ocupadas	Valor adicionado/número de pessoas ocupadas
Varejista				
Até 19 pessoas	97,5	50,9	60,3	0,84
Com 500 ou mais	0,03	25,3	16,2	1,56
Atacadista				
Até 19 pessoas	92,9	33,1	36,7	0,90
Com 500 ou mais	0,1	25,1	17,9	1,40
Veículos automotores, peças e motocicletas				
Até 19 pessoas	96,4	36,4	57,3	0,63
De 100 a 249 pessoas	0,4	18,4	11,3	1,66

Fonte: PAC (2009).

**TABELA 3**  
**Brasil: evolução da distribuição dos empregos em microempresas por grau de instrução (2000-2008)**  
 (Em %)

Grau de instrução/ano	2000	2002	2004	2006	2008
Analfabeto	1,3	1,1	0,6	0,5	0,5
Até o 5º ano incompleto <sup>1</sup>	5,8	4,8	4,0	3,3	2,9
5º ano completo <sup>2</sup>	11,8	9,9	8,1	6,7	5,5
Do 6º ao 9º ano incompleto	17,5	15,7	13,7	11,9	10,1
Fundamental completo	24,3	23,7	22,6	21,2	19,6
Médio incompleto	12,8	13,2	13,4	12,9	12,2
Médio completo	21,6	26,2	31,6	36,9	42,1
Superior incompleto	2,1	2,4	2,7	2,9	3,1
Superior completo <sup>3</sup>	2,8	2,9	3,3	3,6	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total (em números absolutos)</b>	<b>4.279.475</b>	<b>4.707.216</b>	<b>5.098.599</b>	<b>5.577.424</b>	<b>6.112.602</b>

Fonte: Sebrae (2010a); Elaboração: Dieese.

Notas: <sup>1</sup> Equivalente à 4ª série incompleta do ensino fundamental antigo.

<sup>2</sup> Equivalente à 4ª série completa do ensino fundamental antigo.

<sup>3</sup> Inclui mestrado e doutorado.

Obs.: Em 2006, o total expresso em números absolutos incluiu os empregados com grau de instrução ignorado. Classificação de grau de instrução baseada na Lei nº 11.274, de 6 de fevereiro de 2006, que dispõe sobre a duração de nove anos para o ensino fundamental.

TABELA 4  
**Brasil: evolução da distribuição dos empregos em empresas de pequeno porte por grau de instrução (2000-2008)**  
 (Em %)

Grau de instrução/ano	2000	2002	2004	2006	2008
Analfabeto	1,4	1,1	0,6	0,5	0,4
Até o 5º ano incompleto <sup>1</sup>	6,5	5,3	4,3	3,5	3,0
5º ano completo <sup>2</sup>	12,4	10,4	8,4	6,8	5,5
Do 6º ao 9º ano incompleto	17,7	15,9	14,0	12,1	10,4
Fundamental completo	22,6	22,6	21,9	20,6	19,0
Médio incompleto	11,3	11,7	12,0	11,6	11,1
Médio completo	21,3	25,7	30,9	36,4	41,4
Superior incompleto	2,8	3,0	3,3	3,5	3,7
Superior completo <sup>3</sup>	4,0	4,1	4,6	5,0	5,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total (em números absolutos)</b>	<b>4.317.453</b>	<b>4.808.114</b>	<b>5.367.851</b>	<b>6.016.823</b>	<b>6.914.631</b>

Fonte: Sebrae (2010a). Elaboração: Dieese.

Notas: <sup>1</sup> Equivalente à 4ª série incompleta do ensino fundamental antigo.

<sup>2</sup> Equivalente à 4ª série completa do ensino fundamental antigo.

<sup>3</sup> Inclui mestrado e doutorado.

Obs.: Em 2006, o total expresso em números absolutos incluiu os empregados com grau de instrução ignorado. Classificação de grau de instrução baseada na Lei nº 11.274, de 6 de fevereiro de 2006, que dispõe sobre a duração de nove anos para o ensino fundamental.

Considerando as microempresas, a ampliação da participação dos empregados com ensino médio completo foi mais intensa no setor industrial – passando de 14,7%, em 2000, para 36,1%, em 2008 –, seguido do de serviços, que verificou aumento de 17%. Na construção, apesar dos avanços no nível de escolaridade, ainda predomina o ensino fundamental incompleto, abrangendo, em 2008, 37,9% dos trabalhadores. Em 2000, havia 57,8% deles nessa situação.

A análise do grau de instrução na pequena empresa identifica que, em 2008, no setor de comércio, 50,4% dos trabalhadores completaram o ensino médio, seguido do setor de serviços (37,5%) e do da indústria (36,1%). Cabe ressaltar ainda que, nas pequenas empresas, a participação de trabalhadores formais cursando ou que completaram o ensino superior atingia, em 2008, 13,4% no setor de serviços, aproximadamente 8% no comércio e na indústria e 5,2% na construção.

Desse modo, a reconfiguração social do trabalhador significa utilizar as habilidades para desenvolver as competências que possibilitam a consecução de metas individuais entendidas enquanto expressão da realização pessoal na empresa. A reengenharia de processos favoreceu a introdução de metas na avaliação do trabalhador que expressam objetivos vinculados ao desempenho individual. Nessa situação, destaca-se também a introdução da remuneração variável, que associa

os rendimentos do trabalhador ao cumprimento de metas de produtividade. Esta modificação nos contratos de trabalho não apenas exprime uma pressão para o ajuste do trabalhador aos objetivos da empresa, mas também revela as novas tendências sociais quanto aos comportamentos individuais (Sennet, 1999).

Quando considerada a elevação da escolaridade, no período 2000-2008, pode-se observar que a remuneração média das microempresas variou 10,6% em termos reais; sendo que nas pequenas firmas, a variação ficou em 3,1% acima da inflação. Tendo como referência a remuneração média real por setor de atividade, as microempresas da indústria e do comércio apresentaram maiores taxas de crescimento real no período, de 13,9% e 13,2%, respectivamente; as pequenas firmas de indústria e construção apresentaram crescimento real de 8,2% e 7,9%, respectivamente. Houve queda na remuneração média real nas pequenas empresas do setor de serviços, de -1,6%.

TABELA 5

**Brasil: rendimento médio real mensal das pessoas ocupadas por porte do estabelecimento e região metropolitana (RM) (2009)**  
(Em R\$)

RMs	MPE	Média empresa	Grande empresa	Total <sup>1,2</sup>
Belo Horizonte	1.111	1.271	1.370	<b>1.198</b>
Distrito Federal (DF)	1.245	1.347	1.373	<b>1.285</b>
Porto Alegre	1.146	1.190	1.336	<b>1.198</b>
Recife	649	843	865	<b>718</b>
Salvador	841	1.056	1.120	<b>923</b>
São Paulo	1.146	1.459	1.601	<b>1.319</b>

Fonte: Sebrae (2010a).

Elaboração: Dieese.

Notas: <sup>1</sup> Inclui os indivíduos que declaram o tamanho da empresa em que trabalham.

<sup>2</sup> Ocupados da indústria, da construção, do comércio e do setor de serviços – exclusive a administração pública e os

Em 2009, os dados relativos ao rendimento médio real mensal das pessoas ocupadas por porte de estabelecimento e RM do país sugerem hipóteses para avaliar a relevância dos fatores que incidem sobre a produtividade do trabalho nas MPEs e seus desdobramentos do ponto de vista da distribuição de renda. Quanto às condições distributivas, os dados indicam que as pessoas ocupadas nas MPEs receberam remuneração média real inferior às ocupadas nas grandes empresas em todas as RMs do país. Nesse sentido pode-se inferir que a melhoria no nível de escolaridade pode ter contribuído para o avanço da produtividade do trabalho nas MPEs, mas não garantiu o equacionamento das desigualdades nas condições de apropriação da riqueza pelos trabalhadores.

Observando-se a produtividade das empresas, podem ser contemplados outros fatores além da qualificação do trabalho. Nesse sentido, a mensuração da produtividade das empresas remete a um indicador calculado por meio da divisão da receita operacional pelo número de pessoas ocupadas.

Quando analisada a produtividade das empresas no comércio pelo indicador receita operacional por trabalhador, pode-se inferir que a variação acumulada da produtividade das empresas com até 19 pessoas ocupadas foi positiva no período 2002-2009 para os diferentes segmentos (comércio de veículos, peças e motocicletas; atacado e varejo). Tal evolução positiva foi mais significativa nas empresas de 20 a até 49 pessoas ocupadas para os diferentes segmentos (tabela 6).

TABELA 6  
Comércio: receita operacional por trabalhador, variação anual e acumulada em 2002-2009  
(Em %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009/2002
Total	-	1,98	2,43	4,27	0,97	2,75	4,98	-2,92	22,25
Comércio de Veículos, peças e motocicletas	-	-1,81	7,80	8,26	12,89	8,23	3,97	-3,89	42,51
Até 19 pessoas	-	-14,82	1,45	11,52	40,85	-4,92	3,66	-9,52	18,47
De 20 a 49 pessoas	-	2,79	10,12	0,54	-6,21	2,04	14,53	-10,91	3,90
De 50 a 99 pessoas	-	3,01	11,73	12,30	8,54	7,27	1,08	-3,94	45,82
De 100 a 249 pessoas	-	1,79	13,05	14,43	5,37	10,98	-2,04	-3,96	44,58
De 250 a 499 pessoas	-	11,16	12,88	-0,72	10,65	4,68	6,68	-8,61	39,40
500 ou mais pessoas	-	45,81	-7,76	5,39	4,11	17,44	10,29	-5,31	80,97
Comércio por atacado	-	-0,02	3,16	0,86	-1,07	1,18	5,31	-4,74	-0,70
Até 19 pessoas	-	-6,25	12,59	20,36	-1,43	19,64	14,21	-3,52	32,47
De 20 a 49 pessoas	-	11,96	2,45	2,69	-9,05	0,77	5,12	1,81	14,57
De 50 a 99 pessoas	-	3,22	4,33	1,22	0,54	1,86	0,95	-13,93	-3,71
De 100 a 249 pessoas	-	11,73	8,85	-6,78	-1,70	-11,68	3,17	-4,92	5,76
De 250 a 499 pessoas	-	-17,49	-18,73	11,98	0,58	-11,03	1,20	-15,25	-42,94
500 ou mais pessoas	-	9,36	-7,79	-12,96	-3,16	-1,79	-2,48	-5,39	-24,32
Comércio varejista	-	0,44	0,85	4,73	1,08	1,22	5,23	1,80	23,41
Até 19 pessoas	-	-1,73	2,72	8,19	4,23	4,66	3,26	1,24	30,38
De 20 a 49 pessoas	-	-1,91	-1,74	5,50	-2,27	-3,71	6,96	0,80	0,22
De 50 a 99 pessoas	-	6,12	-4,26	0,49	2,36	-1,60	9,42	2,67	16,58
De 100 a 249 pessoas	-	5,53	-3,88	2,13	3,79	-2,04	3,38	3,91	18,34
De 250 a 499 pessoas	-	5,73	6,06	-2,62	-2,35	-2,44	6,53	5,82	19,06
500 ou mais pessoas	-	3,38	-2,32	-3,39	-1,51	-1,24	3,29	2,79	0,15

Fonte: PAC/IBGE. Elaboração dos autores.

Notas: <sup>1</sup> Receita operacional líquida corresponde às receitas brutas provenientes da exploração das atividades principais e secundárias exercidas pela empresa, com deduções dos impostos e contribuições – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS), Programa de Integração Social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) etc. – das vendas canceladas, abatimentos e descontos incondicionais.; <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/comercioeservico/pac/2009/notatecnica.pdf>>.

<sup>2</sup> PESSOAL ocupado: número de pessoas ocupadas, com ou sem vínculo empregatício. Inclui as pessoas afastadas em gozo de férias, licenças, seguros por acidentes etc., mesmo que estes afastamentos sejam superiores a 15 dias. Não inclui os membros do conselho administrativo, diretor ou fiscal, que não desenvolvem qualquer outra atividade na empresa, os autônomos, e, ainda, o pessoal que trabalha dentro da empresa, mas é remunerado por outras empresas. As informações referem-se à data de 31 de dezembro do ano de referência da pesquisa. O pessoal ocupado é a soma do pessoal assalariado ligado e não ligado à produção industrial e do pessoal não assalariado.

No comércio varejista, em 2009, as empresas que mantinham ocupadas até 19 pessoas (97,5%) responderam pelos maiores valores de receita operacional líquida (41,8%), de valor adicionado (50,9%), de salários, retiradas e outras remunerações (53,2%), além de ocuparem o maior número de pessoas (63,0%). As empresas com 500 ou mais pessoas ocupadas (0,03%) responderam por 30,6% da receita, 25,3% do valor adicionado, 23,4% de salários, retiradas e outras remunerações e 16,2% das pessoas ocupadas no segmento (tabela 7).

**TABELA 7**  
**Comércio: receita operacional líquida, valor adicionado, empresas e pessoal ocupado em 2009**  
 (Em %)

Comércio	Número de empresas	Valor adicionado	Receita operacional líquida	Número de pessoas ocupadas	Valor adicionado/receita operacional líquida
<b>Varejista</b>					
Até 19 pessoas	97,5	50,9	41,8	60,3	1,22
Com 500 ou mais	0,03	25,3	30,6	16,2	0,83
<b>Atacadista</b>					
Até 19 pessoas	92,9	33,1	16,9	36,7	1,96
Com 500 ou mais	0,1	25,1	38,7	17,9	0,65
<b>Veículos automotores, peças e motocicletas</b>					
Até 19 pessoas	96,4	36,4	18,7	57,3	1,95
De 100 a 249 pessoas	0,4	18,4	25,8	11,3	0,71

Fonte: PAC (2009).

No comércio por atacado, as empresas que, em 2009, ocupavam até 19 pessoas (92,9%) geraram 16,9% da receita operacional líquida, pela maior participação no valor adicionado (33,1%), por 23,7% dos salários, retiradas e outras remunerações e pelo maior nível de ocupação de pessoal (36,7%). Por sua vez, as empresas com 500 ou mais pessoas ocupadas (0,1%) destacaram-se no tocante à geração de receita operacional líquida (38,7%), e a massa salarial paga, 25,9%, além de haverem participado com 25,1% do valor adicionado e com 17,9% do número total de pessoas empregadas neste segmento.

Em 2009, considerando o comércio de veículos automotores, peças e motocicletas, as empresas com 100 a 249 pessoas ocupadas (0,4%), em 2009, representaram o maior percentual da receita (25,8%). Também participaram com 18,4% do valor adicionado, 17,9% da massa de salários, retiradas e outras remunerações e 11,3% do total de pessoas ocupadas. Já as empresas com até 19 pessoas ocupadas (96,4%) responderam pela maior parcela do valor adicionado (36,4%), do total de salários, retiradas e outras remunerações (37,3%) e do número de pessoas ocupadas (57,3%), tendo sido responsáveis por 18,7% da receita operacional líquida do segmento (PAC 2009).

Tomando-se como referência a produtividade das empresas no comércio em 2009 é possível inferir que o conjunto das empresas de menor porte (até 19 pessoas ocupadas) gerou uma maior proporção do valor adicionado. No entanto, as empresas de maior porte apresentaram maior participação no total da receita operacional líquida (tabela 7). Este resultado parece corroborar uma tendência presente em 2003. Nesse ano, tomando-se como parâmetro o Quociente de Valor Adicionado (QVA), que indica o valor agregado por empresa à economia por cada real (R\$1,00) faturado, as MPEs agregavam R\$0,37 para cada R\$1,00 faturado, enquanto as médias e grandes empresas agregavam R\$0,24 para cada R\$1,00 faturado (CACB, 2003).

Assim, a evolução da receita operacional líquida é uma variável que pode contribuir para pensar em outros fatores que podem impactar o desempenho da empresa, tais como, composição de custos, estratégias de gestão e condições de mercado. No Brasil, as estratégias de reorganização empresarial envolvem impactos de grande alcance na organização social em um quadro onde se busca flexibilizar as relações de trabalho de forma a adequá-las aos requisitos da mobilidade do capital. Tal flexibilização pode ter impactado o valor adicionado na medida em que redefina a estrutura de custos. Na evolução das MPEs no período recente, o papel da racionalização administrativa e a implantação de um ambiente de inovação não parecem ter sido decisivos.<sup>4</sup> No entanto, o nível de atividade econômica e o crescimento da renda e do emprego têm sido fundamentais para melhorar o ambiente de negócios e ampliar as expectativas quanto à rentabilidade dos negócios de pequeno porte resultantes de empreendimentos de “oportunidade” (Gem, 2009).

### 3 CONDIÇÕES DE FINANCIAMENTO

Uma das questões teóricas centrais para o entendimento da dinâmica da acumulação capitalista é o financiamento do processo de investimento. A interpretação schumpeteriana sobre a dinâmica capitalista evidencia o papel dos bancos como criadores de poder de compra para a promoção de investimentos com inovação (Schumpeter, 1975). Nesse quadro teórico, o empresário inovador é aquele agente que mobiliza recursos produtivos e crédito para promover mudanças na organização produtiva. Em outras palavras, para Schumpeter a relação entre empresário inovador e crédito é fundamental no processo de desenvolvimento.

---

4. Kupfer e Rocha (2004) destacam a dificuldade de incluir o componente tecnológico no rol dos elementos explicativos da evolução da produtividade devido a limitações de acesso aos dados da Pesquisa de Inovação Tecnológica da Indústria Brasileira (PINTEC), divulgada pelo IBGE em 2002. Basicamente, a tentativa de obter estatísticas sobre o comportamento tecnológico das empresas, recortadas por setor industrial a 3 dígitos e faixas de tamanho, não foi bem-sucedida em função do grande volume de informações perdidas em consequência das cláusulas de confidencialidade que cercam a divulgação dos dados (mínimo de três empresas por informação na amostra não expandida). O prosseguimento dessa linha de investigação deve envolver necessariamente o recurso aos microdados da PINTEC e também aos da Pesquisa Industrial Anual (PIA).

Na realidade das MPEs, o empregador/proprietário pode conseguir adiantamentos para administrar sua empresa ou captar, pessoalmente, recursos monetários para pagar as despesas operacionais e financeiras. Há uma tendência de fusão do dinheiro pessoal do empregador/proprietário com o dinheiro institucional que revela limites para a sobrevivência e expansão das empresas de pequeno porte. Nesse sentido, as possibilidades de geração de vantagens competitivas das MPEs podem estar vinculadas ao crédito.

As condições objetivas de acesso ao crédito se integram ao conjunto de condições específicas de reprodução das MPEs. Ao analisar as condições de reprodução das empresas, Cacciamali (1997) ressalta que no contexto contemporâneo as mudanças técnico-organizacionais interagem com a capacitação do proprietário, o potencial de acumulação e o acesso a financiamento. Nesse sentido, pode-se pensar que o acesso ao crédito é um condicionante na definição das estratégias de sobrevivência e expansão das MPEs. Assim, as condições institucionais e a dinâmica do sistema financeiro – por meio de operações convencionais de crédito – podem impactar as condições de reprodução econômica e social.

Em período recente, pesquisa do Sebrae, (2008a) sobre a evolução da taxa de mortalidade das MPEs no Brasil indica uma tendência a um maior índice de sobrevivência dessas empresas na segunda metade da década de 2000. Neste cenário, as MPEs tornaram-se menor risco de ‘investimento” na avaliação dos bancos privados. Assim, as condições de acesso ao crédito pelas MPEs podem ser pensadas a partir das referências dos agentes financeiros para viabilizar os empréstimos. O quadro 1 sintetiza as estratégias dos três maiores bancos privados no Brasil em relação às micro, pequenas e médias empresas (MPMEs).

**QUADRO 1**  
**Bancos privados: estratégias de crédito no segmento das MPMEs (março/2010)**

Banco	Carteiras/estratégias de crédito
Santander: dobrar a base de clientes para 1 milhão até 2012	Em março de 2010, 22% da carteira total de crédito (R\$ 139,9 bilhões) eram destinados a empresas de pequeno e médio porte. A expectativa é crescer 25% em 2010
Bradesco: carteira de 1,1 milhão de clientes	Em março de 2010, a carteira de crédito era de R\$ 235 bilhões, sendo R\$ 68 bilhões para micro, pequenos e médios empresários. A estratégia para expansão fundamenta-se na desburocratização do crédito por meio da oferta de produtos pela internet
Itaú-Unibanco: carteira de 1,5 milhão de clientes	Em 2010, tem 11% de participação no mercado. A estratégia de expansão é de crescimento de 20% no volume emprestado em 2010, atingindo 12,5% de sua área de atuação

Fonte: Relatórios anuais dos bancos selecionados.

No mercado de crédito para as MPEs, observa-se uma significativa presença do Estado via bancos públicos. As informações relativas aos bancos públicos possibilitam

apreender um quadro de diversificação de estratégias de crédito fundamentadas na utilização de diferentes critérios para classificação das MPEs.

- 1) O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) adota como critério de classificação para as microempresas a receita operacional bruta anual até R\$ 2,4 milhões e para as pequenas empresas a receita operacional bruta de R\$ 2,4 milhões a R\$ 16 milhões por ano (Sebrae, 2010c).
- 2) O Banco do Brasil (BB) oferece linhas de crédito para MPEs que atendem desde microempreendedores até firmas com faturamento bruto anual de até R\$ 15 milhões – e de até R\$ 10 milhões no caso de empresas do segmento industrial.<sup>5</sup>
- 3) A Caixa Econômica Federal (CAIXA) atende necessidades de financiamento de MPEs com faturamento fiscal anual de até R\$ 7 milhões (BRASIL, 2009).
- 4) No Banco do Nordeste do Brasil (BNB), as MPEs são consideradas prioridade pela diretriz estratégica do banco, baseada no cumprimento da Lei nº 7.827, de 27 de setembro de 1989, que regulamenta o Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE), e na Lei Geral da MPE (Sebrae, 2010b).

Quanto à atuação dos bancos públicos, no período recente, destacam-se as ações relativas à expansão do financiamento e do acesso ao crédito para as MPEs no âmbito do Plano de Desenvolvimento Produtivo (PDP), sintetizadas no quadro 2.

#### QUADRO 2

##### **PDP: iniciativas para expandir o financiamento e ampliar o acesso ao crédito (2008-2010)**

Banco	Ações
BNDES	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Expansão do Cartão BNDES</li> <li>● Aumento das linhas de financiamento para as exportações de MPMEs (BNDES- Exim, Pré-Embarque e Pós-Embarque)</li> </ul>
CAIXA	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Financiamento de equipamentos com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e do BNDES</li> <li>● Expansão do Cartão BNDES para MPEs</li> <li>● Lançamento de linha de crédito para empreendedor individual</li> <li>● Estímulo a crédito para a cadeia do turismo</li> </ul>
BB	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoio a arranjos produtivos locais (APLs) distribuídos pelos seguintes setores: couro e calçados; madeira e móveis; metal-mecânico; álcool, petróleo e gás; tecnologia da informação (TI); e têxtil e confecções</li> <li>● Implementação do programa Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO) Empresarial de Apoio às MPEs.</li> <li>● Ampliada a oferta de recursos no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO)</li> </ul>
BNB	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realização de créditos de longo/curto prazo com MPEs</li> <li>● Ampliação da oferta de crédito com recursos do FNE</li> </ul>

Fonte: Programa Micro e Pequenas Empresas. Acompanhamento de Execução da Agenda de Ação (maio de 2008 a junho de 2010).

5. Disponível em: <[www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br)>.

No período da crise econômica de 2008, os bancos públicos redefiniram suas atuações no mercado de crédito em decorrência da crise de liquidez.<sup>6</sup> Os valores desembolsados pelos bancos públicos para as MPEs entre 2007 e 2008 são apresentados na tabela 8. Esta conjuntura afetou as participações dos bancos privados e estrangeiros, que reorientaram suas estratégias de risco de crédito.<sup>7</sup>

TABELA 8  
Valores desembolsados pelos bancos públicos para as MPEs (2007-2008)

	2007 (R\$ bilhões)	2008 (R\$ bilhões)	Taxa de crescimento (%)
BNDES	12,128	17,632	45,38
BB	24,6	34,9	41,87
CAIXA	16,97	19,05	12,26
BNB	0,756	1,242	64,36
Total de desembolsos para MPEs	42,812	56,390	31,72

Fontes: Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC, 2009) e BCB.

Diante desse cenário, é possível afirmar que o mercado de crédito no Brasil revela uma intensa flexibilidade quanto à normatização dos procedimentos relativos à concessão do crédito, por exemplo, às MPEs.<sup>8</sup> Tal flexibilidade pode ser entendida como expressão da autonomia das instituições bancárias no mercado. Este aspecto da institucionalização do mercado de crédito no Brasil expõe restrições à possibilidade de apreensão dos fluxos de crédito para as empresas de micro e pequeno porte.

6. No contexto da crise de 2008, por exemplo, o menor crescimento dos empréstimos bancários até R\$ 100 mil a pessoas jurídicas levou muitos pequenos negócios no Brasil a utilizar crédito de fornecedores e financiamentos mais caros, tais como cheque especial e cartão de crédito.

7. Considerando-se o ano de 2009, a carteira total de crédito do BB atingiu R\$ 300,8 bilhões, sendo que 14,9% (R\$ 44,9 bilhões) foram destinados às MPEs, representando um crescimento anual de 29% em relação ao fim de dezembro. Os destaques correspondem às operações de capital de giro BB Giro Empresa Flex e BB Giro no Cartão. No financiamento a investimentos, destacam-se o Cartão BNDES e o Proger Urbano empresarial, principal produto da modalidade. No bojo das estratégias de expansão do crédito, o BB implementou o Fundo Garantidor de Operação (FGO) e o Fundo Garantidor de Investimento (FGI) em 2009, com o objetivo de reduzir os custos das operações de crédito às MPEs. Quanto ao BNDES, em julho de 2010, os desembolsos atingiram R\$ 134,9 bilhões, sendo 14% destinados às empresas de micro e pequeno porte; 5%, à pessoa física; 9%, às médias empresas; e 72%, a grandes empresas e infraestrutura. Em 2004, no limiar do ciclo de expansão do crédito, os desembolsos do BNDES atingiram R\$ 39,834 bilhões, sendo 24,06% destinados a MPEs e pessoa física; 7,5%, às médias empresas; e 68,42%, às grandes empresas. Em relação aos produtos deste banco, o principal é o Financiamento de Máquinas e Equipamentos (Finame), que responde por mais de 50% do total de desembolso dirigido às MPMEs. Em seguida, identificam-se o Finame Agrícola, o BNDES Automático e o Cartão BNDES. A região Sudeste tem predominância nos desembolsos para MPMEs, com participação de 40%. Segundo o Relatório do BNDES, assim como os demais segmentos, as MPMEs beneficiaram-se da queda da Taxa de Juros de Longo Prazo (TJLP), que, desde 2003, foi praticamente reduzida à metade (de 12%, no início de 2003, para 6,25%, ao fim de 2008). Os *spreads* médios cobrados pelos agentes financeiros também evoluíram de forma favorável, tendo sido reduzidos de 3,5% a.a., em 2003, para 2,9% a.a., em 2008. As empresas ainda puderam contar com o aumento dos prazos de financiamento das operações nos produtos Finame, Finame *Leasing*, BNDES Automático e Cartão BNDES. Nas operações realizadas com as MPMEs em TJLP, os prazos aumentaram de 46 para 52 meses, de 2003 a 2008. Nesse processo, foi aperfeiçoado o Fundo de Garantia para a Promoção da Competitividade (FGPC).

8. A crise de 2008 revelou que o sistema bancário no Brasil funcionava sob marcos regulatórios que limitavam a expansão dos fluxos financeiros domésticos e que se expressavam em alíquotas de depósitos compulsórios e níveis de capitalização superiores aos vigentes no mercado bancário internacional.

Adicionalmente, pode-se afirmar que o mercado de crédito apresenta importante presença de políticas voltadas para a centralização e direcionamento de recursos. Desse modo, a presença do Estado no mercado de crédito atinge a ação dos bancos por meio da gestão de fundos compulsórios. Na evolução do Sistema Financeiro Nacional (SFN), os fundos compulsórios podem ser entendidos como a expressão do reconhecimento das assimetrias contidas na dinâmica do mercado financeiro. Nesse contexto, as condições de acesso ao crédito pelas MPEs também podem ser afetadas pela gestão de fundos de poupança compulsória definida pelos bancos públicos. Observe-se que os principais instrumentos de poupança compulsória, suscetíveis aos impactos das variações da conjuntura macroeconômica no mercado são o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), administrado pela CAIXA; o FAT, gerido pelo BNDES; e os fundos de desenvolvimento regional, tais como, o FNE, gerido pelo BNB, o Fundo Constitucional de Financiamento do Norte (FNO), administrado pelo Banco da Amazônia S/A (Basa), e o FCO, gerido pelo BB (Cintra, 2007). Por exemplo, os recursos do FAT permitem o financiamento de programas destinados às MPEs, vinculando crédito e capacitação da força de trabalho para a geração de emprego e renda (quadro 3).

### QUADRO 3

#### Programas de fomento à geração de emprego e renda

Programas	Finalidade/público-alvo	Instituições
Proger	Programa de Geração de Emprego e Renda – para pequenos empreendedores na área urbana e rural	BNB BB CAIXA Basa
FAT Fomentar	Investimento produtivo de MPMEs	BNDES
FAT Exportar	Financiamento de empresas exportadoras	BNDES
FAT Empreendedor Popular	Desenvolvimento de microcrédito visando beneficiar pequenos empreendedores informais	CAIXA BB BNB

Fonte: Cintra (2007).

Além dos fundos compulsórios, cabe ressaltar a definição de políticas creditícias assentadas no crédito direcionado. Os recursos direcionados correspondem a uma parcela da riqueza centralizada pelos bancos e dirigida para o financiamento de atividades consideradas relevantes para a reprodução social. Nesse sentido, destaca-se o crédito direcionado que depende das exigibilidades sobre os depósitos bancários à vista, com taxas de juros administradas para as microfinanças. Em particular, a Lei nº 10.735/2003 determinou a obrigação de se destinar, no mínimo, 2% dos depósitos à vista para operações de microcrédito, isto é, para empréstimos de até R\$ 500,00 para pessoas físicas e de até R\$ 1 mil para microempresas, com taxas de juros não superiores a 2% ao mês e prazo mínimo de pagamento de quatro meses (Cintra, 2007). Vale destacar o interesse restrito dos bancos no Brasil nas operações de microcrédito por considerarem tais operações de baixa rentabilidade. Assim, no Brasil, os critérios e as

estratégias das políticas de crédito desenhadas pelos bancos fundamentaram os limites das opções de financiamento dos micro e pequenos empresários.

Nesse quadro, outras políticas de financiamento que reconhecem a situação específica das MPEs vêm sendo adotadas. Assim, a flexibilização do acesso ao crédito no bojo da política de inclusão financeira tem promovido a expansão do financiamento via cooperativas de crédito e de sociedades de crédito ao microempreendedor (SCMs). Nesse cenário, o volume das operações de crédito dessas instituições não ganhou escala operacional no SFN. Esse resultado é relevante para avaliar o alcance da opção do microcrédito no rearranjo das condições de investimento e trabalho nas MPEs.<sup>9</sup>

No segmento dos microempreendedores, na sua maioria, os negócios são informais, característicos do trabalhador por conta própria vinculado a atividades relacionadas ao comércio e ao setor de serviços. No período 2004-2008, estas operações foram destinadas fundamentalmente para consumo (tabela 9). Assim, as operações de microcrédito tenderam a alicerçar estratégias de sobrevivência de famílias de baixa renda, não revelando capacidade de estímulo à reprodução dos empreendimentos. De fato, o microcrédito tem contribuído para a melhoria das compras das famílias com aumento em despesas básicas, em algumas categorias, tais como: alimentação, roupa, transporte e instrução (Madi e Gonçalves, 2005).

**TABELA 9**  
**Microcrédito: saldos dos empréstimos e características dos contratos (2004-2008, dezembro de cada ano)**  
 (Prazos em meses)

Discriminação do destino dos empréstimos/ período (posição de dezembro de cada ano)	Saldo da carteira (R\$ mil)	Quantidade de contratos	Valor médio (R\$)	Meses
<b>Consumo</b>				
2004	655.987	639.885	163,57	8,47
2005	921.102	617.754	48,23	5,03
2006	812.027	691.680	73,45	6,92
2007	941.204	721.637	79,04	7,45
2008	878.618	680.071	90,37	7,46
<b>Microempreendedor</b>				
2004	133.734	40.979	646,95	3,20
2005	197.384	49.914	678,10	4,12
2006	210.813	72.016	929,53	4,03
2007	304.047	95.921	997,90	5,31
2008	509.529	121.862	1.273,83	5,18

Fonte: BCB (2009).

9. Em 2005, apenas 7% das MPEs tinham empréstimos bancários contraídos em nome da empresa. Essa proporção cresceu para 9% em 2006, 16% em 2007 e 22% em 2008. Nesse último ano, o cadastro do Sebrae identificava que 46% das operações contratadas foram de até R\$ 25 mil; 47% dos empréstimos obtidos nesse ano tiveram origem em bancos públicos, tais como o BB (30%), a CAIXA (12%), bem como o BNB, o Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), o Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais (BDMG) e o Basa, todos com 5%; 53% dos empréstimos estavam pulverizados entre diversos agentes financeiros, incluindo cooperativas de crédito. O crédito com recursos direcionados no Brasil atingiu 10,3% e 14,8% do PIB em 2007 e 2009, respectivamente, em contexto de expansão da participação do crédito total/PIB de 35,2% em 2007 para 45% em 2009.

Nesse cenário, esforços do governo no sentido da simplificação do acesso ao crédito por parte dos empresários de menor porte vêm sendo promovidos. As ações do governo vêm procurando simplificar o acesso ao crédito, facilitar o acesso ao financiamento em licitações públicas, ampliar a competitividade e fortalecer a estrutura patrimonial das MPEs, disseminar informações e reduzir custos financeiros, entre outros impactos destacados no quadro 4.

#### QUADRO 4

##### Ações do governo orientadas para simplificar e ampliar o financiamento das MPEs

Medidas	Informações complementares	Impactos sobre as MPEs
Criação do Fundo Garantidor de Crédito	Criação de dois fundos garantidores de crédito para MPEs e compra de bens de capital, administrados pelo BNDES e pelo BB	Simplificação do acesso ao crédito
Dispensa da Certidão Negativa de Débito do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e do Certificado de Regularidade do FGTS nas operações de crédito	Medidas voltadas para MPEs não inscritas no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (Cadin)	Simplificação do acesso ao crédito
Estruturação de programa para ampliar a participação de MPEs em pregões e licitações públicas	Definido no âmbito dos governos federal, estadual e municipal, possibilitando, inclusive, acesso às linhas de crédito para este serviço	Ampliação da participação de MPEs em licitações públicas, facilitando o acesso ao crédito
Implementação do custo efetivo total (CET) para pessoas jurídicas, principalmente às MPEs	Criado pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) – por meio da Resolução nº 3.517, de 6 de dezembro de 2007 – para que o consumidor conheça todos os custos de um empréstimo ou financiamento antes de fechar o contrato	Ampliação da competitividade e do fortalecimento da estrutura patrimonial das MPEs
Criação da Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim)	Lei nº 11.598/2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) redução no tempo de abertura de empresas para no máximo cinco dias úteis; ii) redução de custos; iii) desburocratização; iv) acesso a informações e orientações consolidadas na internet; v) criação de empregos formais; vi) crescimento econômico com aumento da produtividade</li> </ul>

Fonte: MDIC (2009).

Em suma, na configuração desse mercado de crédito para as MPEs, reproduz-se uma situação heterogênea que apresenta uma diversificação de instituições, linhas de financiamento e condições contratuais em um cenário caracterizado pela importante atuação dos bancos públicos e pela implementação de políticas voltadas para a centralização e direcionamento de recursos. Nesta situação, quando avaliadas as dimensões dos fluxos de crédito através do olhar do micro e pequeno empresário, os empréstimos bancários continuam “caros e burocráticos” e concentrados nas regiões Sul e Sudeste (Sebrae, 2009a). Na perspectiva das MPEs, as mudanças nas condi-

ções contratuais (juros, prazos e impostos) e nos processos de avaliação e aprovação das propostas facilitariam a tomada de empréstimos para comprar mercadorias, além de máquinas e equipamentos.<sup>10</sup> Nesse sentido, as mudanças propiciariam condições para a superação da restrição que o acesso ao financiamento do investimento representa na consolidação da permanência e diversificação das MPEs.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cenário econômico brasileiro, é inegável a importância das MPEs para o desenvolvimento nacional no âmbito da geração de empregos e renda em uma situação caracterizada pela concentração e pela centralização do capital.<sup>11</sup>

No período entre 2000 e 2009, as MPEs apresentaram uma tendência de crescimento da produtividade com expansão do emprego. Pode-se inferir que a evolução da produtividade das empresas vinculou-se às condições de expansão da atividade econômica, do aumento do nível de renda e do crescimento do emprego, em especial a partir de 2005. Nesse cenário, pode-se argumentar que o choque de racionalidade<sup>12</sup> através da modernização da gestão e a incorporação das inovações tecnológicas desempenhou papel menos relevante do que as expectativas de rentabilidade diante das condições favoráveis de mercado. Com efeito, não se pode desconsiderar o significado da qualificação da força de trabalho, cujo impacto pode ter sido positivo na sobrevivência das MPEs em uma conjuntura na qual as restrições de acesso ao financiamento evidenciam limites para o investimento.

Nesse sentido, é relevante pensar os desafios e perspectivas das MPEs no cenário contemporâneo, caracterizado por importantes mudanças na estrutura produtiva. A inserção da MPE no contexto do desenvolvimento nacional requer a construção de vantagens competitivas específicas que potencializem suas possibilidades de crescimento e seu desempenho com impactos significativos no mercado de trabalho. Assim, a heterogeneidade e as especificidades das MPEs revelam a importância da sistematização de informações, de maneira a fundamentar políticas

---

10. Em verdade, a pesquisa realizada pelo Sebrae (2009a) identifica que as principais fontes de financiamento utilizadas pelos micro e pequenos empresários são: fornecedores, cheque especial, cartão de crédito e cheque pré-datado.

11. Novas formas de investimento têm estimulado a concentração de atividades características do micro e pequeno empresário. É o caso de algumas modalidades de fundos *private equity*. A esse respeito ver a análise desenvolvida por Gonçalves e Madi (2011).

12. No regime de acumulação liderado pelas finanças, a gestão da empresa de grande porte visa maior liquidez, flexibilidade e mobilidade para o capital. Após a década de 1970, a reorganização dos mercados consolidou no nível global a lógica financeira em um cenário caracterizado por: expansão dos mercados de capitais e dos gestores de fundos; novas estratégias de crescimento; fusões e aquisições; e venda de unidades de negócios (Crotty, 2002). Nesse quadro de financeirização, Lazonick e O'Sullivan (2000) destacam a mudança na orientação da administração da grande empresa de *retain & invest*, na qual os lucros eram acumulados e reinvestidos, para *downsize & distribute*, em que a estratégia da corporação passa a privilegiar a distribuição de dividendos aos acionistas, isto é, aos investidores. A lógica financeira subordina as decisões quanto à aplicação em ativos, estimulando, inclusive, ganhos não operacionais (Serfati, 1996). Nesse contexto, a reestruturação produtiva e o redimensionamento da força de trabalho são pilares do processo de redefinição das estratégias que reforçam a importância dos ganhos em curto prazo (Rappaport, 2005).

públicas que possam articular recursos financeiros e estímulos à inovação (investimentos, processos e produtos). Tal articulação envolve também o sistema de políticas públicas de emprego (seguro-desemprego, intermediação de mão de obra, formação e qualificação) de forma a promover o crescimento sustentável das MPEs com inclusão social.

Com o objetivo de estimular o bom desempenho das MPEs, observa-se:

- 1) Necessidade de aperfeiçoar os mecanismos públicos de apoio às MPEs no processo de desenvolvimento brasileiro em função de sua importância social e econômica.
- 2) Necessidade de homogeneização de critérios para definição das MPEs com impactos decisivos na avaliação das condições de financiamento e na sustentabilidade das políticas públicas.
- 3) Necessidade de articulação das políticas de qualificação para a definição e o desenvolvimento de habilidades e competências dos trabalhadores.
- 4) Formulação de incentivos para a criação de Centros de Estudo da Produtividade que articulem os esforços de análises sobre oportunidades e limites para a permanência das MPEs.

## REFERÊNCIAS

BCB – BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Organização do sistema financeiro nacional**. Brasília, maio 2009. Disponível em: <[http://www.bcb.gov.br/htms/estabilidade/2009\\_05/refC5P.pdf](http://www.bcb.gov.br/htms/estabilidade/2009_05/refC5P.pdf)>.

BONELLI, R.; FONSECA, R. **Ganhos de produtividade e de eficiência**: novos resultados para a economia brasileira. Rio de Janeiro: Ipea, 1998 (Texto para Discussão, n. 557).

BRASIL. **Crédito para micro e pequenas empresas**. 10 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/para/empreendedor/economia/credito-para-micro-e-pequenas-empresas>>.

CACB – CONFEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO BRASIL. **Informativo semanal sobre temas econômicos, tributários e políticos de interesse do setor privado brasileiro e de utilidade gerencial**, n. 19, 2003.

CACCIAMALI, M. C. Flexibilidade e micro e pequenas empresas. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 82-87, jan./mar. 1997.

\_\_\_\_\_.; BEZERRA, L. Produtividade e emprego industrial no Brasil. *In*: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec-Abet, 1997.

CINTRA, M. A. **Crédito direcionado e desenvolvimento econômico no Brasil**: o papel dos fundos públicos. Relatório de Pesquisa (I). Campinas: IE/UNICAMP, 2007.

CROTTY, J. **The effects of increased product market competition and changes in financial markets on the performance of nonfinancial corporations in the neoliberal era**. University of Massachusetts Amherst, Political Economy Research Institute, 2002 (Working Paper Series, n. 44).

DELOITTE. **Análise setorial** – o varejo no novo cenário econômico. 2009.

FEIJÓ, C.; CARVALHO, P. G.; RODRIGUEZ, M. S. Concentração industrial e produtividade do trabalho na indústria de transformação nos anos 90: evidências empíricas. **Economia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, 2003.

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor**. 2009.

GONÇALVES, J. R. B.; MADI, M. A. C. Private equity investment and labour: Faceless capital and the challenges to trade unions in Brazil. *In*: FITCHER, M. *et al.* (Org.). **Trade unions and the global crisis**: labor's visions, strategies and responses. Geneve: ILO, 2011.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 30 out. 2010.

KUPFER, D. ; ROCHA, C. F. **Dinâmica da produtividade e heterogeneidade estrutural na indústria brasileira**. Texto apresentado no Seminário El Reto de Acelerar el Crecimiento en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Cepal, División de Desarrollo Productivo, 2004.

LAZONICK, W.; O'SULLIVAN, M. Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance. **Economy and society**, v. 29, n. 1, 2000.

MADI, M. A. C.; GONÇALVES, J. R. B. **Microcredit and market society**: challenges to social inclusion in the 21<sup>st</sup> century. *In*: CONGRESSO "AFTER DEREGULATION". Brighton: Universidade de Sussex, 2005.

MDIC – MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR. **As MPes e a crise econômica internacional**. Sumário Executivo. Brasília, 2009.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório de Gestão FAT**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/fat/relatorio-de-gestao-do-fat.htm>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

POCHMANN, M. **Produtividade e emprego no Brasil dos anos 90**. Campinas: IE/UNICAMP, 1999. Mimeo.

RAPPAPORT, A. The economics of short-term performance obsession. **Financial analysts journal**, v. 61, n. 3, 2005.

SALM, C. *et al.* Produtividade na indústria brasileira: questões metodológicas e novas evidências empíricas. **Pesquisa e planejamento econômico**, v. 7, n. 2, ago. 1997.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **A Gestão dos custos nas MPes paulistas: um estudo exploratório**. São Paulo, 2002 (Relatório de Pesquisa).

\_\_\_\_\_. **10 Anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas**. São Paulo, 2008a. Disponível em: < [http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Biblioteca/Documents/EstudosePesquisas/Mortalidade\\_MPE/livro\\_10\\_anos\\_mortalidade/livro\\_10\\_anos\\_mortalidade.pdf](http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Biblioteca/Documents/EstudosePesquisas/Mortalidade_MPE/livro_10_anos_mortalidade/livro_10_anos_mortalidade.pdf)>.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2008**. Elaboração do DIEESE. São Paulo, 2008b. Disponível em: < [http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario\\_trabalho2008.pdf](http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario_trabalho2008.pdf)>.

\_\_\_\_\_. **O financiamento das micro e pequenas empresas (MPes) no Brasil**. São Paulo, jul. 2009a.

\_\_\_\_\_. **Inovação e competitividade nas MPes brasileiras**. São Paulo, set. 2009b.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2009**. Elaboração do DIEESE. São Paulo, 2010a. Disponível em: < [http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario\\_trabalho2008.pdf](http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario_trabalho2008.pdf)>.

\_\_\_\_\_. **Banco do Nordeste empresta R\$ 1,8 bi para pequenas empresas**. 7 maio 2010b. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/noticia.kmf?canal=214&cod=9952742>>.

\_\_\_\_\_. **BNDES aumenta crédito para negócios de menor porte**. 11 ago. 2010c. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/noticia.kmf?cod=10499007&canal=214>>.

SENAC – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. Departamento Nacional (DN). **Programa Senac de gratuidade: demanda atual do setor do comércio de bens, serviços e turismo**. Rio de Janeiro, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Programa Senac de gratuidade: demanda futura do setor do comércio de bens, serviços e turismo**. Rio de Janeiro, 2009b.

\_\_\_\_\_. **Egressos do programa gratuidade do SENAC**. Rio de Janeiro 2009c.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERFATI, C. Le rôle actif des groupes à domaine industrielle dans la financiarisation de l'économie. *In*: CHESNAIS, F. (Coord.). **La mondialisation financière**: genèse, coût et enjeux. Paris: Syros, 1996.

SOUZA, M. C. S.; MAZALLI, L. Conceito e espaço da pequena empresa na estrutura industrial: heterogeneidade e formas de inserção. **Gestão & produção**, São Carlos, v. 15, n. 3, set./dez. 2008.

SCHUMPETER, J. A. Capitalismo, socialismo e democracia. New York: Harper & Row, 1975.

TEIXEIRA, F.; MAGALHÃES, C. **Conceito de competitividade e sua relação com o crescimento da produtividade e a reestruturação produtiva na petroquímica brasileira**. ANPEC, 2000.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BCB – BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Estatísticas do setor financeiro**. Disponível em: <www.bacen.gov.br>. Acesso em: 20 out. 2010.

BNB – BANCO DO NORDESTE DO BRASIL. **Panorama do setor comercial no Brasil e Nordeste**. Informe Setorial, 2010.

BANCO MUNDIAL. **Making services work for poor people**. World Development Report, Co-publication of the World Bank and Oxford University Press, 2004.

CNC/SEBRAE – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO/SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **A competitividade nos setores de comércio, de serviços e do turismo no Brasil**: perspectivas até 2015: tendências e diagnósticos. Brasília, 2008.

CNI/SEBRAE – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA/SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Indicadores de competitividade na indústria brasileira, MPes**. 2006.

\_\_\_\_\_. **A competitividade das micro e pequenas empresas**. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 14. Brasília, 2009. Disponível em: <www.cni.org.br>.

\_\_\_\_\_. **A indústria e o Brasil. Uma agenda para crescer mais e melhor. Agenda para micro e pequena empresa**. Brasília, 2010. Disponível em: <www.cni.org.br>.

\_\_\_\_\_. **Sondagem industrial**. Brasília, 2011. Disponível em: <www.cni.org.br> .

\_\_\_\_\_. **Sondagem especial - China**. Ano 9 Número 1 Brasília. 2011a. Disponível em: <www.cni.org.br>.

\_\_\_\_\_. **Sondagem especial - construção civil**. Brasília, 2011b. Disponível em: < [www.cni.org.br](http://www.cni.org.br)>.

DAVIDSON, P. **The Keynes solution**. New York: Palgrave, 2009.

EXAME - DELOITTE. **Relatório pequenas e médias empresas**. 2009. Disponível em: <<http://www.gestaouniversitaria.com.br/edicoes/51-79/242-apoio-no-combate-a-miseria-por-meio-das-micro--pequenas-e-medio-empresas--o-papel-do-empendedor.html>>. Acesso em: 30 jun. 2010

FECOMERCIO-RJ – FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Visão empresarial – Desafios do comércio**. Rio de Janeiro, 2009.

GIMENEZ, F. *et al.* Estratégia em pequenas empresas: uma aplicação do modelo de Miles e Snow. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 3, n. 2, maio/ago. 1999.

GONÇALVES, J. R. B.; KREIN, J. D.; MADI, M. A. C. Condições de trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. *In*: KREIN, J. D. *et al.* (Org.). **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTR, 2006.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1998.

GUSSO, D. A.; NASCIMENTO, P. A. M. M. Contexto e dimensionamento da formação de pessoal técnico científico e de engenheiros. **Radar**, Brasília, n. 12, fev. 2011.

HAGUENAUER, L. **Competitividade: conceitos e medidas**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1989.

IEDI – INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Comparando produtividade e custo do trabalho: como está o Brasil?** São Paulo, 2007 (Carta IEDI, 282).

IUF – INTERNATIONAL UNION OF FOOD AGRICULTURAL, HOTEL, RESTAURANT, CATERING, TOBACCO AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION. **A Workers' Guide to Private Equity Buyouts**. Geneve, 2007.

MACHADO, J. C. *et al.* **Desafios e oportunidades de negócios com pequenas e médias empresas**. Serasa Experian Business Information, 2009 (White Paper).

MADI, M. A. C.; GONÇALVES, J. R. B. Corporate social responsibility and market society: credit and social exclusion in contemporary Brazil. *In*: BUGRA, A.; AGARTAN, K. (Org.). **Reading Karl Polanyi for the twenty-first century: market economy as a political project**. New York: Palgrave MacMillan, 2007.

MAGDOFF, H. The uses and abuses of measuring productivity. **Monthly review**, June 1980.

MINSKY, H. **Stabilizing an unstable economy**. New Haven: Yale University Press, 1986.

NASCIMENTO, P. A. M. M. *et alii*. Escassez de engenheiros: realmente um risco? **Radar**, Brasília, n. 6, fev. 2010

PAIC – PESQUISA ANUAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO/INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30 jun. 2010.

PAS – PESQUISA ANUAL DOS SERVIÇOS/INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30 jun. 2010.

PIA – PESQUISA ANUAL DA INDÚSTRIA/INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30 jun. 2010.

STEINDL, J. **Small and big business**. Oxford: Basil Blackwell, 1945.

\_\_\_\_\_. **Maturidade e estagnação no capitalismo americano**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

TIMM, S. **De que maneira pode a África do Sul melhorar o apoio aos pequenos negócios**: lições do Brasil e Índia. Trade & Industrial policy Strategies, 2011 (Relatório).



## CONDIÇÕES SOCIAIS DOS MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS

Waldir Quadros\*

Alexandre Gori Maia\*\*

### 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será apresentada uma visão abrangente do perfil social dos micro e pequenos empresários, bem como de sua evolução durante o período recente de crescimento econômico mais expressivo, que foi acompanhado de formalização das relações de trabalho, redução significativa da miséria e expansão da baixa classe média.<sup>1</sup>

Um dos aspectos centrais diz respeito ao papel dos micro e pequenos empresários na geração de empregos assalariados, tanto formais quanto informais, bem como dos salários pagos por eles aos empregados. O peso específico da contribuição deste segmento ao desenvolvimento social e econômico será identificado pela comparação com o desempenho dos demais empresários.

A fonte dos dados primários é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a mais indicada para este tipo de abordagem, uma vez que engloba tanto os empreendimentos e empregos formais como os informais, facultando o mais abrangente panorama social. A única ressalva é a de que, pela sua natureza de inquérito domiciliar, os grandes empresários são bastante sub-representados.<sup>2</sup>

O segmento dos micro e pequenos empresários será associado ao grupo ocupacional dos “empregadores com até 10 empregados”.

Para melhor caracterizar o perfil social deste segmento serão realizadas comparações com outros três grupos ocupacionais com alguma afinidade em termos de estratificação social. Em primeiro lugar, com os “empregadores com 11 ou mais

---

\* Professor-associado e colaborador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (CESIT/IE/UNICAMP).

\*\* Professor doutor do CESIT/IE/UNICAMP.

1. Com base em Ipea (2011).

2. Entre alguns dos principais problemas enfrentados nos inquéritos domiciliares está a recusa com substituição dos informantes.

empregados”, os quais, em razão da mencionada sub-representação dos grandes empresários, serão relacionados aos médios empresários. Em segundo, com os profissionais de “colarinhos-brancos”, tanto autônomos como assalariados.

Como decorrência da própria natureza do objeto de análise, este estudo abrange fundamentalmente as atividades do *setor privado* da economia brasileira.

Por outro lado, no que se refere aos empregados, apenas são contempladas as atividades *urbanas* (não agrícolas), uma vez que as informações da PNAD relativas aos trabalhadores agrícolas não permitem segmentá-los por tamanho de estabelecimento, segundo a definição adotada (número de empregados assalariados permanentes).<sup>3</sup>

## 2 A ESTRUTURA ECONÔMICA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (MPes)

### 2.1 O panorama nacional<sup>4</sup>

A partir das informações fornecidas pela PNAD, é possível se obter uma ideia aproximada da estrutura produtiva setorial das MPes examinando tanto o comportamento da ocupação nestas empresas e atividades, como da massa de rendimentos declarados pelas pessoas ocupadas.<sup>5</sup>

A tabela 1 apresenta a estrutura da ocupação para os anos de 2003 e 2009 e a tabela 2, a estrutura dos rendimentos mensais, sempre considerando o conjunto dos ocupados do setor privado, ou seja, os empregadores e os empregados (urbanos).

TABELA 1  
Brasil: estrutura da ocupação segundo o tamanho das empresas

Número de ocupados	2003		2009	
	Mil pessoas	%	Mil pessoas	%
11 ou +	18.629	61,7	24.786	63,9
Até 10	11.568	38,3	13.985	36,1
6 a 10	4.251	14,1	5.480	14,1
3 a 5	5.046	16,7	5.721	14,8
1 a 2	2.272	7,5	2.783	7,2
<b>Total</b>	<b>30.198</b>	<b>100,0</b>	<b>38.771</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

3. O tamanho do estabelecimento é definido neste estudo pelo número de trabalhadores assalariados permanentes. Contudo, é necessário alertar para o fato de que no item relativo ao tamanho da empresa, o questionário aplicado aos empregados difere daquele dos empregadores. No caso dos empregadores a pergunta é sobre o número de *empregados* na empresa, o que exclui o empregador. Já no que se refere aos empregados, é indagado o número de *ocupados*, incluindo o empregador. Como não é possível compatibilizar as duas variáveis é importante atentar para esta diferença que, se não impede a análise comparativa mais panorâmica, não dá suporte a exercícios quantitativos mais específicos.

4. Para compatibilizar os dados da série, não se inclui o Norte rural, que foi captado pela PNAD apenas a partir de 2004.

5. Os rendimentos incluem todas as rendas declaradas e não apenas aquelas da ocupação principal.

TABELA 2  
**Brasil: estrutura dos rendimentos segundo o tamanho das empresas**

Número de ocupados	2003		2009	
	R\$ milhões <sup>1</sup>	%	R\$ milhões <sup>1</sup>	%
11 ou +	20.425	75,0	29.935	74,4
Até 10	6.811	25,0	10.285	25,6
6 a 10	2.918	10,7	4.556	11,3
3 a 5	2.778	10,2	3.999	9,9
1 a 2	1.115	4,1	1.730	4,3
<b>Total</b>	<b>27.236</b>	<b>100,0</b>	<b>40.220</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) corrigido, Ipea.

Como se observa, em 2003 as MPEs eram responsáveis por 38% do total de pessoas ocupadas, caindo para 36% em 2009.

Em termos estáticos esta retração resulta basicamente do recuo relativo do estrato de empresas com 3 a 5 ocupados. Contudo, pode-se aventar que, diante do cenário de crescimento econômico, ampliaram-se as oportunidades para a expansão dos pequenos negócios, e uma parcela expressiva de empresas teria passado para o segmento superior.

Por outro lado, ao se examinar os dados da tabela 2 constata-se que a participação das MPEs na geração de empregos pelo setor empresarial é significativamente superior à sua participação na massa total de rendimentos declarados. Entretanto, ao longo do período examinado, esta última avança ligeiramente (de 25% para 25,6%).

Assim sendo, e diante da retração na proporção de pessoas ocupadas, ocorre uma melhora substantiva nos rendimentos médios das MPEs. De fato, eles crescem 11% no estrato de 11 ou mais ocupados; 22% no de 6 a 10; 28% no de 3 a 5; e 27,5% no de 1 a 2.

Avançando na análise, aborda-se em seguida o desempenho por setor de atividade econômica. As tabelas 3 e 4 apresentam a participação setorial da ocupação sob duas óticas.

Na primeira constata-se que em cinco atividades a participação das MPEs na ocupação total do segmento empresarial supera aquela registrada no estrato de 11 ou mais ocupados. São elas, em ordem decrescente: comércio e reparação, construção civil, outros serviços, alojamento e alimentação e serviços pessoais e recreativos.

**TABELA 3**  
**Estrutura setorial da ocupação segundo o tamanho das empresas**  
 (Em %)

Setores de atividade	2003		2009	
	11 ou +	<= 10	11 ou +	<= 10
Indústria de transformação	29,7	13,9	30,7	13,9
Outras atividades industriais	2,9	0,6	1,8	0,5
Construção civil	6,8	9,4	7,8	11,3
Comércio e reparação	16,6	33,2	20,3	35,6
Alojamento e alimentação	2,6	6,4	3,9	8,2
Transporte, armazenagem e comunicação	9,2	5,4	8,8	4,6
Educação, saúde e serviço social	11,9	6,7	9,1	5,5
Setor financeiro	4,0	2,3	2,6	1,2
Atividades a empresas	9,3	9,5	8,8	7,4
Serviços pessoais e recreativos	2,5	4,7	2,6	5,1
Outros serviços	4,2	7,5	3,4	6,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 4**  
**Estrutura setorial da ocupação segundo o tamanho das empresas**  
 (Em %)

Setores de atividade	2003		2009	
	11 ou +	<= 10	11 ou +	<= 10
Indústria de transformação	78,5	21,5	79,6	20,4
Outras atividades industriais	86,7	13,3	87,0	13,0
Construção civil	46,5	53,5	54,8	45,2
Comércio e reparação	45,7	54,3	50,2	49,8
Alojamento e alimentação	42,9	57,1	45,5	54,5
Transporte, armazenagem e comunicação	73,7	26,3	77,3	22,7
Educação, saúde e serviço social	72,3	27,7	74,5	25,5
Setor financeiro	83,4	16,6	79,6	20,4
Atividades a empresas	64,6	35,4	67,7	32,3
Serviços pessoais e recreativos	49,9	50,1	47,6	52,4
Outros serviços	46,6	53,4	49,4	50,6
<b>Total</b>	<b>61,7</b>	<b>38,3</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Sob outro ângulo de análise, a tabela 4 aponta em 2009 duas atividades em que a proporção de pessoas ocupadas nas MPEs ultrapassa o estrato de 11 ou mais ocupados (alojamento e alimentação; serviços pessoais e recreativos); duas outras em que as proporções praticamente se equivalem (outros serviços; comércio e reparação); e, por fim, uma em que, embora com proporção inferior, as MPEs também se destacam (construção civil).

Os dados da tabela 5 revelam que as mesmas atividades em que as MPEs se destacaram na ocupação (tabela 3) igualmente o fazem em termos de massa de rendimentos. Este comportamento também se verifica nas atividades das empresas em 2003. Porém, devido ao avanço relativo do estrato de 11 ou mais ocupados, em 2009 as participações dos dois estratos praticamente se equivalem.

TABELA 5  
Estrutura setorial dos rendimentos segundo o tamanho das empresas  
(Em %)

Setores de atividade	2003		2009	
	11 ou +	<= 10	11 ou +	<= 10
Indústria de transformação	32,5	14,2	29,7	13,9
Outras atividades industriais	2,3	0,4	2,9	0,6
Construção civil	4,9	8,4	6,8	9,4
Comércio e reparação	15,4	34,0	16,6	33,2
Alojamento e alimentação	2,2	5,8	2,6	6,4
Transporte, armazenagem e comunicação	9,1	6,2	9,2	5,4
Educação, saúde e serviço social	13,2	6,6	11,9	6,7
Setor financeiro	6,0	2,3	4,0	2,3
Atividades a empresas	7,2	9,4	9,3	9,5
Serviços pessoais e recreativos	2,9	4,3	2,5	4,7
Outros serviços	3,6	7,9	4,2	7,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Por sua vez, os dados da tabela 6 revelam cinco atividades em que as MPEs se destacam: alojamento e alimentação, comércio e reparação, serviços pessoais e recreativos, outros serviços e construção civil. Entretanto, ao longo do período de crescimento recente as participações das MPEs recuam nestas atividades, à exceção dos serviços pessoais e recreativos.

TABELA 6  
Estrutura setorial dos rendimentos segundo o tamanho das empresas  
(Em %)

Setores de atividade	2003		2009	
	11 ou +	<= 10	11 ou +	<= 10
Indústria de transformação	87,3	12,7	86,2	13,8
Outras atividades industriais	94,0	6,0	93,4	6,6
Construção civil	63,9	36,1	67,8	32,2
Comércio e reparação	57,7	42,3	59,2	40,8
Alojamento e alimentação	52,8	47,2	53,9	46,1
Transporte, armazenagem e comunicação	81,6	18,4	83,3	16,7
Educação, saúde e serviço social	85,7	14,3	83,9	16,1
Setor financeiro	88,6	11,4	83,8	16,2
Atividades a empresas	69,5	30,5	74,0	26,0
Serviços pessoais e recreativos	67,2	32,8	60,7	39,3
Outros serviços	57,8	42,2	62,0	38,0
<b>Total</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>	<b>74,4</b>	<b>25,6</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

## 2.2 O panorama regional

Inicialmente é importante esclarecer o critério de regionalização adotado neste trabalho. Resumidamente, as diversas localidades definidas pela PNAD – 26 estados e 10 regiões metropolitanas (RMs) – foram agregadas segundo suas rendas *per capita* em três regiões. A região A, com rendimentos mais elevados, engloba o Distrito Federal e os estados do Sudeste e Sul. A região B, com níveis intermediários de rendimentos, contempla os estados do Norte<sup>6</sup> e Centro-Oeste, além das três metrópoles do Nordeste identificadas pela PNAD.<sup>7</sup> Em terceiro lugar temos a região C, com níveis inferiores de rendimentos, que abrange os estados do Nordeste exceto suas RMs.

As tabelas 7 e 8 apresentam a massa de rendimentos declarados pelas pessoas ocupadas segmentada por regiões e por tamanho de empresas.

Como se observa na tabela 9, a participação regional das MPEs na massa total de rendimentos é inversamente proporcional ao nível de renda *per capita* regional, alcançando em 2003 a marca de 23% na região A, 31% na região B e 36% na região C.

6. *Áreas não rurais*, uma vez que as áreas rurais foram contempladas pela PNAD apenas a partir de 2004.

7. As RMs de Salvador, Recife e Fortaleza.

**TABELA 7**  
**Estrutura regional dos rendimentos segundo o número de ocupados (2003)**  
 (Em R\$ milhões<sup>1</sup>)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	16.844	5.091	2.253	2.029	809	<b>21.934</b>
B	2.433	1.082	432	470	181	<b>3.515</b>
C	1.148	638	233	279	126	<b>1.787</b>
<b>Total</b>	<b>20.425</b>	<b>6.811</b>	<b>2.918</b>	<b>2.778</b>	<b>1.115</b>	<b>27.236</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

**TABELA 8**  
**Estrutura regional dos rendimentos segundo o número de ocupados (2009)**  
 (Em R\$ milhões<sup>1</sup>)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	23.835	7.372	3.406	2.810	1.156	<b>31.207</b>
B	4.071	1.812	746	738	327	<b>5.882</b>
C	2.030	1.101	403	450	247	<b>3.130</b>
<b>Total</b>	<b>29.935</b>	<b>10.285</b>	<b>4.556</b>	<b>3.999</b>	<b>1.730</b>	<b>40.220</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Preços de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

**TABELA 9**  
**Estrutura regional dos rendimentos segundo o número de ocupados (2003)**  
 (Em R\$ milhões)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	76,8	23,2	10,3	9,3	3,7	<b>100,0</b>
B	69,2	30,8	12,3	13,4	5,1	<b>100,0</b>
C	64,3	35,7	13,1	15,6	7,1	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>	<b>10,7</b>	<b>10,2</b>	<b>4,1</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Por sua vez, os dados da tabela 10 indicam que no período recente de crescimento econômico mais expressivo estas participações regionais das MPÉs variaram muito pouco.

Entretanto, o panorama é relativamente distinto quando se considera o comportamento da ocupação, tal como é apresentado nas tabelas 11 a 14.

De fato, a tabela 13 indica que, tal como no âmbito nacional, a participação regional das MPÉs no total da ocupação é significativamente mais expressiva do que a participação nos rendimentos, ainda que ela também varie inversamente ao

nível de renda *per capita*. Em 2003 ela atinge 35% da ocupação na região A, 42% na região B e 52% na região C.

TABELA 10

**Estrutura regional dos rendimentos segundo o número de ocupados (2009)**

(Em %)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	76,4	23,6	10,9	9,0	3,7	100,0
B	69,2	30,8	12,7	12,5	5,6	100,0
C	64,8	35,2	12,9	14,4	7,9	100,0
<b>Total</b>	<b>74,4</b>	<b>25,6</b>	<b>11,3</b>	<b>9,9</b>	<b>4,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 11

**Estrutura regional dos rendimentos segundo o número de ocupados (2003)**

(Mil pessoas)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	14.027	7.631	2.982	3.258	1.390	21.657
B	2.921	2.139	743	969	427	5.060
C	1.682	1.799	525	818	455	3.480
<b>Total</b>	<b>18.629</b>	<b>11.568</b>	<b>4.251</b>	<b>5.046</b>	<b>2.272</b>	<b>30.198</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 12

**Estrutura regional das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2009)**

(Mil pessoas)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	18.281	8.995	3.805	3.599	1.591	27.276
B	4.102	2.695	989	1.148	558	6.796
C	2.404	2.295	687	974	634	4.699
<b>Total</b>	<b>24.786</b>	<b>13.985</b>	<b>5.480</b>	<b>5.721</b>	<b>2.783</b>	<b>38.771</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 13

**Estrutura regional das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2003)**

(Em %)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	64,8	35,2	13,8	15,0	6,4	100,0
B	57,7	42,3	14,7	19,1	8,4	100,0
C	48,3	51,7	15,1	23,5	13,1	100,0
<b>Total</b>	<b>61,7</b>	<b>38,3</b>	<b>14,1</b>	<b>16,7</b>	<b>7,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 14  
**Estrutura regional das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2009)**  
 (Em %)

Regiões	11 ou +	<= 10	6 a 10	3 a 5	1 a 2	Total
A	67,0	33,0	13,9	13,2	5,8	<b>100,0</b>
B	60,3	39,7	14,5	16,9	8,2	<b>100,0</b>
C	51,2	48,8	14,6	20,7	13,5	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>	<b>14,1</b>	<b>14,8</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Já os dados da tabela 14 apontam que estas participações caem entre 2003 e 2009, reproduzindo o comportamento nacional.

Considerando conjuntamente estes movimentos da massa de rendimentos e da ocupação entre 2003 e 2009, o resultado em todas as regiões e em todos os estratos das MPEs é um crescimento dos rendimentos médios das pessoas ocupadas superior ao observado no estrato de empresas com 11 ou mais ocupados, tal como se observa na tabela 17, a partir dos dados das tabelas 15 e 16.

Por outro lado, deve ser devidamente enfatizada a evolução bem mais favorável nas regiões menos desenvolvidas e nas menores empresas, atingindo 42% no estrato de 1 a 2 ocupados da região C.

TABELA 15  
**Rendimentos médios regionais das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2003)**  
 (Em R\$<sup>1</sup>)

Regiões	11 ou +	6 a 10	3 a 5	1 a 2
A	1.223	771	630	586
B	843	587	488	429
C	686	444	341	277
<b>Total</b>	<b>1.114</b>	<b>698</b>	<b>556</b>	<b>494</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

Analisa-se em seguida a evolução setorial e regional conjuntamente. As tabelas 18 e 19 apresentam a distribuição da massa de rendimentos das MPEs por setor de atividade econômica em cada uma das regiões aqui consideradas.

Como se observa na tabela 20, o setor comércio e reparação se destaca em termos de participação na massa de rendimentos nas três regiões, que aumenta em termos inversamente proporcionais ao nível de renda *per capita*.

**TABELA 16**  
**Rendimentos médios regionais das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2009)**  
 (Em R\$<sup>1</sup>)

Regiões	11 ou +	6 a 10	3 a 5	1 a 2
A	1.346	922	799	739
B	1.005	762	648	592
C	852	593	465	393
<b>Total</b>	<b>1.240</b>	<b>851</b>	<b>711</b>	<b>630</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

**TABELA 17**  
**Varição dos rendimentos médios regionais das pessoas ocupadas segundo o número de ocupados (2003 a 2009)**  
 (Em %)

Regiões	11 ou +	6 a 10	3 a 5	1 a 2
A	10,1	19,5	26,7	26,2
B	19,2	29,8	32,6	37,9
C	24,2	33,4	36,5	41,9
<b>Total</b>	<b>11,3</b>	<b>21,9</b>	<b>27,9</b>	<b>27,5</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 18**  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**  
 (Em R\$ milhões<sup>1</sup>)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	<b>Total</b>
Indústria de transformação	746	139	82	<b>967</b>
Outras atividades industriais	20	8	3	<b>30</b>
Construção civil	386	106	78	<b>570</b>
Comércio e reparação	1.679	387	247	<b>2.313</b>
Alojamento e alimentação	293	67	34	<b>394</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	300	77	44	<b>421</b>
Educação, saúde e serviço social	344	70	36	<b>450</b>
Setor financeiro	136	16	6	<b>158</b>
Atividades a empresas	506	89	46	<b>641</b>
Serviços pessoais e recreativos	226	42	25	<b>293</b>
Outros serviços	425	76	35	<b>535</b>
<b>Total</b>	<b>5.091</b>	<b>1.082</b>	<b>638</b>	<b>6.811</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

TABELA 19  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**  
 (Em R\$ milhões<sup>1</sup>)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	1.084	206	135	<b>1.425</b>
Outras atividades industriais	33	17	11	<b>61</b>
Construção civil	643	174	147	<b>964</b>
Comércio e reparação	2.360	638	418	<b>3.416</b>
Alojamento e alimentação	465	125	70	<b>660</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	397	103	52	<b>552</b>
Educação, saúde e serviço social	515	117	53	<b>686</b>
Setor financeiro	182	28	22	<b>232</b>
Atividades a empresas	714	177	90	<b>980</b>
Serviços pessoais e recreativos	350	88	44	<b>482</b>
Outros serviços	592	127	53	<b>772</b>
<b>Total</b>	<b>7.372</b>	<b>1.812</b>	<b>1.101</b>	<b>10.285</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota:<sup>1</sup> Valores de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

TABELA 20  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**  
 (Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	14,7	12,8	12,8	<b>14,2</b>
Outras atividades industriais	0,4	0,7	0,5	<b>0,4</b>
Construção civil	7,6	9,8	12,2	<b>8,4</b>
Comércio e reparação	33,0	35,7	38,7	<b>34,0</b>
Alojamento e alimentação	5,8	6,2	5,3	<b>5,8</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	5,9	7,1	6,9	<b>6,2</b>
Educação, saúde e serviço social	6,8	6,4	5,6	<b>6,6</b>
Setor financeiro	2,7	1,5	1,0	<b>2,3</b>
Atividades a empresas	9,9	8,2	7,2	<b>9,4</b>
Serviços pessoais e recreativos	4,4	3,9	3,9	<b>4,3</b>
Outros serviços	8,3	7,0	5,4	<b>7,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Em segundo lugar fica a indústria de transformação, seguida da construção civil e atividades a empresas, que alternam suas posições nas várias regiões.

As participações das atividades a empresas caem nas regiões com menores rendimentos *per capita* e a Construção civil revela comportamento oposto. O primeiro comportamento também ocorre em outros serviços e na educação, saúde e serviço social.

Por sua vez, os dados da tabela 21 apontam que, entre 2003 e 2009, as participações relativas regionais e setoriais não se alteram significativamente.

**TABELA 21**  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**  
(Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	14,7	11,4	12,2	<b>13,9</b>
Outras atividades industriais	0,4	1,0	1,0	<b>0,6</b>
Construção civil	8,7	9,6	13,4	<b>9,4</b>
Comércio e reparação	32,0	35,2	38,0	<b>33,2</b>
Alojamento e alimentação	6,3	6,9	6,4	<b>6,4</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	5,4	5,7	4,7	<b>5,4</b>
Educação, saúde e serviço social	7,0	6,5	4,9	<b>6,7</b>
Setor financeiro	2,5	1,6	2,0	<b>2,3</b>
Atividades a empresas	9,7	9,8	8,1	<b>9,5</b>
Serviços pessoais e recreativos	4,7	4,9	4,0	<b>4,7</b>
Outros serviços	8,0	7,0	4,8	<b>7,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Entretanto, os dados das tabelas 22 e 23 apontam para uma redução da participação na massa de rendimentos da região A, com a correspondente expansão nas regiões B e C, de forma bastante generalizada entre as diversas atividades econômicas.

As tabelas 24 e 25 apresentam os dados correspondentes à distribuição setorial e regional das pessoas ocupadas nas MPEs, respectivamente em 2003 e 2009.

Como se observa na tabela 26, da mesma forma que ocorreu com a distribuição da massa de rendimentos, em todas as regiões o setor comércio e reparação se destaca em termos de ocupação; e também se verifica que esta participação é maior nas regiões com menor renda *per capita*.

**TABELA 22**  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**  
 (Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	77,2	14,4	8,5	100,0
Outras atividades industriais	64,5	25,0	10,5	100,0
Construção civil	67,8	18,6	13,6	100,0
Comércio e reparação	72,6	16,7	10,7	100,0
Alojamento e alimentação	74,5	17,0	8,5	100,0
Transporte, armazenagem e comunicação	71,3	18,3	10,4	100,0
Educação, saúde e serviço social	76,5	15,5	8,0	100,0
Setor financeiro	85,9	10,0	4,1	100,0
Atividades a empresas	79,0	13,8	7,1	100,0
Serviços pessoais e recreativos	77,0	14,4	8,6	100,0
Outros serviços	79,4	14,1	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>74,7</b>	<b>15,9</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 23**  
**Estrutura setorial e regional dos rendimentos – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**  
 (Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	76,1	14,5	9,4	100,0
Outras atividades industriais	53,4	28,3	18,3	100,0
Construção civil	66,7	18,0	15,3	100,0
Comércio e reparação	69,1	18,7	12,2	100,0
Alojamento e alimentação	70,4	19,0	10,7	100,0
Transporte, armazenagem e comunicação	71,9	18,7	9,4	100,0
Educação, saúde e serviço social	75,1	17,1	7,8	100,0
Setor financeiro	78,1	12,3	9,6	100,0
Atividades a empresas	72,8	18,0	9,1	100,0
Serviços pessoais e recreativos	72,6	18,3	9,1	100,0
Outros serviços	76,7	16,4	6,9	100,0
<b>Total</b>	<b>71,7</b>	<b>17,6</b>	<b>10,7</b>	<b>100,0</b>

Fonte:PNAD/IBGE.

**TABELA 24**  
**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**  
(Mil pessoas)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	1.140	294	274	<b>1.708</b>
Outras atividades industriais	28	13	9	<b>50</b>
Construção civil	780	246	263	<b>1.289</b>
Comércio e reparação	2.683	789	702	<b>4.174</b>
Alojamento e alimentação	573	185	112	<b>870</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	377	110	112	<b>598</b>
Educação, saúde e serviço social	486	123	94	<b>703</b>
Setor financeiro	96	19	8	<b>122</b>
Atividades a empresas	577	145	79	<b>800</b>
Serviços pessoais e recreativos	351	91	74	<b>517</b>
Outros serviços	500	115	66	<b>681</b>
<b>Total</b>	<b>7.631</b>	<b>2.139</b>	<b>1.799</b>	<b>11.568</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 25**  
**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**  
(Mil pessoas)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	1.313	338	297	<b>1.948</b>
Outras atividades industriais	35	19	13	<b>67</b>
Construção civil	912	304	367	<b>1.583</b>
Comércio e reparação	3.068	1.000	905	<b>4.973</b>
Alojamento e alimentação	727	241	177	<b>1.146</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	418	121	99	<b>638</b>
Educação, saúde e serviço social	541	137	91	<b>768</b>
Setor financeiro	121	23	23	<b>166</b>
Atividades a empresas	722	197	117	<b>1.036</b>
Serviços pessoais e recreativos	479	136	93	<b>709</b>
Outros serviços	597	165	97	<b>858</b>
<b>Total</b>	<b>8.995</b>	<b>2.695</b>	<b>2.295</b>	<b>13.985</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 26**  
**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**  
 (Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	14,9	13,8	15,2	<b>14,8</b>
Outras atividades industriais	0,4	0,6	0,5	<b>0,4</b>
Construção civil	10,2	11,5	14,6	<b>11,1</b>
Comércio e reparação	35,2	36,9	39,0	<b>36,1</b>
Alojamento e alimentação	7,5	8,6	6,3	<b>7,5</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	4,9	5,1	6,2	<b>5,2</b>
Educação, saúde e serviço social	6,4	5,7	5,2	<b>6,1</b>
Setor financeiro	1,3	0,9	0,4	<b>1,1</b>
Atividades a empresas	7,6	6,8	4,4	<b>6,9</b>
Serviços pessoais e recreativos	4,6	4,2	4,1	<b>4,5</b>
Outros serviços	6,6	5,4	3,7	<b>5,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

A indústria de transformação igualmente ocupa a segunda posição, seguida da construção civil que, na região C, quase alcança a mesma participação. E os dados da tabela 27 apontam da mesma forma que as posições relativas apresentam alterações pouco significativas entre 2003 e 2009.

**TABELA 27**  
**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**  
 (Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	14,6	12,5	13,0	<b>13,9</b>
Outras atividades industriais	0,4	0,7	0,6	<b>0,5</b>
Construção civil	10,1	11,3	16,0	<b>11,3</b>
Comércio e reparação	34,1	37,1	39,4	<b>35,6</b>
Alojamento e alimentação	8,1	8,9	7,7	<b>8,2</b>
Transporte, armazenagem e comunicação	4,7	4,5	4,3	<b>4,6</b>
Educação, saúde e serviço social	6,0	5,1	3,9	<b>5,5</b>
Setor financeiro	1,3	0,8	1,0	<b>1,2</b>
Atividades a empresas	8,0	7,3	5,1	<b>7,4</b>
Serviços pessoais e recreativos	5,3	5,1	4,1	<b>5,1</b>
Outros serviços	6,6	6,1	4,2	<b>6,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Por fim, como se constata nas tabelas 28 e 29, no período recente de crescimento econômico mais expressivo, a região A também perde participação na ocupação total, em favor das regiões B e C.

TABELA 28

**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas: setor privado urbano – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2003)**

(Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	66,7	17,2	16,0	100,0
Outras atividades industriais	55,7	26,2	18,1	100,0
Construção civil	60,5	19,1	20,4	100,0
Comércio e reparação	64,3	18,9	16,8	100,0
Alojamento e alimentação	65,9	21,2	12,9	100,0
Transporte, armazenagem e comunicação	62,9	18,3	18,7	100,0
Educação, saúde e serviço social	69,2	17,4	13,4	100,0
Setor financeiro	78,6	15,2	6,2	100,0
Atividades a empresas	72,0	18,1	9,9	100,0
Serviços pessoais e recreativos	68,0	17,5	14,4	100,0
Outros serviços	73,4	16,8	9,8	100,0
<b>Total</b>	<b>66,0</b>	<b>18,5</b>	<b>15,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 29

**Estrutura setorial e regional das pessoas ocupadas: setor privado urbano – empresas com até 10 pessoas ocupadas (2009)**

(Em %)

Setores de atividade	Região A	Região B	Região C	Total
Indústria de transformação	67,4	17,3	15,3	100,0
Outras atividades industriais	52,8	27,8	19,4	100,0
Construção civil	57,6	19,2	23,2	100,0
Comércio e reparação	61,7	20,1	18,2	100,0
Alojamento e alimentação	63,5	21,0	15,5	100,0
Transporte, armazenagem e comunicação	65,5	18,9	15,6	100,0
Educação, saúde e serviço social	70,4	17,8	11,8	100,0
Setor financeiro	72,7	13,6	13,7	100,0
Atividades a empresas	69,7	19,0	11,3	100,0
Serviços pessoais e recreativos	67,6	19,2	13,2	100,0
Outros serviços	69,5	19,2	11,3	100,0
<b>Total</b>	<b>64,3</b>	<b>19,3</b>	<b>16,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

### 3 AVALIAÇÃO DO PERFIL SOCIAL DOS EMPRESÁRIOS E TRABALHADORES DAS MPES E SUA EVOLUÇÃO RECENTE

#### 3.1 Enfoque individual: o perfil social das pessoas ocupadas

##### 3.1.1 Uma visão panorâmica

Na seção 2 abordou-se a evolução das oportunidades individuais geradas pelas MPES no recente período de crescimento econômico mais expressivo da economia brasileira, examinando as pessoas ocupadas em seu conjunto.

Agora, com o objetivo de se traçar o perfil social dos ocupados, se traçar a análise será desdobrada enfocando tanto o comportamento dos empresários como dos diversos grupos de empregados.

Ao mesmo tempo, para se estabelecer algumas referências para avaliar a situação social deste segmento, também será examinada a evolução de alguns outros grupos ocupacionais, tais como proprietários de empresas com 11 ou mais empregados e profissionais de “colarinhos-brancos”, tanto autônomos como assalariados do setor privado ou público.

A tabela 30 apresenta o número e a proporção das pessoas ocupadas em 2003 e 2009, distribuídas pelos diversos grupos ocupacionais adotados neste estudo (Quadros, 2008a); a tabela 31, os respectivos rendimentos médios declarados; e a tabela 32, o crescimento ocorrido no número de pessoas ocupadas, nos rendimentos médios e na renda total.

Como se pode observar, entre 2003 e 2009 o segmento de MPES avança ligeiramente na estrutura ocupacional, atingindo em 2009 a marca de 4% do total de ocupados — equivalentes a quase 3,5 milhões de pessoas.

Entre os diversos grupos ocupacionais, a expansão relativa é mais expressiva entre os “colarinhos-brancos” assalariados, tanto no setor privado como no setor público. Os empresários com 11 ou mais empregados permanecem estáveis e os “colarinhos-brancos” autônomos regredem.

Por outro lado, os rendimentos médios declarados pelo conjunto dos micro e pequenos empresários situam-se abaixo apenas do segmento de empresários com 11 ou mais empregados.

Entretanto, a evolução da renda foi relativamente menos favorável aos micro e pequenos empresários, uma vez que, tanto seus rendimentos médios como sua renda total, crescem abaixo do que se verifica para o total de ocupados (respectivamente, 8% contra 22% e 26% contra 39%).

TABELA 30  
Estrutura ocupacional das pessoas ocupadas

Estrutura ocupacional	2003		2009	
	Número (mil)	%	Número (mil)	%
Empregadores com 11 ou + empregados	404	0,5	459	0,5
Empregadores com até 10 empregados	2.953	3,9	3.491	4,0
“Colarinhos-brancos” autônomos	4.354	5,7	4.405	5,0
“Colarinhos-brancos” assalariados	21.448	28,0	27.359	31,1
Setor privado	14.528	19,0	18.844	21,4
Setor público	6.793	8,9	8.409	9,6
Ignorado	126	0,2	106	0,1
Trabalhadores autônomos	9.315	12,2	10.405	11,8
Trabalhadores assalariados	17.737	23,2	22.084	25,1
Setor privado	15.603	20,4	19.753	22,4
Setor público	2.013	2,6	2.224	2,5
Ignorado	121	0,2	107	0,1
Trabalhadores domésticos	6.152	8,0	7.163	8,1
Trabalhadores não remunerados – urbanos	1.416	1,8	1.202	1,4
Proprietários por conta própria – agrícolas	3.887	5,1	3.271	3,7
Trabalhadores autônomos agrícolas	362	0,5	444	0,5
Trabalhadores assalariados agrícolas	4.324	5,6	4.370	5,0
Trabalhadores não remunerados agrícolas	4.173	5,5	3.370	3,8
Ocupação ignorada	36	0,0	4	0,0
<b>Total dos ocupados</b>	<b>76.560</b>	<b>100,0</b>	<b>88.028</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Merece registro que, dos grupos ocupacionais aqui destacados, os “colarinhos-brancos” assalariados do setor público são os que apresentam a evolução mais favorável em seus rendimentos médios.

**TABELA 31**  
**Renda média das pessoas ocupadas**

Estrutura ocupacional	2003 (R\$) <sup>1</sup>	2009 (R\$) <sup>1</sup>
Empregadores com 11 ou + empregados	7.005	7.969
Empregadores com até 10 empregados	2.814	3.039
“Colarinhos-brancos” autônomos	1.527	1.725
“Colarinhos-brancos” assalariados	1.402	1.627
Setor privado	1.234	1.376
Setor público	1.766	2.188
Ignorado	1.048	1.376
Trabalhadores autônomos	698	820
Trabalhadores assalariados	622	773
Setor privado	623	771
Setor público	621	785
Ignorado	529	849
Trabalhadores domésticos	345	464
Trabalhadores não remunerados – urbanos	85	186
Proprietários por conta própria – agrícolas	567	755
Trabalhadores autônomos agrícolas	322	449
Trabalhadores assalariados agrícolas	350	502
Trabalhadores não remunerados agrícolas	52	120
Ocupação ignorada	1.396	816
<b>Total ocupados</b>	<b>932</b>	<b>1.137</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009.

TABELA 32  
**Varição no período 2003-2009**  
 (Em %)

Estrutura ocupacional	Número de pessoas	Renda média	Renda total
Empregadores com 11 ou + empregados	13,5	13,8	24,9
Empregadores com até 10 empregados	18,2	8,0	26,3
“Colarinhos-brancos” autônomos	1,2	13,0	12,5
“Colarinhos-brancos” assalariados	27,6	16,1	46,6
Setor privado	29,7	11,5	43,1
Setor público	23,8	23,9	52,2
Trabalhadores autônomos	11,7	17,5	29,9
Trabalhadores assalariados	24,5	24,2	53,4
Setor privado	26,6	23,7	55,4
Setor público	10,5	26,5	38,9
Trabalhadores domésticos	16,4	34,5	55,9
Trabalhadores não remunerados – urbanos	(15,1)	119,5	86,0
Proprietários por conta própria – agrícolas	(15,9)	33,1	11,5
Trabalhadores autônomos agrícolas	22,6	39,6	69,3
Trabalhadores assalariados agrícolas	1,1	43,5	44,8
Trabalhadores não remunerados agrícolas	(19,2)	130,2	85,9
<b>Total ocupados</b>	<b>15,0</b>	<b>22,0</b>	<b>39,2</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

### 3.1.2 Caracterização dos micro e pequenos empresários

#### Segmentação por tamanho de empresa

Para melhor caracterizar o universo dos micro e pequenos empresários, vamos desdobrá-lo em três segmentos, tal como se apresenta na tabela 33.

Observa-se que a concentração de empresários é inversamente proporcional ao tamanho das empresas, com largo predomínio do estrato de empresas com 1 a 2 empregados.

Por outro lado, os dados da tabela 34 indicam que, como era de se esperar, os rendimentos médios declarados apresentam comportamento contrário, decrescendo com o menor número de empregados. Este desempenho também se manifesta na evolução entre 2003 e 2009, chamando atenção o crescimento de apenas 1,5% no estrato de um a dois empregados.

TABELA 33  
**Composição dos micro e pequenos empresários**  
 (Em %)

Número de empregados	2003	2009
6 a 10	12,7	12,5
3 a 5	26,6	26,1
1 a 2	53,8	57,4
Não informado	6,9	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 34  
**Renda média dos micro e pequenos empresários**  
 (Em R\$<sup>1</sup>)

Número de empregados	2003	2009	2009/2003
6 a 10	4.283	4.970	16,0
3 a 5	3.144	3.476	10,6
1 a 2	2.494	2.531	1,5
Não informado	1.351	1.460	8,0
<b>Total</b>	<b>2.814</b>	<b>3.039</b>	<b>8,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2009.

#### Segmentação por setor de atividade econômica<sup>8</sup>

Como se verifica nas tabelas 35 e 36, ainda que com distintas proporções, tanto no estrato de empresas com 6 a 10 empregados como naquele com 11 ou mais, os empresários se concentram majoritariamente na indústria de transformação e no comércio e reparação.<sup>9</sup>

Por outro lado, as tabelas 37 e 38 revelam que nos estratos de empresas com menor número de empregados as atividades dos micro e pequenos empresários são bem mais diversificadas. O setor comércio e reparação assume destacada liderança, o indústria de transformação é relativamente menos expressiva, e ganham relevo as atividades agrícolas, construção civil e um conjunto variado de serviços produtivos e pessoais.

8. Cabe registrar que, ao contrário do que ocorre com os empregados, as informações da PNAD permitem segmentar os empregadores das atividades agrícolas.

9. Nas tabelas de composição setorial são apresentadas apenas as atividades com maior importância relativa.

**TABELA 35**  
**Composição setorial do estrato com 11 ou mais empregados**  
 (Em %)

Setor de atividade	2003	2009
Indústria de transformação	30,6	29,0
Comércio e reparação	29,2	28,4
Outros	40,2	42,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 36**  
**Composição setorial do estrato de 6 a 10 empregados**  
 (Em %)

Setor de atividade	2003	2009
Indústria de transformação	21,6	22,5
Comércio e reparação	42,0	32,2
Outros	36,4	45,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 37**  
**Composição setorial do estrato de 3 a 5 empregados**  
 (Em %)

Setor de atividade	2003	2009
Atividades agrícolas	6,0	5,6
Indústria de transformação	16,1	15,8
Construção civil	5,7	6,9
Comércio e reparação	40,3	39,9
Alojamento e alimentação	7,3	6,9
Atividades a empresas	9,0	7,6
Serviços pessoais e recreativos	4,5	5,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 38  
**Composição setorial do estrato de 1 a 2 empregados**  
 (Em %)

Setor de atividade	2003	2009
Atividades agrícolas	13,1	9,9
Indústria de transformação	10,8	10,6
Construção civil	8,1	13,7
Comércio e reparação	37,3	33,3
Alojamento e alimentação	6,5	7,2
Transporte, armazenagem e comunicação	4,2	3,6
Educação, saúde e serviço social	6,9	6,8
Atividades a empresas	6,6	6,7
Serviços pessoais e recreativos	3,5	5,1
Outros serviços	2,2	2,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

### 3.1.3 Estratificação social dos micro e pequenos empresários

A metodologia de estratificação social dos indivíduos ocupados que foi construída contempla tanto as ocupações e situações ocupacionais como os rendimentos declarados por seus titulares.

Como é usual, adotaram-se várias faixas de rendimentos para segmentar os indivíduos ocupados. Entretanto, naquilo que é fundamental, a definição destas faixas não partiu de critérios meramente normativos, mas tomou como referência a inclusão de ocupações típicas de cada estrato, tal como se apresenta no Brasil.

Em poucas palavras, as cinco faixas de rendimentos de cada um dos níveis sociais podem ser ilustradas com cinco peneiras, em que o calibre de cada uma é definido em função das ocupações que se pretende coletar.

Assim, na alta classe média o calibre da peneira é aquele que permite captar as ocupações que *a priori e analiticamente* são definidas como pertencentes a este estrato, tais como microempresários, médicos, engenheiros, professores universitários, juristas, diretores etc. O limite mínimo dos rendimentos que os inclui nesta camada é de R\$ 3.314 mensais (sempre a preços de outubro de 2009), o que nos conduz de imediato a refletir sobre o real significado da renda captada pela PNAD.<sup>10</sup>

10. A metodologia completa pode ser encontrada em Quadros (2008a, 2008b) e acessada em: <[www.eco.unicamp.br](http://www.eco.unicamp.br)>. Merece menção especial o entendimento da *renda declarada* como uma forma de *representação social*.

De fato, é impensável alguém ter acesso ao que se entende como padrão de vida de alta classe média com este nível de renda. Ocorre que se trata da renda *declarada* no inquérito domiciliar e não da renda efetiva. Assim, aqui, esta renda deve ser encarada mais como uma *representação social* e não como uma informação de poder aquisitivo, podendo ser utilizada para estratificar a sociedade, mas não para outras derivações.

Da mesma forma, identificaram-se os componentes da média classe média, abrangendo gerentes, professores de nível médio, profissionais da segurança pública, militares, enfermeiras, trabalhadores de nível técnico e outros.

A linha de corte para este segundo segmento vai de R\$ 1.657 a R\$ 3.314 mensais, sendo que sua situação social permite que seus integrantes reproduzam um padrão de vida parecido com o da alta classe média, ainda que num nível inferior.

Prosseguindo, definiu-se a baixa classe média, com rendimentos declarados entre R\$ 663 e R\$ 1.657 mensais e englobando um grupo bastante heterogêneo de ocupações, tais como: balconistas, professores do ensino fundamental, auxiliares de enfermagem, auxiliares de escritório, recepcionistas, motoristas, garçons, barbeiros, cabeleireiras, manicuras, trabalhadores qualificados etc.

Para concluir esta breve abordagem sobre a estrutura social, e de acordo com os objetivos deste trabalho, serão mencionadas as duas últimas camadas: a massa trabalhadora, com rendimentos entre R\$ 331 e R\$ 653 mensais, e os miseráveis, abaixo de R\$ 331.

Estas linhas de corte e os níveis sociais associados a elas são consolidados a seguir.<sup>11</sup>

TABELA 39  
Definição dos níveis sociais segundo faixas de rendimentos

Nível social	Faixas de rendimentos <sup>1</sup>
Alta classe média	Acima de R\$ 3.314
Média classe média	R\$ 1.657 a R\$ 3.314
Baixa classe média	R\$ 663 a R\$ 1.657
Massa trabalhadora	R\$ 331 a R\$ 653
Miseráveis	Abaixo de R\$ 331 <sup>2</sup>

Fonte: PNAD/IBGE.

Notas: <sup>1</sup> Valores em outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido para a PNAD, Ipea.

<sup>2</sup> O valor real do salário mínimo (SM) em janeiro de 2004, atualizado.

11. Como enfatizado nas apresentações metodológicas, entende-se que pela sua própria natureza de inquérito domiciliar a PNAD não contempla a representação social das pessoas ricas. Por esta razão, a pirâmide vai apenas até a alta classe média.

Dando início à análise, o segmento de empresários com 11 ou mais empregados foi tomado inicialmente como referência para se analisar a composição social dos diversos estratos de MPEs, tal como se apresenta na tabela 40.

TABELA 40  
**Composição social do estrato de empresários com 11 ou mais empregados**  
(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	63,8	63,6
Média classe média	21,7	25,5
Baixa classe média	13,1	10,6
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>98,6</b>	<b>99,7</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Como se verifica nas tabelas 41, 42 e 43, a proporção de MPEs com nível social associado à alta classe média decresce à medida que diminui o tamanho das empresas. Inversamente, aumenta significativamente a participação da baixa classe média e diminui o contingente que em seu conjunto pode ser classificado como de classe média.

TABELA 41  
**Composição social do estrato de empresários com 6 a 10 empregados**  
(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	42,5	47,0
Média classe média	29,1	32,2
Baixa classe média	23,5	18,7
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>95,1</b>	<b>97,9</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 42  
**Composição social do estrato de empresários com 3 a 5 empregados**  
(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	32,3	30,6
Média classe média	27,2	35,9
Baixa classe média	33,5	28,6
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>93,0</b>	<b>95,1</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 43

**Composição social do estrato de empresários com 1 a 2 empregados**

(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	21,6	21,2
Média classe média	24,3	29,1
Baixa classe média	39,4	39,2
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>85,3</b>	<b>89,5</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Entre 2003 e 2009, chama atenção no estrato de empresários com 11 ou mais empregados o avanço da média classe média. No estrato de 6 a 10 empregados, o destaque é a expansão relativa da alta classe média e também da média. E, nos estratos de 3 a 5 e de 1 a 2 empregados, o crescimento da média classe média. Por fim, em todos os estratos de empresários avança a proporção da classe média em seu conjunto.

Outra referência útil para situar a condição social dos micro e pequenos empresários é aquela fornecida pela situação dos diversos segmentos de “colarinhos-brancos”, tal como se apresenta nas tabelas 44, 45 e 46.

TABELA 44

**Composição social dos “colarinhos-brancos” autônomos**

(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	11,3	12,2
Média classe média	14,5	18,7
Baixa classe média	33,0	34,8
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>58,8</b>	<b>65,6</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 45

**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado**

(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	7,4	7,0
Média classe média	10,7	13,5
Baixa classe média	35,3	43,5
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>53,4</b>	<b>64,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 46  
**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor público**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	12,7	16,9
Média classe média	19,1	25,5
Baixa classe média	39,2	37,4
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>71,0</b>	<b>79,8</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Como se observa, tanto nos “colarinhos-brancos” autônomos como nos assalariados do setor privado e do setor público, os perfis sociais são inferiores aos de quaisquer estratos de MPEs.

De fato, são mais reduzidas tanto as proporções da alta classe média como do contingente classificado como classe média.

Cabe registro que o melhor perfil entre os “colarinhos-brancos” é aquele revelado pelos assalariados do setor público.

### 3.1.4 Geração de empregos pelos micro e pequenos empresários

#### “Colarinhos-brancos”

A tabela 47 apresenta a composição do emprego de “colarinhos-brancos” e sua evolução por estratos de empresas.

TABELA 47  
**Distribuição dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado por tamanho da empresa**  
 (Em %)

Número de ocupados	2003		2009		2009/2003
	Número (mil)	%	Número (mil)	%	%
11 ou +	9.253	63,5	12.456	65,8	34,6
6 a 10	2.152	14,8	2.806	14,9	30,4
3 a 5	2.286	15,9	2.547	13,7	11,4
1 a 2	837	5,8	1.035	5,6	23,6
<b>Total</b>	<b>14.528</b>	<b>100,0</b>	<b>18.844</b>	<b>100,0</b>	<b>29,7</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Verifica-se que os “colarinhos-brancos” estão mais concentrados nas empresas com maior número de ocupados. Por sua vez, o crescimento do emprego destes profissionais nos estratos com 11 ou mais ocupados e de 6 a 10 situa-se

acima da média do grupo ocupacional (30%), e o contrário ocorre nos outros dois estratos, chamando atenção a baixa taxa do estrato de 3 a 5 ocupados (11%).

A tabela 48 apresenta a evolução dos rendimentos médios declarados pelos “colarinhos-brancos” por estratos de empresas, evidenciando-se um crescimento mais acentuado naqueles com menor número de ocupados. Destaca-se a baixa taxa do estrato com 11 ou mais ocupados (7%), a única inferior à média do grupo ocupacional (11,5%).

**TABELA 48**  
**Renda média dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado por tamanho da empresa**  
(Em %)

Número de ocupados	2003 <sup>1</sup>	2009 <sup>1</sup>	2009/2003 (%)
11 ou +	1.521	1.626	6,9
6 a 10	850	990	16,4
3 a 5	662	839	26,7
1 a 2	644	786	22,1
<b>Total</b>	<b>1.234</b>	<b>1.376</b>	<b>11,5</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores a preços de outubro de 2009.

Outra maneira de analisar o comportamento dos grupos ocupacionais é verificar a evolução de suas composições sociais, tal como é apresentado para os “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado nas tabelas 49, 50, 51 e 52.

**TABELA 49**  
**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado: estrato de empresas com 11 ou mais ocupados**  
(Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	10,6	9,5
Média classe média	13,8	16,4
Baixa classe média	40,2	46,2
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>64,6</b>	<b>72,1</b>
Massa trabalhadora	27,8	26,0
Miseráveis	7,6	1,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 50  
**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado: estrato de empresas com 6 a 10 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	2,8	2,6
Média classe média	6,3	9,3
Baixa classe média	31,9	44,2
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>41,0</b>	<b>56,1</b>
Massa trabalhadora	41,0	39,7
Miseráveis	18,0	4,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 51  
**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado: estrato de empresas com 3 a 5 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	1,4	1,4
Média classe média	4,5	7,4
Baixa classe média	25,4	35,4
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>31,3</b>	<b>44,2</b>
Massa trabalhadora	37,0	44,7
Miseráveis	31,7	11,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: P NAD/IBGE.

TABELA 52  
**Composição social dos “colarinhos-brancos” assalariados do setor privado: estrato de empresas com 1 a 2 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	1,5	2,2
Média classe média	4,4	5,5
Baixa classe média	17,7	29,8
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>23,6</b>	<b>37,5</b>
Massa trabalhadora	37,1	42,2
Miseráveis	39,3	20,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Como se observa nos estratos sociais típicos de classe média, em todos os tamanhos de empresas os “colarinhos-brancos” estão concentrados na média classe média, e apenas nas empresas com 11 ou mais ocupados a alta classe média situa-se na faixa dos 10%.

A baixa classe média avança significativamente em todos os estratos de empresas, também expandindo o conjunto da classe média, que já era largamente majoritária naquelas com 11 ou mais ocupados e passa a predominar também no de 6 a 10.

Na outra extremidade o destaque fica com a muito expressiva retração dos miseráveis.

#### Trabalhadores do setor privado

Da mesma forma que se procedeu no item anterior, apresentam-se a seguir os mesmos dados para os trabalhadores do setor privado.

A tabela 53 indica que apenas no estrato com 11 ou mais ocupados (31%), que é aquele com maior concentração relativa de trabalhadores, o crescimento do emprego dos mesmos é superior ao crescimento médio do grupo ocupacional (27%).

TABELA 53

**Distribuição dos trabalhadores assalariados do setor privado por tamanho da empresa**  
(Em %)

Número de ocupados	2003		2009		2009/2003
	Número (mil)	%	%	%	%
11 ou +	9.331	59,8	34,6	61,9	31,1
6 a 10	2.095	13,4	30,4	13,4	26,6
3 a 5	2.750	17,6	11,4	15,9	14,3
1 a 2	1.427	9,2	23,6	8,8	20,6
<b>Total</b>	<b>15.603</b>	<b>100,0</b>	<b>29,7</b>	<b>100,0</b>	<b>26,6</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Os dados da tabela 54 evidenciam que os rendimentos médios dos trabalhadores cresceram significativamente mais nos estratos típicos de MPEs. Por sua vez, o estrato de 11 ou mais ocupados (19%) é o único com taxa inferior à média do grupo ocupacional (24%).

As tabelas 55, 56, 57 e 58 apresentam as composições sociais dos trabalhadores assalariados por estratos de empresas. Também aqui se observa que, entre as camadas de classe média, a expansão mais expressiva é aquela de trabalhadores da baixa classe média.

**TABELA 54**  
**Renda média dos trabalhadores assalariados do setor privado por tamanho da empresa**  
 (Em %)

Número de ocupados	2003 <sup>1</sup>	2009 <sup>1</sup>	2009/2003 (%)
11 ou +	720	859	19,3
6 a 10	544	707	30,0
3 a 5	468	608	30,1
1 a 2	407	540	32,5
<b>Total</b>	<b>623</b>	<b>771</b>	<b>23,7</b>

Fonte: PNAD/IBGE..

Nota: <sup>1</sup> Valores em 1ª de outubro de 2009. Deflator: INPC corrigido para a PNAD, Ipea.

**TABELA 55**  
**Composição social dos trabalhadores assalariados do setor privado: estrato de empresas com 11 ou mais ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	0,7	0,7
Média classe média	3,9	6,2
Baixa classe média	34,6	47,2
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>39,2</b>	<b>54,1</b>
Massa trabalhadora	44,8	43,2
Miseráveis	15,9	2,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

**TABELA 56**  
**Composição social dos trabalhadores assalariados do setor privado: estrato de empresas com 6 a 10 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	0,1	0,3
Média classe média	1,5	2,8
Baixa classe média	23,6	37,7
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>25,2</b>	<b>40,8</b>
Massa trabalhadora	46,6	50,4
Miseráveis	28,3	8,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 57  
**Composição social dos trabalhadores assalariados do setor privado: estrato de empresas com 3 a 5 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	0,1	0,1
Média classe média	1,2	2,1
Baixa classe média	17,1	29,4
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>18,4</b>	<b>31,6</b>
Massa trabalhadora	40,7	48,3
Miseráveis	41,0	20,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 58  
**Composição social dos trabalhadores assalariados do setor privado: estrato de empresas com 1 a 2 ocupados**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	0,1	0,1
Média classe média	1,0	1,9
Baixa classe média	14,1	23,8
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>15,2</b>	<b>25,8</b>
Massa trabalhadora	31,2	44,8
Miseráveis	53,6	29,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Por outro lado, apenas no estrato de empresas com 11 ou mais ocupados os trabalhadores situados nas camadas típicas de classe média tornam-se em 2009 majoritários em seu conjunto (54%).

Nos estratos característicos das MPEs o nível social predominante é o de massa trabalhadora.

Por fim, em todos os estratos de empresas igualmente destaca-se a expressiva redução dos trabalhadores que se encontram na camada de miseráveis.

Outros grupos ocupacionais

Um grupo ocupacional que, ao menos parcialmente ou de forma indireta, também está relacionado com o universo dos micro e pequenos empresários é aquele caracterizado majoritariamente pela pequena agricultura familiar, apresentado na tabela 59.

TABELA 59  
**Composição social dos proprietários agrícolas por conta própria**  
 (Em %)

Estrutura social	2003	2009
Alta classe média	1,3	2,3
Média classe média	4,1	6,8
Baixa classe média	19,0	28,4
<b>Subtotal – classe média</b>	<b>24,4</b>	<b>37,5</b>
Massa trabalhadora	32,0	26,6
Miseráveis	43,6	35,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Para efeito de comparação, a proporção destes agricultores por conta própria que em 2009 se encontra nos três níveis sociais de classe média (37,5%) só é superior àquela que se verifica entre os trabalhadores assalariados do setor privado dos estratos de empresas com 3 a 5 ocupados (32% – tabela 57) e 1 a 2 ocupados (26% – tabela 58). E equivale à proporção que se observa entre os “colarinhos-brancos” assalariados deste último estrato de empresas (37,5% – tabela 52).

Por fim, cabe um rápido registro aos trabalhadores chamados de “não remunerados”, agrícolas e urbanos. Como se sabe, estes trabalhadores são formados majoritariamente por familiares que auxiliam nas MPEs ou nas atividades por conta própria. As atividades agrícolas envolvem uma massa expressiva de pessoas (3,4 milhões em 2009) e o segmento urbano, um número um pouco mais reduzido (1,2 milhão).

Em termos individuais seus perfis sociais são bastante precários, porém sua situação social efetiva é dada pela condição familiar, que será apresentada no próximo item.

### 3.1.5 O perfil da escolaridade vigente nas MPEs

Como se verifica na tabela 60, entre 2003 e 2009 ocorre uma melhoria geral da escolaridade entre os ocupados nas MPEs, sejam eles empregadores, profissionais de “colarinhos-brancos” ou trabalhadores.

De fato, em todos os grupos ocupacionais mencionados observa-se uma redução na proporção daqueles que possuem apenas o primeiro grau completo ou incompleto.

Por outro lado, entre os empregadores e os “colarinhos-brancos” este desempenho é acompanhado da expansão daqueles que possuem o terceiro grau completo e incompleto; e, entre os trabalhadores, do crescimento da parcela com segundo grau completo e incompleto.

TABELA 60  
**Perfil da escolaridade nas MPEs**  
 (Em %)

Número de ocupados e escolaridade <sup>1</sup>	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
<b>11 ou + ocupados</b>						
1ª grau	19,1	15,8	19,5	12,3	66,1	52,0
2ª grau	32,6	28,5	45,6	47,3	31,9	44,1
3ª grau	48,3	55,6	34,9	40,4	2,0	3,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>6 a 10 ocupados</b>						
1ª grau	30,8	23,0	24,9	16,2	71,1	58,1
2ª grau	33,0	35,8	51,8	53,2	27,8	38,9
3ª grau	36,3	41,1	23,3	30,5	1,2	3,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>3 a 5 ocupados</b>						
1ª grau	33,9	28,8	28,7	18,2	71,9	60,7
2ª grau	34,9	40,0	54,1	55,9	26,8	36,9
3ª grau	31,3	31,1	17,2	25,9	1,4	2,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>1 a 2 ocupados</b>						
1ª grau	47,5	40,5	31,8	22,7	74,7	66,1
2ª grau	29,8	34,0	53,1	53,8	24,1	32,0
3ª grau	22,7	25,5	15,0	23,5	1,3	1,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Graus completos e incompletos.

Esta *performance* acompanha o tamanho dos estabelecimentos. Assim, em 2009, no estrato de empresas com 11 ou mais ocupados, a proporção de empregadores com terceiro grau atinge 56%, e 40% entre os "colarinhos-brancos". Já no estrato de 1 a 2 ocupados estas proporções são, respectivamente, de 26% e 24%.

Por sua vez, entre os trabalhadores a proporção com segundo grau é de 44% no estrato de 11 ou mais ocupados e de 32% no de 1 a 2 ocupados.

### 3.1.6 Faixa etária vigente nas MPEs

Como se observa nas tabelas 61 a 64 manifesta-se um padrão de distribuição dos ocupados por faixas etárias relativamente homogêneo nos vários estratos de empresas.

TABELA 61  
**Faixa etária vigente no estrato de empresas com 11 ou mais ocupados**  
 (Em %)

Faixas etárias	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
10 a 14 anos			0,2	0,1	0,3	0,2
15 a 19	0,2	0,1	6,7	6,1	6,7	6,0
20 a 24	2,4	1,8	21,0	19,6	17,2	14,9
25 a 29	5,9	8,3	19,4	21,5	16,5	16,5
30 a 34	9,4	9,8	15,9	15,3	15,2	15,3
35 a 39	14,8	11,6	12,4	12,0	14,2	13,6
40 a 44	17,4	17,1	9,7	9,9	11,2	11,6
45 a 49	16,2	15,4	7,0	6,8	8,8	9,2
50 a 54	13,4	12,3	4,2	4,8	5,5	6,8
55 a 59	7,8	10,9	2,0	2,5	2,5	3,8
60 a 64	6,1	6,4	0,8	1,0	1,2	1,6
65 ou +	6,5	6,3	0,7	0,6	0,7	0,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 62  
**Faixa etária vigente no estrato de empresas com 6 a 10 ocupados**  
 (Em %)

Faixas etárias	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
10 a 14 anos			0,6	0,3	1,2	0,8
15 a 19	0,2	0,3	12,5	11,1	12,1	10,8
20 a 24	2,9	2,7	26,3	23,1	19,8	16,9
25 a 29	6,8	7,5	19,8	20,7	15,7	15,0
30 a 34	11,9	10,7	13,4	14,1	13,7	14,5
35 a 39	16,4	12,4	10,3	9,6	11,4	11,7
40 a 44	19,5	16,8	6,6	7,5	9,7	9,2
45 a 49	13,7	17,4	4,9	5,8	6,9	8,0
50 a 54	13,7	10,9	2,5	3,9	4,7	6,2
55 a 59	6,5	10,4	1,5	2,4	2,2	4,0
60 a 64	4,6	6,1	0,8	0,8	1,6	1,9
65 ou +	3,8	5,0	0,6	0,6	0,9	1,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 63

**Faixa etária vigente no estrato de empresas com 3 a 5 ocupados**

(Em%)

Faixas etárias	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
10 a 14 anos			1,1	1,0	1,9	2,0
15 a 19	0,3	0,5	16,7	14,5	16,7	15,9
20 a 24	3,9	3,4	26,6	23,9	19,8	17,2
25 a 29	8,4	8,4	16,3	18,6	15,1	14,3
30 a 34	14,1	12,2	12,3	13,5	11,9	12,9
35 a 39	14,7	15,3	8,8	9,1	10,2	10,7
40 a 44	15,6	15,6	6,8	6,3	9,1	8,8
45 a 49	14,6	15,9	4,4	6,1	6,1	7,3
50 a 54	12,1	11,2	3,1	3,4	4,2	5,1
55 a 59	7,9	7,9	2,0	1,9	2,5	3,2
60 a 64	4,1	5,3	0,9	0,9	1,3	1,4
65 ou +	4,2	4,3	0,8	1,0	1,1	1,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 64

**Faixa etária vigente no estrato de empresas com 1 a 2 ocupados**

(Em%)

Faixas etárias	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
10 a 14 anos	0,0	0,0	1,6	1,7	1,8	3,0
15 a 19	0,8	0,3	17,3	15,5	17,8	16,6
20 a 24	4,0	3,3	22,7	22,1	18,7	16,6
25 a 29	9,2	9,0	16,5	15,9	14,1	12,6
30 a 34	13,3	12,6	12,7	13,0	12,4	12,1
35 a 39	16,3	14,1	10,7	8,3	9,9	10,3
40 a 44	15,1	16,1	6,1	7,9	7,5	8,0
45 a 49	13,6	14,6	5,0	6,4	6,4	7,4
50 a 54	9,6	10,6	2,9	4,6	4,9	6,0
55 a 59	6,5	8,4	2,2	2,1	3,5	3,6
60 a 64	5,1	5,2	1,3	1,2	1,7	1,9
65 ou +	6,6	5,8	1,1	1,3	1,3	1,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

De um modo geral, em cada um dos estratos os empregadores concentram-se em faixas um pouco mais avançadas do que os “colarinhos-brancos” e trabalhadores.

De fato, entre os empregadores as proporções mais expressivas iniciam-se a partir dos 30 anos e vão até 59, e nos dois segmentos de empregados começam em 20 anos e vão até 44 ou 49.

### 3.1.7 O perfil de gênero vigente nas MPes

A análise dos dados da tabela 65 revela que entre os empregadores e trabalhadores o segmento masculino predomina em todos os estratos de empresas.

TABELA 65  
**Perfil de gênero vigente nas MPes**  
 (Em%)

Número de ocupados e gênero	Empregadores		“Colarinhos-brancos”		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
<b>11 ou + ocupados</b>						
Masculino	78,8	75,3	55,6	54,2	76,7	76,6
Feminino	21,2	24,7	44,4	45,8	23,3	23,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>6 a 10 ocupados</b>						
Masculino	74,1	72,4	52,1	46,8	75,3	73,3
Feminino	25,9	27,6	47,9	53,2	24,7	26,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>3 a 5 ocupados</b>						
Masculino	72,6	72,7	48,1	42,6	78,5	76,4
Feminino	27,4	27,3	51,9	57,4	21,5	23,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>1 a 2 ocupados</b>						
Masculino	74,2	72,7	41,5	41,3	82,7	81,5
Feminino	25,8	27,3	58,5	58,7	17,3	18,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Por sua vez, entre os “colarinhos-brancos” encontram-se as taxas mais expressivas de participação feminina, que em 2009 superam as masculinas, à exceção do estrato de empresas com 11 ou mais ocupados. Fato que se deve à expressiva participação feminina em algumas das ocupações mais representativas desse grupo ocupacional, como professores, comerciários e auxiliares administrativos.

Entre 2003 e 2009, a participação feminina avança em todos os estratos de empresas e nos três grupos ocupacionais examinados.

### 3.1.8 O perfil por cor/raça vigente nas MPEs

Como se verifica na tabela 66, entre os empregadores e “colarinhos-brancos” os brancos (não negros) predominam em todos os estratos de empresas, com taxas mais elevadas entre os primeiros. Já entre os trabalhadores, a proporção de negros é superior à de brancos.

Em termos gerais, constata-se entre 2003 e 2009 um avanço na participação dos negros, em todos os estratos de empresas e grupos ocupacionais analisados.

TABELA 66  
Perfil por cor/raça vigente nas MPEs  
(Em %)

Número de ocupados e cor/raça <sup>1</sup>	Empregadores		"Colarinhos-brancos"		Trabalhadores	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
11 ou + ocupados						
Negros	12,0	14,6	30,9	37,3	47,4	53,4
Não negros	88,0	85,4	69,1	62,7	52,6	46,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
6 a 10 ocupados						
Negros	17,2	22,7	33,0	38,4	49,8	53,4
Não negros	82,8	77,3	67,0	61,6	50,2	46,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
3 a 5 ocupados						
Negros	21,1	28,7	35,8	40,9	52,4	57,2
Não negros	78,9	71,3	64,2	59,1	47,6	42,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
1 a 2 ocupados						
Negros	28,5	34,7	40,8	45,8	56,6	60,4
Não negros	71,5	65,3	59,2	54,2	43,4	39,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> "Negros" incluem pretos, pardos e indígenas; "não negros" incluem brancos e amarelos.

### 3.2 Enfoque familiar: o perfil social das famílias dos indivíduos ocupados nas MPEs

Já vistos nesta subseção o perfil e a evolução social dos indivíduos ocupados nas MPEs, será examinado agora o desempenho das famílias destas pessoas.

O primeiro passo para que se possa construir a agregação familiar é a já apresentada estratificação dos indivíduos ocupados em cada um dos cinco “níveis sociais” adotados neste trabalho, a saber: alta classe média, média classe média, baixa classe média, massa trabalhadora e miseráveis.<sup>12</sup>

Em seguida classifica-se o conjunto de pessoas de cada família no nível social do seu membro mais bem remunerado, ou seja, daquele mais bem situado na estratificação individual.

Os resultados da estratificação familiar dos grupos ocupacionais que são objeto desta análise são apresentados na tabela 67.

TABELA 67

**Grupos ocupacionais selecionados: número de pessoas em suas famílias**

(Em mil)

Grupos ocupacionais	2003	2008	2009
Empregadores com mais de 10 empregados	1.040	1.076	1.031
Empregadores com até 10 empregados	7.326	8.414	8.090
“Colarinhos-brancos” autônomos	8.295	7.331	7.143
“Colarinhos-brancos” assalariados	36.010	40.433	41.833

Fonte: PNAD/IBGE.

Verifica-se que em 2003 existiam 7,3 milhões de pessoas em famílias cujo membro mais bem remunerado era um micro ou pequeno empresário, evoluindo para 8,4 milhões em 2008 e 8,1 milhões em 2009.

Observa-se assim uma expansão de 15% ao longo do quinquênio 2004-2008 marcado pelo crescimento econômico mais vigoroso, bem como um pequeno retrocesso devido à crise de 2008-2009.

Este desempenho quantitativo é superior ao apresentado pelos médios empresários, e ainda mais em relação aos “colarinhos-brancos” autônomos, que retrocedem ao longo do período. Apenas os “colarinhos-brancos” assalariados revelam expansão em 2009, mas seu significado deve ser relativizado devido à sua enorme heterogeneidade, como será demonstrado mais à frente.

Outra forma de observar a evolução familiar destes grupos ocupacionais selecionados é analisar suas respectivas participações relativas no conjunto da população, tal como se apresenta na tabela 68.

12. Como já foi alertado, o topo desta estrutura social é a alta classe média devido ao fato de que o inquérito familiar não capta adequadamente o restrito e inacessível segmento dos ricos.

TABELA 68

**Grupos ocupacionais selecionados – percentual sobre o total da população**

Grupos ocupacionais	2003	2008	2009
Empregadores com mais de 10 empregados	0,6	0,6	0,6
Empregadores com até 10 empregados	4,2	4,6	4,4
“Colarinhos-brancos” autônomos	4,8	4,0	3,9
“Colarinhos-brancos” assalariados	20,9	22,3	22,9

Fonte: PNAD/IBGE.

Constata-se assim que, nas famílias em que o membro mais bem situado é um micro ou pequeno empresário, englobam algo próximo aos 4,5% da população brasileira, uma proporção similar àquela dos “colarinhos-brancos” autônomos e bem maior do que a dos médios empresários.

Para avançar nesta caracterização do perfil social dos micro e pequenos empresários, é interessante examinar sua estratificação social e compará-la com a dos demais grupos ocupacionais selecionados, tal como se apresenta na tabela 69.

TABELA 69

**Grupos ocupacionais selecionados: estratificação social familiar**

(Em %)

Empregadores com mais de 10 empregados	2003	2008	2009
Alta classe média	70,2	72,9	70,8
Média classe média	19,5	19,7	21,3
Baixa classe média	9,5	7,1	7,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Empregadores com até 10 empregados			
Alta classe média	29,9	29,2	29,6
Média classe média	25,9	31,7	32,9
Baixa classe média	33,2	30,6	31,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos			
Alta classe média	15,3	17,7	17,9
Média classe média	18,1	22,7	22,6
Baixa classe média	36,4	36,8	38,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
“Colarinhos-brancos” assalariados			
Alta classe média	14,1	16,0	15,7
Média classe média	18,8	23,7	24,3
Baixa classe média	40,3	41,5	43,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Uma característica das famílias dos micro e pequenos empresários chama a atenção de imediato: sua distribuição relativamente equilibrada entre os três estratos da classe média.

Já no segmento dos médios empresários destaca-se a bem mais elevada proporção da alta classe média, evidenciando a consistência da metodologia empregada na estratificação.

Por sua vez, entre os “colarinhos-brancos” evidencia-se a maior presença relativa da baixa classe média, em detrimento dos outros dois estratos mais bem situados, e o segmento assalariado é aquele com pior perfil em relação aos outros grupos ocupacionais selecionados.

Complementarmente, a tabela 70 apresenta o peso relativo destes grupos ocupacionais na composição dos estratos sociais de classe média, apontando a importância de cada um como via de acesso às camadas socialmente mais bem situadas.

TABELA 70  
**Participação dos grupos ocupacionais familiares selecionados nos estratos sociais**  
(Em %)

Grupos ocupacionais	2003	2008	2009
Alta classe média			
Empregadores com mais de 10 empregados	6,2	5,7	5,2
<b>Empregadores com até 10 empregados</b>	<b>18,7</b>	<b>17,8</b>	<b>17,1</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos	10,9	9,4	9,1
“Colarinhos-brancos” assalariados	43,3	46,7	47,0
Média classe média			
Empregadores com mais de 10 empregados	1,2	0,9	0,9
<b>Empregadores com até 10 empregados</b>	<b>11,4</b>	<b>11,3</b>	<b>11,0</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos	9,0	7,1	6,7
“Colarinhos-brancos” assalariados	40,6	40,8	42,2
Baixa classe média			
Empregadores com mais de 10 empregados	0,2	0,1	0,1
<b>Empregadores com até 10 empregados</b>	<b>4,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos	5,8	4,0	3,9
“Colarinhos-brancos” assalariados	27,9	25,0	25,4

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota-se assim que, depois dos “colarinhos-brancos” assalariados, os micro e pequenos empresários constituem a segunda via de acesso mais relevante para se ingressar na alta e média classe média.

Uma informação adicional bastante significativa para compor o perfil social dos diversos grupos ocupacionais são seus rendimentos *declarados* no inquérito domiciliar. Como já foi dito, mesmo que não possam ser tomados como uma informação segura sobre poder aquisitivo, eles constituem uma *representação* das respectivas condições sociais.

Na tabela 71 são apresentadas as rendas médias declaradas pelas famílias dos segmentos aqui analisados, em cada um dos estratos sociais de classe média. Consta-se que as famílias dos micro e pequenos empresários revelam uma condição intermediária entre os médios empresários e os “colarinhos-brancos”, o que é totalmente coerente com o esperado.

TABELA 71  
**Grupos ocupacionais familiares selecionados: estratificação social/renda média familiar**  
 (Em R\$)

Grupos ocupacionais	2003	2008	2009
Empregadores com mais de 10 empregados			
Alta classe média	12.476	12.831	14.930
Média classe média	3.614	4.066	3.842
Baixa classe média	1.840	2.137	1.948
<b>Total da camada</b>	<b>9.756</b>	<b>10.246</b>	<b>11.584</b>
Empregadores com até 10 empregados			
Alta classe média	8.690	9.592	9.356
Média classe média	3.243	3.459	3.387
Baixa classe média	1.622	1.756	1.757
<b>Total da camada</b>	<b>4.096</b>	<b>4.541</b>	<b>4.540</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos			
Alta classe média	8.357	8.834	8.680
Média classe média	3.216	3.362	3.231
Baixa classe média	1.528	1.630	1.636
<b>Total da camada</b>	<b>2.634</b>	<b>3.086</b>	<b>3.063</b>
“Colarinhos-brancos” assalariados			
Alta classe média	7.817	8.489	8.404
Média classe média	3.174	3.322	3.369
Baixa classe média	1.555	1.649	1.636
<b>Total da camada</b>	<b>2.529</b>	<b>2.990</b>	<b>2.999</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Obs.: Valores de outubro de 2010. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

Entre os médios empresários chama a atenção a capacidade do estrato de alta classe média em defender seus rendimentos familiares, assegurando seu crescimento mesmo durante a crise de 2008-2009.

Este comportamento relativamente mais favorável diante da crise também se verifica nos segmentos de baixa classe média dos micro e pequenos empresários e dos “colarinhos-brancos” autônomos, bem como no de média classe média dos “colarinhos-brancos” assalariados.

Na tabela 72 estão as rendas familiares *per capita*, complementando os dados da tabela anterior e apontando o mesmo patamar intermediário ocupado pelos micro e pequenos empresários.

TABELA 72  
**Grupos ocupacionais familiares selecionados: estratificação social/renda familiar *per capita***  
 (Em R\$<sup>1</sup>)

Grupos ocupacionais	2003	2008	2009
Empregadores com mais de 10 empregados			
Alta classe média	3.702	3.861	4.746
Média classe média	1.023	1.286	1.217
Baixa classe média	511	647	590
<b>Total do grupo</b>	<b>2.847</b>	<b>3.116</b>	<b>3.666</b>
Empregadores com até 10 empregados			
Alta classe média	2.611	2.970	2.937
Média classe média	958	1.030	1.025
Baixa classe média	471	527	531
<b>Total do grupo</b>	<b>1.205</b>	<b>1.373</b>	<b>1.387</b>
“Colarinhos-brancos” autônomos			
Alta classe média	2.590	2.906	2.906
Média classe média	1.000	1.127	1.102
Baixa classe média	461	525	536
<b>Total do grupo</b>	<b>797</b>	<b>1.011</b>	<b>1.019</b>
“Colarinhos-brancos” assalariados			
Alta classe média	2.482	2.789	2.815
Média classe média	991	1.074	1.095
Baixa classe média	482	530	531
<b>Total do grupo</b>	<b>786</b>	<b>968</b>	<b>983</b>

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: <sup>1</sup> Valores de outubro de 2010. Deflator: INPC corrigido, Ipea.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O período recente de crescimento econômico mais expressivo propiciou uma significativa dinamização dos negócios e do mercado de trabalho e promoveu sensíveis melhorias sociais em toda a estrutura ocupacional.

Neste cenário, mais promissor do que aquele anterior, em que predominava a estagnação, os rendimentos médios declarados pelos micro e pequenos empresários cresceram 8% entre 2003 e 2009. No estrato de empresas com 6 a 10 empregados a expansão foi de 16%, e de 11% no de 3 a 5. Assim, o crescimento médio do conjunto foi rebaixado pela expansão de apenas 1,5% no estrato de 1 a 2 empregados.

Esta *performance* dos micro e pequenos empresários é inferior àquela declarada por seus empregados assalariados, tanto no que diz respeito aos “colarinhos-brancos” como, ainda mais, no caso dos demais trabalhadores.

De fato, no estrato de empresas com 6 a 10 empregados, os rendimentos dos assalariados de “colarinhos-brancos” crescem 16%, e 30% entre os demais trabalhadores. No estrato com 3 a 5 empregados a expansão é de, respectivamente, 27% e 30%, e de 22% e 32,5% no de 1 a 2.

Entretanto, as melhorias dos perfis sociais foram generalizadas entre os micro e pequenos empresários, e também no que diz respeito aos seus empregados “colarinhos-brancos” e demais trabalhadores.

Considerando-se a proporção de ocupados na alta e média classe média como um indicador de condição social diferenciada dos grupos ocupacionais, verifica-se que, entre os empresários com 6 a 10 empregados, a taxa passa de 72% em 2003 para 79% em 2009. No estrato de 3 a 5 empregados a evolução é de 59,5% para 66,5%, e no de 1 a 2 de 46% para 50%.

Como comparação, basta registrar que, em níveis bastante inferiores, entre os “colarinhos-brancos” assalariados do estrato de empresas com 6 a 10 ocupados aquela proporção passa de 9% em 2003 para 12% em 2009, de 6% para 9% no estrato de 3 a 5, e de 6% para 8% no de 1 a 2.

Constatou-se ainda que as famílias dos micro e pequenos empresários compõem um segmento relativamente destacado e restrito da sociedade brasileira, atingindo um patamar próximo de 4,5% da população.

Em 2009, 62,5% dos membros destas famílias encontravam-se nos dois estratos mais bem situados da classe média, em proporções bastante parecidas em cada um deles.

Esta é uma condição intermediária entre aquela revelada pelos médios empresários (92%) e os “colarinhos-brancos” autônomos (40,5%) e assalariados (40%).

Por fim, os indicadores regionais analisados apontam melhorias sociais mais substantivas nas regiões menos desenvolvidas do país.

## REFERÊNCIAS

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Projeto micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicações para o desenvolvimento. **Relatório final, eixo temático**, Ipea, n. 6, set. 2011.

QUADROS, W. J. de. **A evolução da estrutura social brasileira**: notas metodológicas. Campinas: IE/UNICAMP, nov. 2008a. 30 p. (Texto para Discussão, n. 147). Disponível em: <<http://www.eco.inicamp.br/docdownload/publicacoes/textosdiscussao/texto147.pdf>>.

\_\_\_\_\_. **Estratificação social no Brasil**: o “efeito demográfico”. Campinas: IE/UNICAMP, nov. 2008b (Texto para Discussão, n. 151). Disponível em: <[www.eco.unicamp.br](http://www.eco.unicamp.br)>.



## **MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO NO BRASIL**

Paulo Sérgio Fracalanza\*  
Adriana Nunes Ferreira\*

### **1 INTRODUÇÃO**

A questão da rotatividade do trabalho insere-se no marco mais geral da discussão acerca do regime de trabalho no nosso país – mais especificamente, concerne à enorme flexibilidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro.

A taxa de rotatividade da força de trabalho no Brasil – elemento importante da flexibilidade quantitativa do trabalho – é considerada elevada pela maior parte dos autores estudiosos do mercado de trabalho do país. Isto significa um mercado de trabalho caracterizado por extensa gama de postos de trabalho com grande instabilidade, em que carecem oportunidades de permanência no emprego por período suficiente para acumular experiência, construir uma inserção mais sólida e abrir possibilidade de ascensão profissional. A flexibilidade quantitativa do trabalho tende a acentuar a gritante desigualdade que caracteriza a sociedade e o mercado de trabalho brasileiros, sendo utilizada, amiúde, como expediente de redução de custo das empresas.

Nesse contexto, é fundamental estudar os determinantes e os efeitos da flexibilidade quantitativa do trabalho em nosso país, de modo a permitir o desenho de políticas públicas destinadas a mitigá-la.

Entende-se neste estudo que as micro e pequenas empresas (MPEs) devem ser objeto de especial atenção, uma vez que atuam, em sua maioria, em setores intensivos em trabalho. Além disso, como se verá adiante, a flexibilidade quantitativa do trabalho é mais acentuada neste segmento, tanto pela maior precariedade dos vínculos de trabalho quanto pela mortalidade das próprias empresas. Assim, a nosso ver, a análise da rotatividade das MPEs constitui-se em passo fundamental na construção de um projeto nacional de desenvolvimento, com padrões aceitáveis de proteção social e criação de oportunidades.

---

\* Professores do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE/UNICAMP).

Neste sentido, o objetivo precípua deste breve capítulo consiste em fazer uma contextualização histórica e teórica com o suporte de indicadores quantitativos da problemática da rotatividade do emprego no segmento de MPEs no Brasil entre 2001 e 2010. O texto está estruturado da seguinte forma. Na seção 2, faz-se breve recuperação das principais posições em debate em torno da questão da rotatividade no Brasil. Na seção 3, delineiam-se os traços gerais do mercado de trabalho e da rotatividade do trabalho no Brasil, definem-se conceitos relevantes e levantam-se questões que merecerão tratamento mais sistemático na seção dedicada à apresentação e à análise dos dados quantitativos. A seção 4 apresenta um conjunto expressivo de indicadores de rotatividade para o Brasil no período selecionado, com a contribuição não apenas dos indicadores mais convencionais do tempo de permanência no trabalho, mas também com dados novos de rotatividade anuais com o recorte por porte de empresa, regiões brasileiras e setores de atividade. Por fim, a seção 5 reúne as considerações finais dos autores.

## **2 O DEBATE EM TORNO DA ROTATIVIDADE NO BRASIL: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA**

É possível identificar pelo menos três visões distintas em relação ao tema da rotatividade no Brasil. A primeira parte do entendimento de que o mercado de trabalho é excessivamente rígido, sendo que a legislação trabalhista e a atuação da Justiça do Trabalho levariam a uma falta de capacidade das empresas de se adaptarem aos novos padrões produtivos em curso desde o fim da era fordista. Nessa linha, os altos custos do trabalho advindos da legislação trabalhista provocariam, entre seus efeitos, um aumento do desemprego – resposta racional das firmas à necessidade de se ajustarem às novas condições da concorrência. Assim, a flexibilização das relações de trabalho seria a nova palavra de ordem em todo o mundo e a condição necessária para tornar as empresas brasileiras mais aptas a enfrentar a concorrência internacional no âmbito do processo de abertura econômica em curso nos anos 1990 (Pastore, 1994).

Uma direção diferente é tomada por autores que são críticos à flexibilização quantitativa da força de trabalho – da qual a rotatividade é um indicador fundamental –, mas a atribuem fundamentalmente aos “incentivos” perversos dados aos trabalhadores que, ao forçarem a demissão sem justa causa, acessariam os valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), mormente no caso de trabalhadores não qualificados e em empregos sem claras oportunidades de promoção.<sup>1</sup> Para vários destes autores, a forte rotatividade do trabalho seria um empecilho a aumentos na produtividade do trabalho, já que nem trabalhadores

---

1. Nesta chave interpretativa, encontram-se, entre outros, Amadeo e Camargo (1996), Orellano e Pazello (2006) e Gonzaga (2005).

nem empresas teriam incentivos para realizar investimentos no “capital humano” empregado.<sup>2</sup> Os efeitos dessa falta de investimentos no “capital humano” far-se-iam sentir tanto do ponto de vista individual como do social: do ponto de vista do trabalhador individual, a baixa produtividade levaria a baixos salários no transcurso de sua vida ativa; do ponto de vista social, a baixa acumulação de capital social e o conseqüente baixo crescimento da produtividade reduziriam o produto potencial da economia. Evidentemente, o corolário, em termos de políticas, se assemelha muito ao daqueles autores que acreditam que o mercado de trabalho é por demais rígido: a redução – ou, no limite, a eliminação – dos benefícios pagos aos trabalhadores demitidos.

Em uma linha de argumentação diversa, e da qual partilhamos, estão autores que atribuem a alta rotatividade a características estruturais do mercado de trabalho e ao quadro institucional vigente, em que as empresas dispõem de liberdade quase ilimitada para contratar e dispensar trabalhadores, mesmo no segmento que poderia ser chamado, seguindo Piore (1975), de “emprego primário” da economia. A instabilidade do emprego encontraria raízes em reformas implementadas já pela Ditadura Militar, instalada em 1964, e teria se agravado com as reformas liberalizantes da década de 1990. Assim, esses autores retiram o peso da explicação do lado da oferta de trabalho e a colocam – a nosso ver, corretamente – do lado dos empregadores.<sup>3</sup> Ademais, compreendem o mercado de trabalho como espaço de luta política e se distanciam da visão neoclássica que preconiza o mercado de trabalho como o lócus em que se encontram demanda e oferta de trabalho, entendidas como duas funções independentes formuladas com base na racionalidade maximizadora dos agentes comprador e vendedor da força de trabalho.

Em relação aos efeitos da rotatividade sobre produtividade – e, assim, competitividade –, eles tendem a ser críticos da ideia de que haja relação causal inequívoca entre a primeira e a segunda e deslocam o debate acerca da flexibilidade quantitativa do trabalho para o âmbito da construção de uma sociedade mais justa e igualitária – o que nos parece a perspectiva mais correta.<sup>4</sup>

Nas palavras de Baltar e Proni (1996, p.118-119):

(...) a instabilidade dos empregos, a falta de especialização dos trabalhadores e o baixo nível dos salários são aspectos inter-relacionados (e que se reforçam mutuamente) de um regime fluido de relações de trabalho, que se notabiliza pelo livre arbítrio dos

---

2. Para uma crítica contundente a essa posição, ver Ramos e Carneiro (2002). Os autores apontam para o caráter pró-cíclico da rotatividade do trabalho, determinado por decisões tomadas pelos empregadores.

3. Nessa linha, encontram-se Baltar e Proni (1996).

4. A esse respeito, ver Salm e Fogaça (1998).

empregadores, produto da ausência de uma regulação coletiva do uso e remuneração da mão de obra.

Nessa perspectiva, o “livre arbítrio dos empregadores” deveria ser a questão fundamental a ser enfrentada na mitigação da rotatividade do trabalho e seus desdobramentos: ao lado de um Estado com perspectiva desenvolvimentista e compromisso com o crescimento e a geração de empregos – condição *sine qua non* para abrir espaço para uma nova configuração das relações entre capital e trabalho – seria imprescindível a implementação generalizada de um autêntico “contrato coletivo de trabalho”, o que exigiria a presença de sindicatos representativos nos diversos locais de trabalho.

Ao lado da discussão mais geral sobre os determinantes e os efeitos da flexibilidade do trabalho – em especial, a quantitativa – uma chave teórica fundamental na construção deste trabalho é a exploração dos vários conceitos de rotatividade. Há uma miríade de conceitos propostos, cada qual com suas vantagens e limitações.<sup>5</sup>

Alguns autores privilegiam o conceito conhecido na literatura internacional como *churning*<sup>6</sup> – movimento simultâneo de entrada e saída de empregados – como indicador da rotatividade. Este é precisamente o conceito utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para estimar a taxa de rotatividade mensal do emprego, e também o que utilizaremos nesse trabalho.

Outros consideram que o estudo da rotatividade deva incluir também a destruição e a criação de postos de trabalho.<sup>7</sup> A criação bruta seria a soma de todos os postos de trabalho criados nas firmas que iniciaram seu funcionamento no período em análise ou as que já existiam e expandiram seus postos de trabalho. A destruição bruta de postos de trabalho, por seu lado, corresponderia à soma de todos eles (por fechamento da própria firma ou por redução das atividades das já existentes). Para chegar à variação líquida, bastaria subtrair o estoque observado no início do período do estoque observado no fim do período.

Mas por que razão preferimos a utilização neste trabalho do conceito de *churning*? Este leva em conta apenas a *substituição* de trabalhadores – por isso é calculado como o *mínimo* entre admissões e demissões sobre o estoque do início

---

5. Uma boa resenha das diversas técnicas à aferição da rotatividade de trabalhadores encontra-se em Ribeiro (2001). Outro artigo fundamental acerca das diversas formas de mensuração da rotatividade é Corseuil *et al.* (2002). Os autores partem de uma revisão das formas de mensuração da rotatividade para analisar suas características e seus determinantes. Chamam a atenção para a grande heterogeneidade dessa taxa por setor e tamanho de empreendimento – sendo as firmas pequenas, no período observado, as maiores responsáveis tanto pela rotatividade quanto pela criação de emprego.

6. Essa é a perspectiva adotada por Orellano e Pazello (2006).

7. Nessa linha, ver Davis, Haltiwanger e Schuh (1996).

do período em análise. Assim, a variação líquida de vagas não é considerada na análise – define-se rotatividade, portanto, como uma ruptura de vínculo empregatício restabelecido por meio de contratação de outro indivíduo.

Uma limitação da medida do MTE – e a partir daqui adotada no âmbito deste capítulo – é o caráter agregado da medida de rotatividade: a taxa de rotatividade é obtida para o agregado da economia, e é certamente distinta da que seria obtida se fosse calculada no nível da firma e posteriormente agregada. Isso porque pode ocorrer – quando se colhem dados no agregado – que uma parcela das firmas tenha efetuado uma criação bruta de vagas e outra, uma destruição bruta de vagas – e não substituição. Se os dois movimentos se compensarem, o resultado será captado como substituição de trabalhadores. Assim, uma medida mais precisa seria obtida tendo como ponto de partida as firmas individuais – o que permitiria captar as movimentações dos trabalhadores *nos* postos de trabalhos, isolando as movimentações *dos* postos de trabalho.<sup>8</sup>

Além das taxas de rotatividade, vários outros indicadores são utilizados, como o tempo de serviço inferior a seis meses ou um ano, dados que também apresentaremos neste capítulo.

Para encerrar esta breve contextualização do debate sobre a questão da rotatividade no Brasil, vale lembrar que ganha corpo a literatura acerca da relação entre a legislação trabalhista, a atuação dos sindicatos e a rotatividade. No Brasil, reacendeu-se a discussão especialmente por conta do encaminhamento, em fevereiro de 2008, da proposta de ratificação pelo Congresso Nacional da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que cria entraves à dispensa imotivada. Em nossa perspectiva, essa medida pode ter impacto relevante na rotatividade do trabalho e é um assunto que mereceria ser criteriosamente avaliado.<sup>9</sup>

### 3 TRAÇOS GERAIS DA ROTATIVIDADE DO TRABALHO NO BRASIL: QUESTÕES PARA PESQUISA

A flexibilidade é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e se acentuou marcadamente nos anos 1990. Esse movimento seguiu tendência instaurada nos países centrais na década anterior. No entanto, no caso brasileiro, as medidas facilitadoras da flexibilização encontraram um mercado de trabalho já muito flexível, desestruturado e uma estrutura social que nunca fora tocada por um Estado de Bem-Estar nos moldes daquele verificado nos países centrais.

Essas medidas se deram tanto na forma de supressão ou alteração de regras vigentes quanto na de introdução de novas regras. Apenas para citar algumas

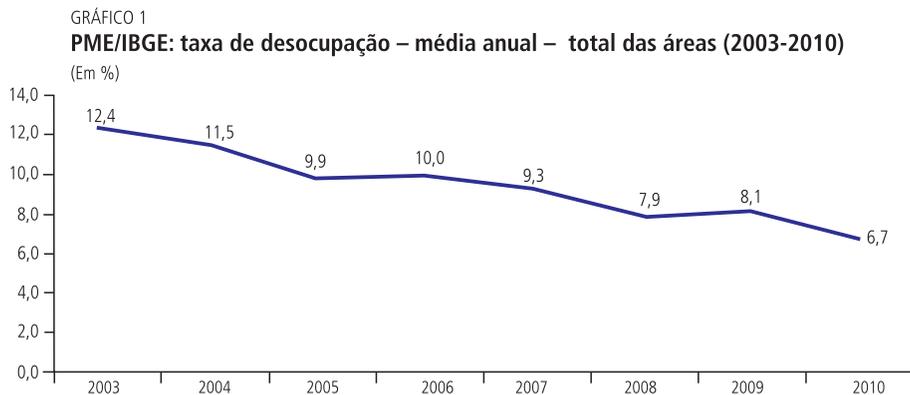
---

8. Esse ponto é levantado em Orellano e Pazello (2006).

9. Nesta linha, ver Dieese (2008).

das mais relacionadas à flexibilidade quantitativa do trabalho, foram estendidas as possibilidades de contratação por prazo determinado e para o trabalho temporário e a extensão do uso das modalidades de trabalho de estagiários ou de cooperativas profissionais. Ademais, em 1996, o governo brasileiro denunciou a Convenção nº 158 da OIT, que tem como tema a ampliação das garantias do emprego contra dispensa imotivada. Todas essas medidas aprofundaram o “livre arbítrio” dos empregadores no uso e no descarte da mão de obra.

Entretanto, em que pesem os efeitos da crise mundial instaurada em 2008, observa-se, desde 2004, um crescimento importante da economia, que tem se traduzido na redução das taxas de desemprego e no aumento do grau de formalização das relações de trabalho. Com efeito, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais/MTE), foram criados, entre 2003 e 2010, mais de 14 milhões de empregos formais, o que representa um aumento de 49,2%. Ao mesmo tempo, a taxa de desocupação metropolitana, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) diminuiu de 12,4%, em 2003, para 6,7%, em 2010, tendência não interrompida nem mesmo em 2009, quando os dados sobre o mercado de trabalho brasileiro registraram o impacto da crise internacional (gráfico 1).



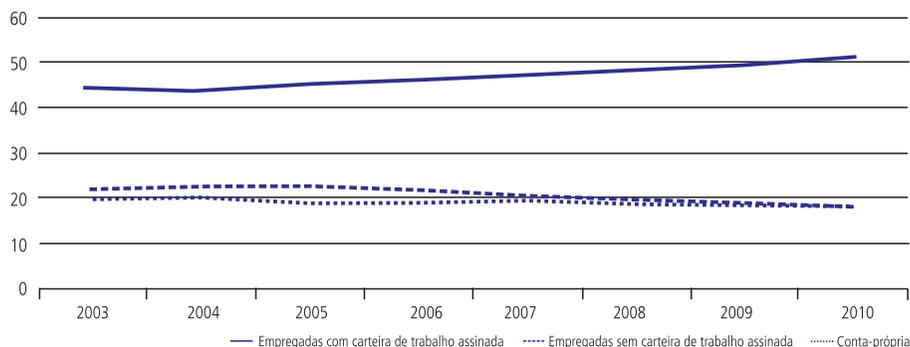
Fonte: PME/IBGE. Elaboração dos autores.

Observou-se também no período, segundo esta mesma fonte de dados, uma importante queda da informalidade (gráfico 2): os empregados com carteira assinada passaram de 44,3% do total dos ocupados em 2003 para 51% em 2010, ao mesmo tempo em que caiu a participação dos trabalhadores por conta própria e dos empregados sem carteira (de 20% para 18,4% e de 21,9% para 18%, respectivamente).

GRÁFICO 2

**Pessoas ocupadas, por posição na ocupação: participação – média anual (2003-2010)**

(Em %)



Fonte: PME/IBGE. Elaboração dos autores.

Ressalte-se que o segmento das MPEs foi o grande protagonista da criação de vagas formais no período. A tabela 1 exhibe dados da criação anual de vagas formais, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)/MTE, por porte de empresa.

TABELA 1

**Brasil: criação de vagas formais, por porte de estabelecimento (2004-2010)**

Número de empregados	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Até 4	999.708	1.020.545	968.243	1.051.624	1.170.200	1.186.284	1.375.198
De 5 a 9	-6.454	-19.538	-33.539	-22.931	-26.416	-52.692	4.960
De 10 a 19	15.841	-11.581	-9.697	12.150	-5.765	-51.144	47.111
De 20 a 49	52.348	13.099	17.361	70.965	30.018	-43.973	116.217
Até 49	1.061.443	1.002.525	942.368	1.111.808	1.168.037	1.038.475	1.543.486
De 50 a 99	65.754	30.267	34.513	75.409	44.929	-15.086	115.219
De 100 a 249	105.136	60.114	57.807	105.841	59.493	10.032	148.889
De 250 a 499	98.338	53.084	47.320	80.643	43.371	14.921	115.088
De 500 a 999	85.618	55.304	49.619	75.497	69.217	-2.038	74.541
1000 ou +	106.987	52.687	97.059	168.194	67.157	-51.194	139.724
Ignorado	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1.523.276</b>	<b>1.253.981</b>	<b>1.228.686</b>	<b>1.617.392</b>	<b>1.452.204</b>	<b>995.110</b>	<b>2.136.947</b>
<b>Participação MPE/Total</b>	<b>69,7</b>	<b>79,9</b>	<b>76,7</b>	<b>68,7</b>	<b>80,4</b>	<b>104,4</b>	<b>72,2</b>

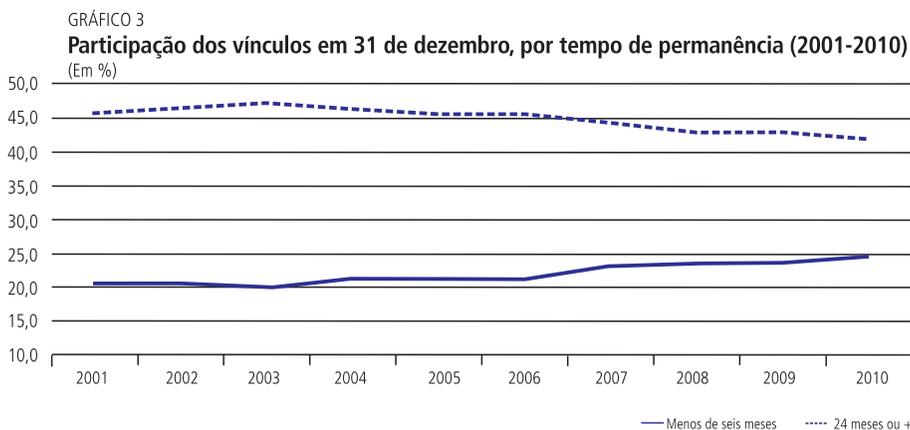
Fonte: CAGED/MTE. Elaboração dos autores.

Chama a atenção a participação dos empregos criados nos estabelecimentos de até quatro empregados no total de empregos: no período analisado, foi de 69,7% (2004) a 72,2% (2010). Em 2009, notadamente, a criação de vagas nos

estabelecimentos com até quatro empregados foi maior do que a criação líquida no total – ou seja, em praticamente todas as demais faixas de número de empregados, houve perda líquida de vagas. Nesse ano, em que a crise internacional atingiu o mercado de trabalho brasileiro, as MPEs foram fundamentais na sustentação do nível de emprego.

É neste contexto que se abre espaço para pensar em políticas conducentes a avanços na estruturação do mercado de trabalho brasileiro. O tema da rotatividade deve ser colocado no centro deste debate, uma vez que a flexibilidade quantitativa do trabalho conduz ao aprofundamento das desigualdades que grassam nesse mercado.

Um indicador bastante difundido da flexibilidade quantitativa do trabalho da economia é o tempo de permanência no emprego. Dados da Rais/MTE mostram que, de 2001 a 2010, cresceu de 20% para 25% a participação dos vínculos com menos de seis meses de duração no total de vínculos registrados em cada ano. No mesmo período, caiu a participação dos vínculos com 24 meses ou mais, de 45% para 42%. É possível observar no gráfico 3 que este movimento de encurtamento do tempo de permanência no emprego tem início em 2003, justamente quando se verifica o período de maior dinamismo no mercado de trabalho brasileiro. Na próxima seção, serão analisados estes dados para o segmento das MPEs, tanto por setores econômicos quanto por regiões do país.



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

Ainda neste registro, Pochmann (2009) empreende uma comparação internacional a partir de outro indicador: a relação entre os demitidos com até três meses de contrato e o total da ocupação. Na média de 2000 a 2008, a taxa é de 10,6 anos no Brasil, contra 5,3 anos nos Estados Unidos, 4,8 anos na União Europeia

(UE) e 2,7 anos no Japão. Além disso, o autor chama a atenção para o perfil dos demitidos: no Brasil, e em contraste com os demais países, predominam os jovens – 38% dos demitidos nos três primeiros meses de trabalho em 2008 tinham até 25 anos – e os trabalhadores com baixa escolaridade – 53% tinham apenas o ensino básico. Assim, é possível conjecturar que, se a permanência no posto de trabalho abre possibilidades de ascensão profissional e aumento de remuneração, o baixo tempo de permanência no emprego que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro tende a reforçar as disparidades já presentes na entrada dos jovens neste mercado.<sup>10</sup>

Como se verá na próxima seção, este problema é acentuado nos segmentos das MPEs – que amiúde se constituem em “portas de entrada” para os jovens no mundo do trabalho. O autor mostra que, no período 2000-2008, observa-se elevação da relação dos demitidos com até três meses de permanência no posto – o que seria congruente com a hipótese levantada por vários autores<sup>11</sup> de que a flexibilidade quantitativa do trabalho teria caráter pró-cíclico. Em 2008, no entanto, este índice aumenta de forma acentuada, o que poderia indicar reação defensiva das firmas à crise.

O estudo *Movimentação contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade* no Brasil (Dieese/MTE, 2010) traz uma abrangente análise sobre o tema e levanta vários pontos que podem ajudar na reflexão sobre os determinantes da elevada flexibilidade quantitativa do trabalho no país. Um primeiro ponto diz respeito às causas dos desligamentos. O gráfico 4 sistematiza esses dados: a maioria dos desligamentos ocorre em contratos por tempo indeterminado e é de iniciativa do empregador. É bem provável que uma parcela dessas pessoas que aparecem como demitidas “por iniciativa do empregador”, na realidade, fez um acordo para que fossem demitidas, mas, de toda forma, os dados são eloquentes: 19,2% dos desligamentos ocorrem pelo término do contrato de trabalho e 52,1% ocorrem sem justa causa por iniciativa do empregador. Observe-se que este dado contraria a tese, aludida na seção anterior deste capítulo, segundo a qual a rotatividade seria resultado de incentivos dos trabalhadores a forçarem a sua demissão para terem acesso aos recursos acumulados no FGTS.

Um segundo ponto diz respeito às diferenças salariais entre trabalhadores admitidos e desligados. O gráfico 5 mostra que esta relação tem um comportamento pro-cíclico e parece confirmar que a substituição dos trabalhadores pode ser usada como um mecanismo de redução de custos para o empregador: mesmo no auge do ciclo recente, em 2008, os demitidos ganhavam 8% a menos do que os admitidos. Em 2002, a diferença chegava a 16 pontos percentuais (p.p.).

---

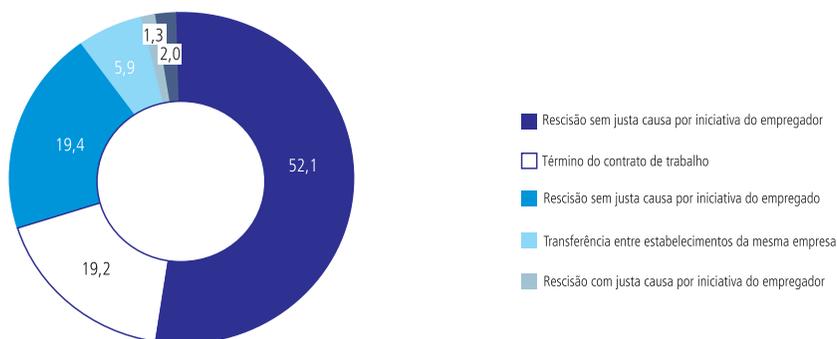
10. Esse ponto é levantado por Baltar e Proni (1996).

11. Para o caso do Brasil, destacam-se Ramos e Carneiro (2002).

GRÁFICO 4

**Distribuição dos desligamentos segundo suas causas (2009)**

(Em %)

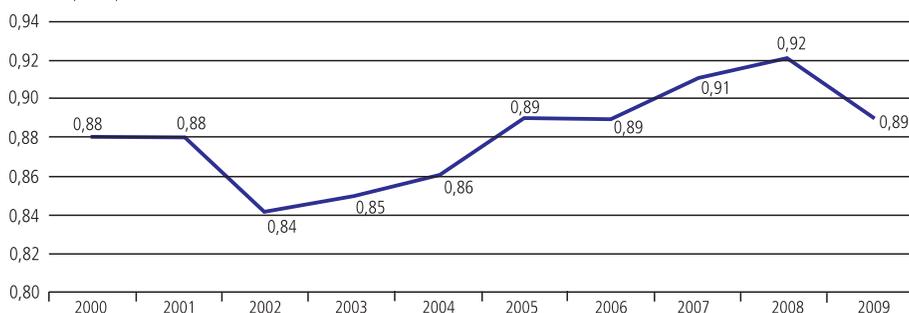


Fonte: Seade/MTE. Elaboração dos autores.

GRÁFICO 5

**Relação entre os salários médios dos trabalhadores admitidos e desligados (2000-2009)**

(Em %)



Fonte: CAGED/Seade/MTE. Elaboração dos autores.

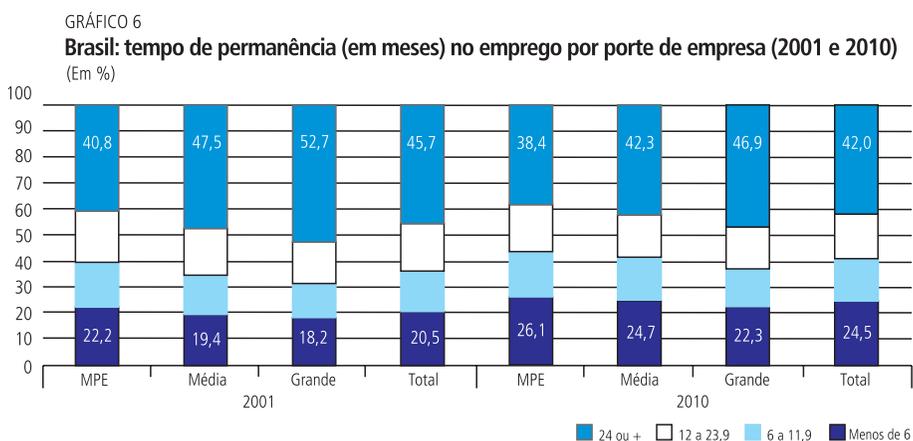
Se o problema da rotatividade da mão de obra no Brasil assume dimensões tão preocupantes, sobejam razões para crer que no segmento das MPes, em particular, os indicadores de flexibilidade quantitativa da população ocupada apontam para situação de ainda maior insegurança. Na seção seguinte, examina-se o segmento das MPes, com base em dois indicadores principais: o tempo de permanência no emprego e a taxa de rotatividade anual.

#### 4 FLEXIBILIDADE QUANTITATIVA DO TRABALHO NAS MPes

A análise do tempo de permanência no emprego é um indicador da qualidade dos vínculos de trabalho. Como já se afirmou, vínculos de curta duração tendem a limitar as possibilidades de aprendizado no próprio local de trabalho e, por conseguinte, as oportunidades de ascensão profissional. A curta duração dos vínculos

resulta, em grande parte, na visão aqui adotada, da facilidade no uso e desuso da mão de obra por parte dos empregadores. Por outro lado, é possível que o aumento das oportunidades abertas no mercado de trabalho em um contexto de expansão também se veja refletido nestes dados. Desse ponto de vista, é possível conceber que, tal como a taxa de rotatividade, o tempo de permanência no emprego também é um componente pró-cíclico.

Os dados apresentados a seguir fornecem estimativas do tempo de permanência no emprego – recobrando os anos de 2001 a 2010 – a partir da agregação dos ocupados para o Brasil, nas várias regiões brasileiras e em seis setores da atividade econômica selecionados: *i*) indústria extrativa mineral; *ii*) indústria da transformação; *iii*) serviços industriais de utilidade pública (SIUPs); *iv*) construção civil; *v*) comércio; e *vi*) serviços. O gráfico 6 exibe o tempo de permanência no emprego dos vínculos registrados no estoque de emprego em dois momentos: em 31 de dezembro de 2001 e em 31 de dezembro de 2010, por porte de estabelecimento.



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

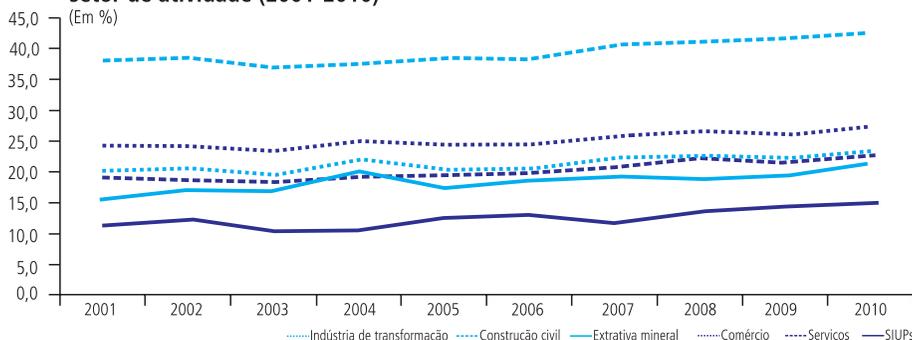
É possível perceber que, entre as MPEs, aumenta a proporção dos vínculos com menos de seis meses de duração (de 22,2% para 26,1%), enquanto cai a daqueles com 24 meses ou mais (de 40,8% para 38,4%). Este movimento é consistente com o verificado para o total dos estabelecimentos.

Nos gráficos 7, 8 e 9, exibe-se a evolução do tempo de permanência no emprego para as MPEs de 2001 a 2010, por setor de atividade e por região. O gráfico 7 mostra que, em todos os setores de atividade, a proporção de vínculos com menos de seis meses de duração aumentou no período analisado. Chama a atenção a disparidade do tempo de permanência no emprego entre os setores de atividade econômica: na construção civil, como era de se esperar, encontra-se a maior proporção de vínculos de até seis meses de duração. Contudo, deve-se levar em conta que grande

parte dos contratos de trabalho neste setor serve à execução de tarefas específicas, ao término das quais o vínculo é desfeito. No período analisado, a proporção dos vínculos de curtíssima duração no estoque total de vínculos da construção civil passa de já expressivos 38,2% para 42,6%. No comércio, atividade com forte sazonalidade, encontra-se também uma proporção importante de vínculos com menos de seis meses de duração (24,1% no início do período e 27,5% ao final). Seguem-se indústria da transformação e serviços, com proporções bastante próximas nos dois extremos do período analisado (aproximadamente 20% no início e 23% no final), extrativa mineral (15,7% a 21,2% – um crescimento de 5,5 p.p., o maior dentre todos os setores) e os SIUPs (11,7% a 15%).

GRÁFICO 7

### Participação do emprego de menos de seis meses de permanência nas MPEs, por setor de atividade (2001-2010)



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

Na outra ponta das faixas de tempo de permanência, encontram-se taxas decrescentes de participação dos vínculos com 24 meses de permanência ou mais, para as MPEs<sup>12</sup> (gráfico 8). Em parte, esse é o resultado do próprio dinamismo do mercado de trabalho e da abertura de novos postos de trabalho – em alguns casos, de novos estabelecimentos. No entanto, coloca-se a questão da qualidade dos vínculos gerados.

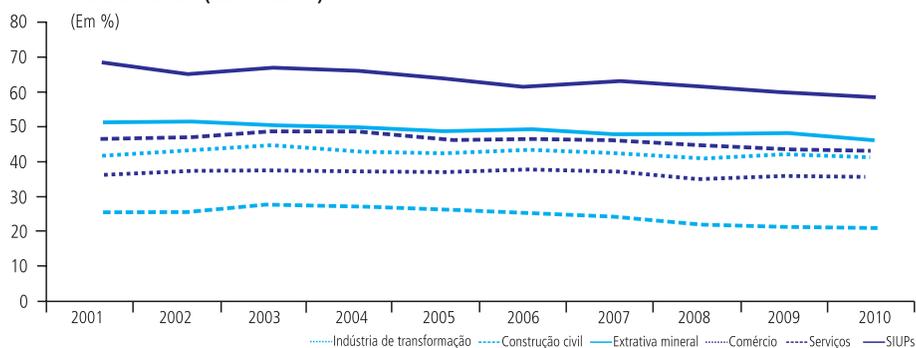
Os gráficos 9 e 10 exibem a evolução da participação dos vínculos com menos de 6 meses de duração (gráfico 9) e com 24 meses ou mais (gráfico 10) por regiões do Brasil. É generalizado o aumento da participação dos vínculos com menos de seis meses, bem como a diminuição da dos vínculos com 24 meses ou mais de duração. Nota-se uma disparidade importante entre regiões do Brasil no que tange ao tempo de permanência em emprego: Norte e Centro-Oeste têm taxas próximas de participação dos vínculos com menos de seis meses de duração – aproxima-

12. Note-se que se verifica o mesmo movimento nas demais faixas de porte de estabelecimento.

damente 25% no início do período e 30% no final. Em um nível intermediário, encontra-se o Sul, seguido de Nordeste e Sudeste. Como era de se esperar, no outro extremo das faixas de tempo de permanência no emprego (gráfico 10), as regiões com maior participação dos vínculos com menos de seis meses são aquelas que exibem a menor participação dos vínculos com 24 meses ou mais.

GRÁFICO 8

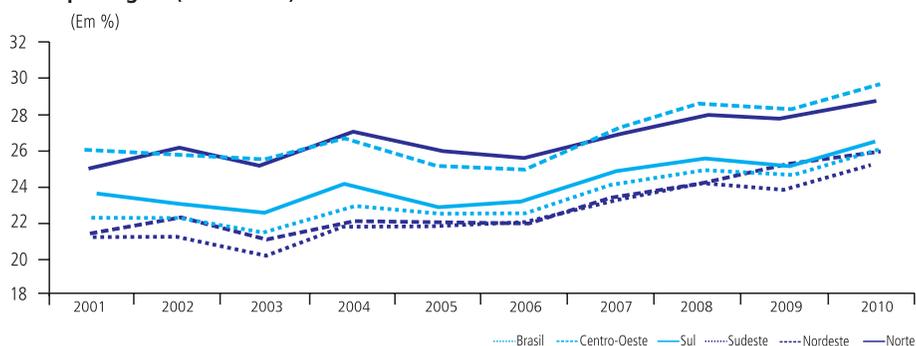
**Participação do emprego de mais de 24 meses de permanência nas MPes, por setor de atividade (2001-2010)**



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

GRÁFICO 9

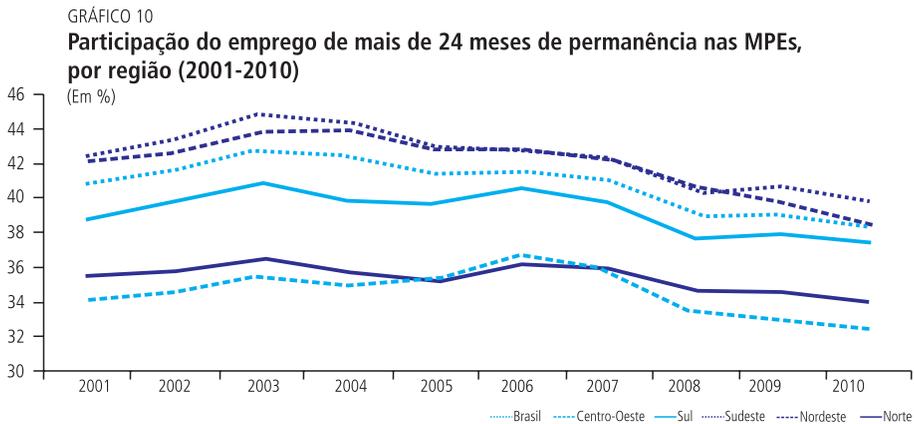
**Participação do emprego de menos de seis meses de permanência nas MPes, por região (2001-2010)**



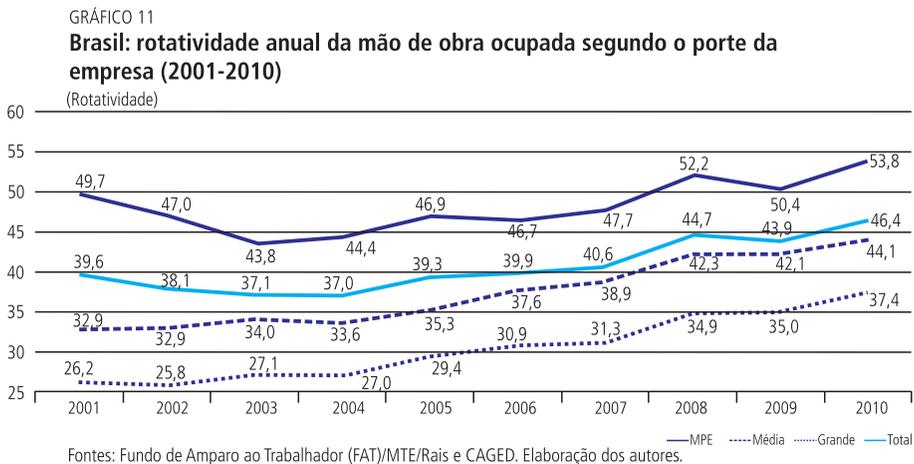
Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

Antes de passarmos à apresentação dos indicadores de rotatividade, pode ser útil acrescentar algumas explicações acerca de nossas opções metodológicas. É importante dizer que para o cálculo dos vários indicadores de rotatividade anual utilizou-se a média aritmética dos valores da rotatividade em cada mês de cada ano. Por sua vez, para as estimativas da rotatividade mensal computou-se a razão entre o mínimo valor entre o total das admissões e demissões de cada mês do ano

e o estoque de ocupados no primeiro dia do mês correspondente. O fluxo de admitidos e demitidos em cada mês foi obtido a partir de dados do CAGED. Para o cálculo dos estoques mensais utilizaram-se os dados da Rais. Contudo, uma vez que estes dados fornecem os valores do estoque de ocupados em 31 de dezembro de cada ano, as estimativas dos estoques mensais nos primeiros dias de cada mês foram obtidas procedendo-se regressivamente – desde dezembro até janeiro de cada ano – ao desconto do fluxo de admitidos e à adição do fluxo de demitidos em cada mês com base nos dados do CAGED.



O gráfico 11 apresenta os valores da rotatividade anual da mão de obra ocupada para o Brasil segundo o tamanho da empresa, entre os anos de 2001 e 2010.

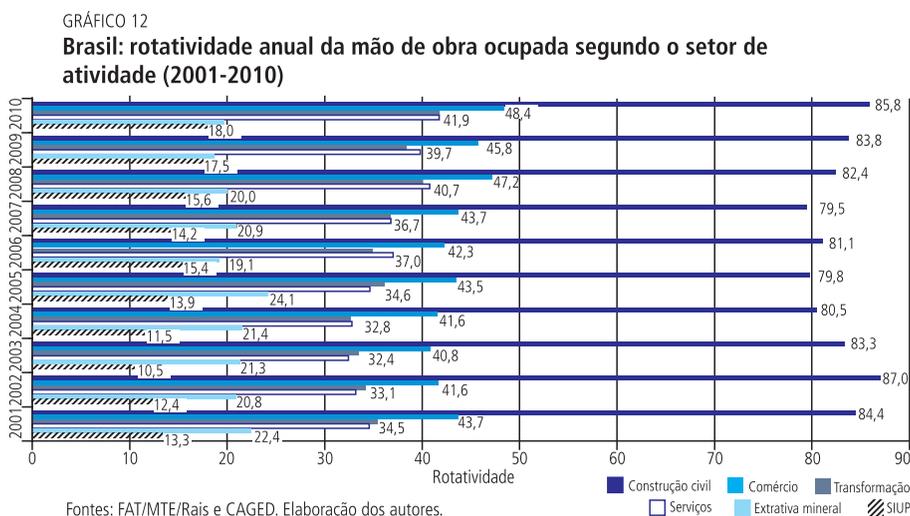


Há alguns fatos dignos de nota neste gráfico. Em primeiro lugar, é importante considerar a expressão absoluta dos indicadores nele apresentados. Como se pode observar, a rotatividade anual total oscila entre um valor mínimo de 39,6% e o máximo de 46,4%, o que resultaria numa média anual de 40,7% nos anos considerados. Os resultados são bastante eloquentes e os elevados indicadores de rotatividade evidenciam essa característica estrutural do mercado de trabalho no Brasil.

Em segundo lugar, convém notar que os valores da rotatividade anual são bastante mais expressivos no segmento das MPEs, sendo menores no segmento das empresas médias e ainda menores no das grandes empresas. A diferença é bastante significativa e, a despeito das intensas flutuações do período, se tomarmos a média dos valores de rotatividade anual do período entre 2001 e 2010, obteríamos os índices de 48,3% para as MPEs, 37,4% para as empresas médias e 30,5% para as grandes empresas.

Finalmente, no período estudado, nota-se um incremento bastante consistente das taxas de rotatividade, sobretudo no segmento das médias e das grandes empresas. Pode-se conjecturar, sem prejuízo de outros fatores, que o crescimento do ritmo de atividade econômica nesta década pode ter influenciado o aumento das taxas de rotatividade em consonância com o resultado de estudos que têm demonstrado o caráter pró-cíclico das taxas de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro.

A seguir, o gráfico 12 mostra os valores da rotatividade anual segundo os setores de atividade selecionados para o Brasil entre os anos de 2001 a 2010.



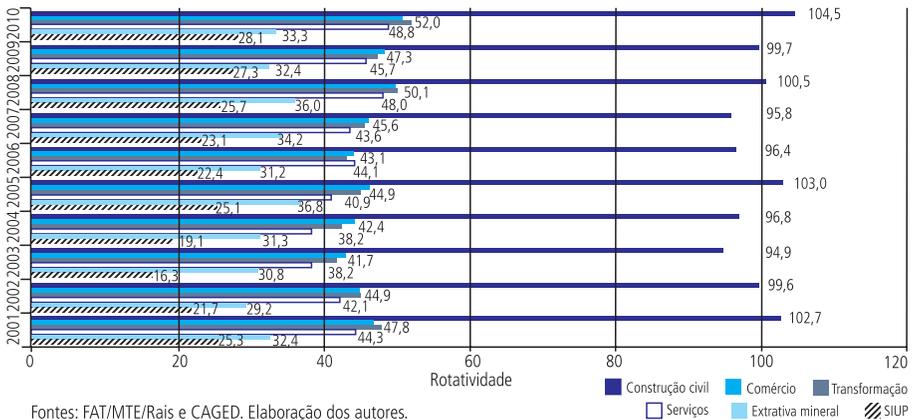
O primeiro aspecto a ser ressaltado é a diferença expressiva e a relativa estabilidade entre os valores da rotatividade de dos diversos setores da atividade econômica.

Em primeiro lugar, aparece como líder absoluto de rotatividade o setor de construção civil, que apresenta taxas quase duas vezes maiores – com valor médio de 82,8% no período – do que as do segundo colocado, o setor de comércio, com uma média de rotatividade de 43,8%. Na sequência, comparecem empatados os setores da indústria de transformação e dos serviços, ambos com a média de 36,3% no período considerado, seguidos pela indústria extrativa mineral, com média de 20,8% e, finalmente, pelos SIUPs, com os menores valores na média dos indicadores anuais de rotatividade, 14,2%.

Resultados semelhantes, em termos da ordenação dos setores, são obtidos quando se computam os indicadores da rotatividade anual segundo os setores de atividade selecionados para o segmento das MPEs nos anos de análise (gráfico 13).

GRÁFICO 13

### MPEs: rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo o setor de atividade (2001-2010)



Como anteriormente, a construção civil aparece como o setor com mais elevadas medidas de rotatividade entre as MPEs e em magnitudes superiores às das empresas tomadas em seu conjunto, com 99,4% na média do período. Novamente o setor de comércio assume o segundo posto, com 46,4% na média do período, seguido pelos setores da indústria de transformação, com 46,0%, serviços, com 43,4%, extrativa mineral, com 32,8% e, finalmente, os SIUPs, com 23,4% na média dos anos selecionados.

Muito embora os indicadores de rotatividade anual neste nível de agregação não permitam evidenciar a substituição de trabalhadores por perfil ocupacional, é interessante contrastar as diferenças entre os setores de maior e de menor rotatividade nas séries apresentadas. Neste sentido, evidencia-se que os maiores níveis de rotatividade estão justamente no setor da construção civil, que normalmente

ocupa trabalhadores com mais baixos níveis de qualificação, enquanto nos SIUPs, um setor tradicionalmente associado com mão de obra mais qualificada, os indicadores de rotatividade são os menores entre todos os setores selecionados.

Todavia, o que mais nos interessa aqui é apresentar as diferenças da rotatividade entre as MPEs e proceder à comparação com as empresas de maior porte. A tabela 2 apresenta os indicadores de rotatividade anual segundo os setores de atividade e o porte da empresa.

TABELA 2

**Brasil: rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo o setor de atividade e o porte da empresa**

(Média dos valores entre 2001 e 2010)

	MPEs	Médias	Grandes	Total
Construção civil	99,4	65,5	58,1	<b>82,8</b>
Comércio	46,4	38,1	33,7	<b>43,8</b>
Transformação	46,0	31,2	25,1	<b>36,3</b>
Serviços	43,4	35,7	30,3	<b>36,3</b>
Extrativa mineral	32,8	16,3	6,5	<b>20,8</b>
SIUP	23,4	16,5	9,0	<b>14,2</b>

Fontes: FAT/MTE/Rais e CAGED. Elaboraçaõdos autores.

Na tabela 2 é possível constatar as expressivas diferenças dos indicadores de rotatividade quando se segmentam as empresas pelo seu tamanho. No setor de construção civil, por exemplo, enquanto a rotatividade é de 99,4% entre as MPEs, nas empresas médias assume o valor de 65,5%, e nas grandes cai para 58,1%. Na indústria de transformação, a rotatividade atinge o patamar de 46,0% nas MPEs, e declina para 31,2% nas médias empresas e 25,1% nas grandes empresas. Diferenças de mesmo teor serão constatadas também nos outros setores.

O gráfico 14 é dedicado à apresentação da rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo as regiões brasileiras. No recorte regional, é possível identificar, a despeito das flutuações do período, as diferenças entre as regiões brasileiras. Os maiores indicadores de rotatividade aparecerão nas regiões Centro-Oeste e Sul em patamares bastante próximos, seguidas pelas regiões Sudeste e Norte, também com *performances* muito similares e, finalmente, pela região Nordeste, onde se encontram os menores indicadores de rotatividade entre todas as regiões brasileiras.

Resultados muito semelhantes serão observados no gráfico 15, que apresenta as estimativas da rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo as regiões brasileiras para o segmento das MPEs nos anos selecionados.

GRÁFICO 14

### Rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo as regiões brasileiras (2001-2010)

(Rotatividade)

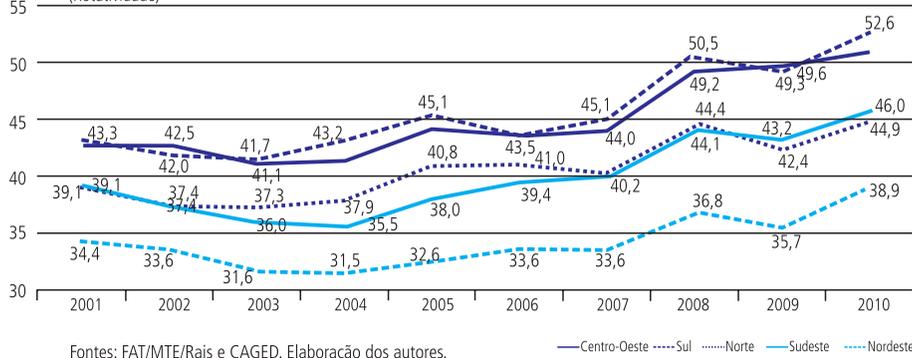
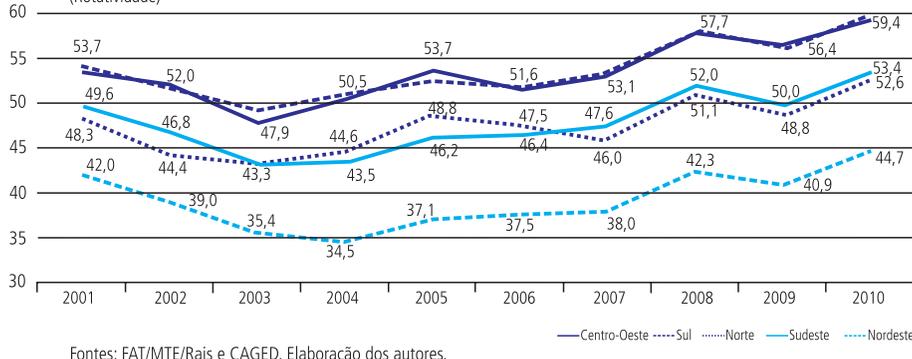


GRÁFICO 15

### Rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo as regiões brasileiras para o segmento das (2001-2010)

(Rotatividade)



Como antes, embora em patamares mais elevados, os maiores indicadores de rotatividade aparecerão nas regiões Centro-Oeste e Sul, com valores bastante aproximados, seguidos pelas regiões Sudeste e Norte, também com resultados muito próximos e, por último, pela região Nordeste, onde novamente se encontram os menores indicadores de rotatividade entre todas as regiões brasileiras.

Os dados das regiões devem ser analisados com bastante cautela neste nível de agregação. A tabela 3 apresenta os dados da rotatividade anual segundo o setor de atividade e as regiões brasileiras na média dos valores entre 2001 e 2010 para o segmento das MPes.

O que se pode observar nesta tabela é que o desempenho das regiões observado anteriormente não se altera de maneira substancial com a abertura dos seto-

res de atividade. Assim, a título de exemplo, a região Nordeste, excetuando-se o setor da construção civil, apresenta indicadores de rotatividade consistentemente abaixo dos da média nacional, enquanto a região Centro-Oeste, apresenta todos os seus indicadores de rotatividade por setores acima dos da média nacional.

TABELA 3  
**Rotatividade anual da mão de obra ocupada segundo o setor de atividade e as regiões brasileiras para o segmento das MPEs**  
 (Média dos valores entre 2001 e 2010)

	Centro-Oeste	Sul	Norte	Sudeste	Nordeste	Brasil
Construção civil	37,4	34,2	36,9	31,8	27,8	<b>32,8</b>
Comércio	57,7	53,9	52,2	42,0	36,9	<b>46,0</b>
Transformação	32,3	26,5	15,8	23,5	15,2	<b>23,4</b>
Serviços	102,2	91,6	107,0	97,8	108,0	<b>99,4</b>
Extrativa mineral	50,2	51,0	43,2	47,9	34,0	<b>46,4</b>
SIUP	46,0	50,5	36,8	44,1	31,8	<b>43,4</b>

Fontes: FAT/MTE/Rais e CAGED. Elaboração dos autores.

Assim, a explicação dos desempenhos regionais deve ser feita com maior cautela e com a abertura maior dos dados, o que não é possível no escopo deste trabalho. Infelizmente são raros, no Brasil, os trabalhos que se dedicam ao estudo dos indicadores de rotatividade no país com a abertura por regiões. Cremos que uma das linhas interessantes de investigação deveria contemplar as diferenças entre os indicadores de rotatividade para os setores formalizados e os não formalizados. Com efeito, as estimativas apresentadas neste trabalho cobrem apenas os setores formalizados e, como se sabe, na região Nordeste ocorre o maior percentual de trabalhadores sem carteira assinada em relação ao total de empregados.

A interpretação de todos estes resultados apresentados deve ser feita de forma cautelosa, mas não é difícil conjecturar as razões que explicam as mais elevadas taxas de rotatividade da mão de obra ocupada no segmento de MPEs *vis-à-vis* os segmentos de médias e grandes empresas.

Sucedee, e nesse particular a literatura econômica é bastante abundante e robusta, que o potencial de acumulação de capital por parte de uma empresa, ou seja, de sua capacidade de sobrevivência e expansão, é determinado em extensa medida pelo seu tamanho. Considerando-se um mesmo setor de atividade e espaço geográfico de atuação, as grandes empresas desfrutam de expressivos diferenciais de custo em relação às de menor porte. Isso se deve a variados motivos, entre os quais se destacam as vantagens evidentes das grandes empresas com relação: *i*) às fontes de financiamento mais diversificadas e mais baratas; *ii*) ao acesso a economias de escala, ou seja, à viabilização da produção em maiores quantidades

com a redução dos custos unitários de produção; *iii*) às potenciais economias de escopo, que resultam na redução dos custos unitários de produção em função do compartilhamento de atividades de produção e comercialização; *iv*) às vantagens da constituição de canais de distribuição e de *marketing* não acessíveis às empresas de menor porte; *v*) aos benefícios das inovações originadas em seus laboratórios de pesquisa e desenvolvimento em condições não reproduzíveis nas empresas de menor porte; *vi*) à constituição de uma hierarquia organizacional responsável não apenas pela coordenação e pelo monitoramento do fluxo de produtos por meio dos processos de produção e distribuição, mas também pelo planejamento e pela alocação dos recursos para operações futuras; e *vii*) finalmente, às vantagens decorrentes das possibilidades de internacionalização da produção e comercialização e de constituição de estruturas de governança mais eficazes.

Assim, o que se está a sugerir é que, sem prejuízo de outros fatores, as grandes empresas possuem expressivos diferenciais de custo em relação às de menor porte, o que lhes faculta, normalmente, condições de êxito e crescimento mais promissoras. Fruto destas condições, não é difícil conceber que nas empresas de maior porte, *vis-à-vis* as condições vigentes nas empresas de menor porte, serão menores as taxas de mortalidade dos novos empreendimentos e maiores a formalização das relações de trabalho e a possibilidade da atração de trabalhadores mais instruídos e experientes, bem como mais provável será a existência de programas de qualificação e treinamento profissionais. Como será apontado cuidadosamente nos próximos parágrafos, essas características guardam estreitas relações com os indicadores de flexibilidade quantitativa da mão de obra.

Nesse sentido, em primeiro lugar, há evidências abundantes de que as taxas de mortalidade das MPEs são muito mais expressivas do que nas médias e grandes empresas. A esse propósito, o relatório do IBGE (2005) traz evidências de que o tamanho da empresa tem relação direta com sua sobrevivência. Assim, as taxas de mortalidade das MPEs superam as taxas observadas para os segmentos de maior porte.

Apenas considerando o segmento das MPEs, estudo do Sebrae (2008) aponta que 27% das empresas nesse segmento encerram suas atividades ainda no primeiro ano de existência, e que, cinco anos depois de abertas, apenas 38% das empresas continuam a operar. Por conseguinte, é correto afirmar que parcela da rotatividade da mão de obra mais pronunciada no segmento das MPEs, quando comparada à das empresas de maior porte, deve-se indubitavelmente à falência dos empreendimentos.

Em segundo lugar, a justificar a maior rotatividade dos trabalhadores no segmento de MPEs, há de se considerar que nestas o número de trabalhadores com carteira assinada é menor do que nas empresas de maior porte, e de que há uma relação direta entre a informalidade nas relações laborais e a rotatividade da mão de obra.

Com relação ao primeiro aspecto, é mister reconhecer que nas MPEs há número maior de trabalhadores na informalidade do que nas empresas de maior tamanho (Santos, 2006).

No que diz respeito à relação entre a informalidade e a rotatividade, dados do anuário dos trabalhadores do Dieese (2009) indicam que em 2007, com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), do total de trabalhadores ocupados com carteira, 35,4% possuíam menos de dois anos de permanência no mesmo emprego. De outra parte, nesse ano, do total de trabalhadores na informalidade, ou seja, sem carteira assinada, eram 50,3% os que acumulavam menos de dois anos de permanência no mesmo emprego. Ademais, essa relação permaneceu bastante estável nos últimos anos, a indicar que quanto mais formais as relações de trabalho, menores os indicadores de flexibilidade quantitativa do trabalho.

Portanto, se, como foi indicado, MPEs possuem maior contingente de trabalhadores informais do que as empresas de maior porte e se há claras evidências que relacionam diretamente os indicadores de informalidade e rotatividade da mão de obra, é legítimo afirmar que parcela da rotatividade da mão de obra no segmento das empresas de pequeno porte se explica pela menor formalização de suas relações de trabalho.

Finalmente, é possível conjecturar mais uma razão a explicar a maior rotatividade do emprego no segmento das MPEs. Nestas, os ocupados em geral possuem menor instrução e experiência e desfrutam de possibilidades mais estreitas de qualificação e treinamento profissionais. Com relação a esse aspecto, há diversos pontos a considerar.

Inúmeros estudos setoriais realizados no universo das MPEs mostram que, em média, seus trabalhadores são menos instruídos, experientes e motivados do que nas empresas de maior porte. Isto se deve ao fato de que muitas pequenas empresas não conseguem igualar os níveis salariais, estruturar os planos de carreira e oferecer programas de treinamento e qualificação profissionais nos mesmos moldes que as empresas maiores. Não é de admirar, portanto, que os profissionais com melhor nível de qualificação e maior experiência acabem sendo admitidos pelas empresas mais estruturadas e que oferecem maiores salários e melhores condições de trabalho e progressão na carreira. Assim, a rotatividade maior nas MPEs deve também ser imputada às condições mais desvantajosas dos postos de trabalho oferecidos.<sup>13</sup>

---

13. Em algumas situações, a exemplo do setor calçadista em alguns *clusters* produtivos, há relatos de carros de som que circulam o perímetro das MPEs anunciando melhores condições de trabalho nas fábricas de maior porte (Prochnik, 2005).

Deve-se considerar, também, que em alguns setores a rotatividade pode em parte ser explicada pelo baixo nível de qualificação e experiência exigido. Em particular, no setor varejista de pequeno porte, as empresas acabam por contratar profissionais sem qualquer experiência profissional prévia. A profissão de vendedor, para muitos, constitui porta de entrada no mercado de trabalho, sendo essas ocupações abandonadas tão logo surjam vagas de trabalho mais promissoras (Sebrae, 2009).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema da rotatividade do emprego deve ser colocado no centro do debate sobre a reestruturação do mercado de trabalho brasileiro. As diversas posições teóricas acerca de tal mercado foram brevemente exploradas na seção 2, na qual houve consenso ao lado daqueles que ressaltam seus efeitos perversos e a relacionam com o quase ilimitado poder no uso e descarte da mão de obra. Nesta linha, equacionar políticas de mitigação da rotatividade significa pensar em políticas conducentes à redução dessas assimetrias de poder – e o momento atual, de melhoria sustentada de diversos indicadores do mercado de trabalho, parece especialmente propício.

Procurou-se, ainda, evidenciar que os elevados indicadores de flexibilidade quantitativa da mão de obra – uma das expressões de relevo da precariedade das situações laborais no Brasil – são mais pronunciados no segmento das MPes. Em consequência, apontou-se que as expressivas vantagens de custo das empresas de maior porte – e suas maiores potencialidades de êxito e crescimento – são elementos destacados para a explicação dos expressivos diferenciais apresentados pelos indicadores de rotatividade dos trabalhadores por porte de empresa. Como desdobramento dessa interpretação, sugeriu-se que, nas empresas de menor porte, afetadas por maiores taxas de mortalidade dos novos empreendimentos, por menor formalização das relações de trabalho e pelas dificuldades de atração de trabalhadores mais instruídos e experientes, haveria razões bastantes a sustentar a indesejável situação de elevados índices de rotatividade de sua população ocupada.

## REFERÊNCIAS

- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. *In*: CAMARGO, J. M. (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.
- BALTAR, P. E. A.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial. *In*: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

CORSEUIL, C. H. *et al.* **Criação, destruição e realocação do emprego no Brasil**. Brasília: Ipea, 2002 (Texto para Discussão, n. 855).

DAVIS, S. J.; HALTIWANGER, J. C.; SCHUH, S. **Job creation and destruction**. Cambridge: MIT Press, 1996.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Convenção nº 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotivada**. São Paulo, 2008 (Nota Técnica, n. 61).

\_\_\_\_\_. **Anuário do trabalho das micro e pequenas empresas**, 2009. Resumo executivo. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anu/anuarioMicroPequena2009.pdf>>.

DIEESE/MTE. **Movimentação contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade no Brasil**, 2010 Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/institucional/rotatividade\\_mao\\_de\\_obra.pdf](http://www.mte.gov.br/institucional/rotatividade_mao_de_obra.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2011.

GONZAGA, G. Demografia das empresas. **Economia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/demografiaempresa/2005/demoempresa2005.pdf>>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Demografia das empresas. **Estudos e pesquisas, informação econômica**, Rio de Janeiro, n. 6, 2005.

ORELLANO, V. I. F.; PAZELLO, E. T. Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. **Pesquisa e planejamento econômico**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 179-207, 2006.

PASTORE, J. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PIORE, M. Notes for a theory of labour market stratification. *In*: EDWARDS, R.; REICH, M.; GORDON, D. (Org.). **Labour market segmentation**. Washington, D. C.: Hearth and Co., 1975.

POCHMANN, M. **Evolução recente da rotatividade no emprego formal no Brasil**. Brasília: Ipea, set. 2009 (Nota Técnica, n. 3). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/2009\\_nt03\\_setembro\\_presi.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/2009_nt03_setembro_presi.pdf)>.

PROCHNIK, V. **Relatório final de pesquisa para o Sebrae: perfil do setor de calçados**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2005.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova economia**, Belo Horizonte, v. 21, n. 12, p. 31-56, jul./dez. 2002. Disponível em: <<http://www.face.ufmg.br/nova-economia/sumarios/v12n2/Ramos.pdf>>.

RIBEIRO, E. P. **Rotatividade de trabalhadores e criação e destruição de postos de trabalho**: aspectos conceituais. Rio de Janeiro: Ipea, 2001 (Texto para Discussão, n. 820).

SALM, C.; FOGAÇA, A. Tecnologia, emprego e qualificação: algumas lições do século XIX. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico**: Brasil e contexto internacional. São Paulo, 1998.

SANTOS, A. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil**: impactos da crise do final do século XX. 2006. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, 2006.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **10 anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas**. São Paulo, 2008. Disponível em: <[http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Biblioteca/Documents/EstudosePesquisas/Mortalidade\\_MPE/livro\\_10\\_anos\\_mortalidade/livro\\_10\\_anos\\_mortalidade.pdf](http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Biblioteca/Documents/EstudosePesquisas/Mortalidade_MPE/livro_10_anos_mortalidade/livro_10_anos_mortalidade.pdf)>.

———. Cara a cara com o cliente. **Revista conhecer Sebrae (varejo)**, n. 9, 2009. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/A87E48067577C400832576A9004398B9/\\$File/NT0004305A.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/A87E48067577C400832576A9004398B9/$File/NT0004305A.pdf)>.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIEESE–DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário dos trabalhadores**. São Paulo, 2006-2009. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/anu/ind\\_anuario.xml](http://www.dieese.org.br/anu/ind_anuario.xml)>.

———. **Mercado de trabalho brasileiro**: evolução recente e desafios. 2010. Nota à imprensa. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/ped/mercadoTrabalhoEvolucaoDesafiotexto2010.pdf>>.

## CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO NO SEGMENTO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

José Dari Krein\*

Magda Biavaschi\*\*

### 1 INTRODUÇÃO

A economia brasileira sempre apresentou grande assimetria entre o setor das micro e pequenas empresas (MPEs) e o dos médios e grandes negócios, objeto do presente texto. É no segmento das MPEs que, historicamente, se concentram as ocupações mais precárias e desprovidas de proteção social. Os graves problemas econômicos vivenciados pelo país nas décadas de 1980 e 1990, com projeção para o início dos anos 2000, acirraram esse quadro, ampliando as dificuldades das MPEs e suas condições de operação (CESIT/Sebrae, 2005f).

Apesar da real melhora dos indicadores econômicos brasileiros na primeira década do presente século XXI, em especial a partir de 2004, o segmento das MPEs continua sendo o que concentra a informalidade, o que apresenta os empregos mais precários e de curta duração, o que registra os menores salários e os maiores índices de acidentes de trabalho e de ilegalidades, contando com acentuada ausência de proteção social, como será apresentado no primeiro tópico deste texto (CESIT/Sebrae, 2005a; Santos, 2006). Nesse cenário, mudanças institucionais impactaram a formalização dos pequenos negócios, destacando-se: o Supersimples; o Microempreendedor Individual (MEI); certa regulamentação na área da saúde e segurança do trabalho; as políticas de ampliação do acesso ao crédito; e os incentivos para a participação em licitações públicas. A análise do conjunto dessas mudanças é fundamental para se verificar as transformações no padrão das condições e relações de trabalho nas MPEs, relacionadas às grandes empresas de setores selecionados.

Portanto, há um conjunto de aspectos a serem considerados quando se busca compreender a evolução das condições e relações de trabalho no segmento das MPEs no Brasil. Deve ser considerado, ainda, que apesar da melhoria dos indicadores econômicos que, combinada com políticas de estruturação do mercado de trabalho,

---

\*Coordenador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

\*\* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT4).

tende a trazer benefícios às condições de trabalho no segmento de MPEs, algumas tendências flexibilizadoras continuam prevalecendo (CESIT/Sebrae, 2005a).

A estruturação do mercado de trabalho em patamares mais civilizados, com regulação social mais abrangente e eficaz, relaciona-se, historicamente, com o padrão de desenvolvimento dos países. No pós-guerra, por exemplo, o sistema de proteção social, que inclui o previdenciário e o trabalhista, apresentava-se na maioria dos países desenvolvidos como componente do arranjo político. Em contrapartida, o padrão de desenvolvimento hegemônico do período da globalização financeira, sob a égide neoliberal e com a prevalência das finanças, tem na flexibilização das normas de proteção social uma de suas expressões.

Parte-se da compreensão de que avanço na formalização tem como suposto o crescimento econômico, na medida em que oportuniza a alocação dos que se encontram fora do mercado de trabalho. Essa compreensão, porém, não exclui outra: a de que a regulação social do trabalho contribui na estruturação do mercado de trabalho e na definição de certos parâmetros fundamentais que concretizem a dignidade humana (Nobre Júnior, Krein e Viavaschi, 2008; Cardoso, 2007).

Um dos aspectos relevantes das recentes transformações operadas no mercado de trabalho brasileiro refere-se às metamorfoses ocorridas nas relações de emprego, em que se destacam dois fenômenos concomitantes:

- 1) Entre 2004 e 2008, o crescimento econômico e a política de valorização do salário mínimo (SM) impactaram positivamente no mercado de trabalho, com incremento da formalidade (contratos com carteira assinada e cobertura previdenciária) e elevação dos rendimentos do trabalho, especialmente nos segmentos inseridos na base da estrutura ocupacional (Cardoso, 2007; Baltar, 2008), tendência, de resto, acompanhada por melhoria nas negociações salariais.
- 2) Mudanças pontuais no sistema de regulação social do trabalho, ainda que, a partir da vigência da Constituição Federal (CF) de 1988, não se tenha implementado no país uma ampla reforma trabalhista. Essas alterações pontuais, que podem ser exemplificadas nas formas de contratação, no uso do tempo de trabalho e na remuneração, e que contribuíram para flexibilizar a tela da proteção social, nem sempre se deram pela via heterônoma, mas, também, como decorrência da própria dinâmica do mercado de trabalho, operando tanto nas brechas da lei quanto burlando-a; pela ação das instituições públicas com atuação no campo das relações de trabalho; ou pela via da negociação coletiva.

Partindo dessas considerações, o presente artigo busca discutir a evolução das condições e relações de trabalho em tópicos distintos. No primeiro, dá ênfase

ao sistema legal que normatiza as relações de trabalho nas MPEs. No segundo, discute as condições de trabalho, evidenciando que é no segmento das MPEs que se encontram as piores condições de trabalho (remuneração, jornada, tempo no serviço e formas de contratação) e o menor número de benefícios (previdência, transporte, moradia, saúde, creche, educação). No terceiro, fundamentado, em boa parte, na Pesquisa Ipea *Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicações para o desenvolvimento*,<sup>1</sup> aborda as principais tendências da ação das instituições públicas que atuam no mundo do trabalho e sindicais no processo de construção da regulação e na forma de aplicação do sistema jurídico vigente. Por último, destacam-se algumas sugestões de adoção de políticas públicas com o objetivo de se enfrentar os principais problemas detectados no segmento e que possam contribuir para a estruturação de um mercado de trabalho menos desigual.

## 2 A INSTITUCIONALIDADE E AS MPEs

O arcabouço jurídico institucional trabalhista brasileiro foi sendo constituído nos marcos do processo de industrialização que se iniciava no país, ainda que de forma restringida, a partir de 1930 (Mello, 1983).<sup>2</sup> Nesse sentido, o Direito do Trabalho (e a regulação social do trabalho que o integra), compreendido como uma intervenção extramercado em tempos em que o liberalismo econômico era colocado em xeque diante do esfacelamento da ordem liberal (Belluzzo, 2006), era um dos componentes de um projeto de desenvolvimento que, com todas as suas contradições, estava sendo implantado no país. A gestação das condições materiais que possibilitaram o nascimento do arcabouço jurídico-institucional trabalhista imbrica-se nas especificidades dos processos de desenvolvimento do capitalismo brasileiro. Para tanto, o Estado passou a impulsionar e a dirigir um projeto de desenvolvimento do país que inclui a regulação social do trabalho, um dos elementos de superação do liberalismo.<sup>3</sup>

### 2.1 O tratamento favorecido às MPEs e os limites constitucionais

A CF de 1988 inscreve os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho como estruturantes da “ordem social” e da “ordem econômica”, explicitando como um dos objetivos fundamentais da República o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

---

1. Programa Ipea, 1º setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011. Bolsista José Dari Krein, cujo Relatório está disponível no CESIT/IE/UNICAMP e com metodologia descrita em nota metodológica a ser lida neste texto.

2. Para o autor, em 1933 inicia-se no Brasil a fase de industrialização restringida, que se estende até 1955; de 1956 a 1961 há um processo de industrialização pesada, com crescimento acelerado da capacidade produtiva dos setores de bens de produção e de duráveis de consumo.

3. Essas concepções estão em Biavaschi (2007).

formas de discriminação.<sup>4</sup> A seguir,<sup>5</sup> garante o direito dos cidadãos à igualdade substantiva inscrito na ordem constitucional como dever do Estado, arrolando nos Artigos 6º e 7º os direitos sociais fundamentais. É a partir desse sistema que, ao traçar os fundamentos da ordem econômica,<sup>6</sup> assegura tratamento favorecido às MPEs, definindo que essa ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e conforme os ditames da “justiça” social.<sup>7</sup>

Nesse sentido, não há espaço para uma legislação trabalhista diferenciada para os ocupados em pequenos negócios. O tratamento favorecido às MPEs que a ordem constitucional brasileira contempla justifica-se pela situação de notória desvantagem que ocupam em relação às concorrentes de maior porte.<sup>8</sup> Essa circunstância não impede – ao contrário, exige do Estado – que sejam adotadas políticas públicas e procedimentos trabalhistas simplificados e desburocratizados, com o objetivo de facilitar a vida de todos os ocupados em pequenos negócios, incentivando a formalização e a coesão social, sem desrespeito aos direitos sociais fundamentais.

A CF de 1988 e a Lei Complementar nº 123, de 2006 –, SuperSimples – dispõem sobre o tratamento jurídico favorecido às empresas de pequeno porte, circunscrevendo-o à ordem financeira. E o fazem visando a concretizar o direito à igualdade material que o sistema brasileiro assegura, dada a situação desigual e assimétrica que ocupam na estrutura de concorrência.

O Brasil é Estado membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo ratificado várias de suas convenções internacionais. Ao fazê-lo, tais normas passam a integrar seu ordenamento jurídico interno, quer na condição de normas infraconstitucionais, na qualidade de leis ordinárias, como entendem alguns, quer em nível constitucional, como defendem outros. Independentemente dessa discussão, o fato é que são normas que disciplinam direitos humanos e que, quando ratificadas, são incorporadas ao ordenamento jurídico interno.<sup>9</sup>

---

4. Artigos 1º, III, e 3º.

5. Artigo 5º.

6. Artigo 170, IX.

7. O Artigo 146, III, define que cabe à lei complementar: estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre: “d) definição de tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e para as empresas de pequeno porte, inclusive regimes especiais ou simplificados no caso do imposto previsto no art. 155, II, das contribuições previstas no art. 195, I e §§ 12 e 13, e da contribuição a que se refere o art. 239”. Já o Artigo 170, que define os princípios da ordem econômica, estabelece que essa ordem, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: “IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”. E o Artigo 179 dispõe que “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado, visando incentivá-las com a simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias”.

8. *Ibidem*.

9. Artigos 4º, II, e 5º, § 2º da CFI. Ver CESIT/Sebrae (2004).

Os direitos dos trabalhadores têm natureza de direitos humanos. É nessa linha a Declaração da OIT, de 1998, que, ao traçar princípios e direitos fundamentais do trabalho, reforça a ideia de que o crescimento econômico é essencial, não sendo, porém, suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza. Daí o dever de o Estado membro assegurar a ligação entre progresso social e crescimento econômico.

No caso do Brasil, a CF de 1988, partindo da compreensão das profundas assimetrias entre pequenos, médios e grandes negócios e reconhecendo que as MPEs são mais vulneráveis às fragilidades da economia, lhes assegurou tratamento favorecido como dever do Estado. E o fez, inclusive, em respeito e nos limites das recomendações da OIT.

## 2.2 As recomendações da OIT e a legislação brasileira para as MPEs

A Recomendação 189 da OIT, de 17 de junho de 1998, reconhece as MPEs como essenciais ao crescimento e desenvolvimento econômico em escala mundial, recomendando a adoção de uma espécie de lei geral como marco político e jurídico para o setor. Para tanto, recomenda aos Estados que, além de políticas fiscais e de emprego adaptadas à promoção de um entorno econômico ótimo, estabeleçam disposições jurídicas apropriadas, com políticas que promovam a criação de pequenas e médias empresas eficazes e competitivas, capazes de oferecer possibilidades de emprego produtivo e duradouro em condições sociais adequadas.<sup>10</sup>

A Recomendação é expressa no sentido de que tais políticas devam garantir a aplicação não discriminatória da legislação do trabalho. Ainda, sugere a adoção de certos procedimentos desburocratizadores para evitar o excesso dos trâmites administrativos que desestimulem a contratação de pessoal.<sup>11</sup>

## 2.3 Regulação do trabalho e as MPEs na legislação atual

A Lei Complementar nº 123/2006 – Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, também conhecida como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa –, na linha das propostas simplificadoras recomendadas pela OIT e atentando para as especificidades dos pequenos negócios no país, definiu algumas prerrogativas no campo das obrigações trabalhistas e previdenciárias. E, ao fazê-lo, atribuiu ao Poder Executivo a competência para estabelecer procedimentos simplificados especificamente para o cumprimento da legislação previdenciária

---

10. Artigo 5º, § 1º.

11. Na mesma linha tem sido a voz dos atores em diversos fóruns nacionais e regionais brasileiros, sistematizada no relatório apresentado ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) (CESIT/Sebrae, 2004) concretizada, de certa forma, pelo Estatuto das MPEs. A Lei nº 9.841/1999, instituiu o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispondo sobre o tratamento jurídico diferenciado de que trata a CF. Posteriormente, foi revogada pela Lei Complementar nº 123/2006, a lei do Supersimples, que hoje vigora.

e trabalhista por parte das microempresas e das empresas de pequeno porte, com eliminação de exigências burocráticas e obrigações acessórias incompatíveis com o tratamento simplificado previsto na lei.<sup>12</sup>

Dessa forma, constitui um direito-dever à desburocratização e à simplificação de procedimentos para que as MPÉs possam cumprir com a legislação trabalhista universal em vigor. O intuito é facilitar, simplificar, desburocratizar, para que os direitos possam ser mais bem concretizados, no sentido da coesão social.

Em 2008, a Lei Complementar nº 128, ao criar a figura do MEI, modificou, em alguns aspectos, a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, Lei Complementar nº 123/2006.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as demais normas de proteção ao trabalho que compõem a legislação infraconstitucional brasileira asseguram direitos aos trabalhadores partindo de compreensão universal do cidadão. É partindo dessa premissa que, neste subitem, mapeia-se a regulação do trabalho no Brasil para as MPÉs, para que, depois, em item a seguir, sejam trabalhados os campos que demandam políticas públicas que afirmem ou ampliem as prerrogativas em vigor. As MPÉs, por força da Lei nº 9.841/1999, estavam dispensadas do cumprimento das seguintes obrigações trabalhistas acessórias:

- 1) Manutenção do “quadro de horários”, com o horário de trabalho de seus empregados; anotação do horário de trabalho nos registros de empregados (com a indicação de acordo ou pactos coletivos porventura celebrados); exigência do registro de ponto dos empregados; manutenção de ficha ou papelada de serviço externo (Artigo 74 da CLT).
- 2) Anotação das férias dos empregados no livro ou nas fichas de registro dos empregados (Artigo 135, § 2º da CLT).
- 3) Apresentação da relação anual de empregados da empresa ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (Artigo 360 da CLT).
- 4) Empregar e matricular nos cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (Artigo 429 da CLT).
- 5) Possuir o livro *Inspeção do Trabalho*, de registro das fiscalizações (e de seus resultados) efetuadas pelos auditores fiscais do Trabalho (modelo aprovado por portaria ministerial) (§ 1º do Artigo 628 da CLT).

---

12. A Lei Complementar nº 123/2006 institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. E, ao fazê-lo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213/1991; da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943; da Lei nº 10.189/2001; da Lei Complementar nº 63/1990; e revoga as Leis nº 9.317/1996, e nº 9.841/1999, definindo normas gerais atinentes ao tratamento favorecido às MPÉs de que trata o Artigo 170, IX, da “Lei Maior”.

Com a Lei Complementar nº 123/2006, o Supersimples, o processo de simplificação foi ampliado, objetivando melhor acesso das MPEs aos serviços de Segurança e Medicina do Trabalho e simplificação das relações e rotinas trabalhistas, como segue:

- as MPEs poderão formar consórcios para terem acesso segurança e Medicina do Trabalho;
- as MPEs continuam dispensadas de fixação de quadro de trabalho em suas dependências;
- as MPEs continuam dispensadas de anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros;
- as MPEs continuam dispensadas de matricular aprendizes nos cursos de Senais;
- as MPEs continuam dispensadas da posse do livro *Inspecção do Trabalho*;
- as MPEs ficam dispensadas de comunicar entidade fiscalizadora quanto à concessão de férias coletivas;
- perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal, ainda que não possua vínculo trabalhista ou societário.

Especificamente quanto ao sistema de fiscalização e de multas, a legislação prioriza a orientação em detrimento da punição, instituindo o princípio da *fiscalização pedagógica* tanto em relação à fiscalização trabalhista quanto à previdenciária. Dessa forma, o auditor fiscal do trabalho, ao identificar por parte de MPEs alguma infração passível de autuação, deverá, inicialmente, orientar para a regularização da situação, apenas autuando se, numa segunda visita, suas instruções não tiverem sido observadas.

Quanto às obrigações referentes a segurança e higiene do trabalho, não há qualquer tratamento diferenciado às MPEs, salvo quanto à formação de consórcios para terem acesso a segurança e medicina do trabalho, sugestão incorporada pela Lei Complementar nº 123/2006 visando reduzir para as MPEs os custos decorrentes da contratação de especialistas na área, objetivando a adoção das normas de segurança do trabalho.

Já a opção pelo enquadramento como MEI, introduzida pela a Lei Complementar nº 128/2008, é medida que introduz opção ao empreendedor individual pelo recolhimento da contribuição social, objetivando formalizar sua situação como pequeno empreendedor, sendo-lhe assegurada a condição de sujeito do sistema de seguridade social.

As mudanças assinaladas não afetaram os elementos centrais da relação de emprego, mas não deixam de flexibilizar aspectos da legislação. No campo do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, não há outros dispositivos que assegurem tratamento diferenciado às MPEs, salvo quanto a algumas disposições em acordos coletivos que instituem pisos salariais diferenciados para ocupados em pequenos negócios em relação a algumas categorias, como depois se verá. O mesmo acontece relativamente às multas por descumprimento das normas de proteção, as quais apresentam pequenas variações de valores, não sendo progressivas, acabando, na prática, por onerar mais os pequenos do que os grandes. Essa é uma distorção que merece tratamento mais adequado.

Em síntese: a legislação, ainda que importante no sentido da construção de um patamar civilizatório alicerçado no princípio da igualdade substantiva, não contempla uma gama de dificuldades a demandarem políticas públicas que busquem superar: a informalidade expressiva no setor; a grande rotatividade da mão de obra; o trabalho de maior risco à saúde; os índices alarmantes de acidentes e doenças profissionais; a concretização do direito de acesso ao Judiciário; e a adoção de sistema de fiscalização mais eficaz, com multas que inibam o desrespeito às leis e freiem a ilegalidade.

### 3 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MPES

De forma bastante simplificada, a situação do trabalho nas MPEs no Brasil pode ser classificada em três tipos: *i*) os que trabalham por conta própria ou em negócios familiares, caracterizados por não terem relações de trabalho institucionalizadas; *ii*) os trabalhadores que, conquanto sejam assalariados, estão na ilegalidade, sem registro formal do contrato e sem cobertura da proteção social; e *iii*) os trabalhadores formais presentes nas MPEs. O enfoque principal é discutir a situação dos trabalhadores assalariados, tanto dos que estão na informalidade/ilegalidade como dos que têm suas carteiras de trabalho assinadas.

O primeiro dado que chama a atenção é que a geração de empregos formais (com carteira assinada) foi mais intensa nas grandes empresas (com mais de mil trabalhadores) entre 2001 e 2010 (75,75%) do que nas menores (com até 10 empregados), como pode ser observado na tabela 1.<sup>13</sup> As empresas com 20 a 99 trabalhadores também apresentaram desempenho acima da média do período, que cresceu 62%. Portanto, no período de dinamismo econômico, as oportunidades formais ocorreram nas empresas mais estruturadas.

---

13. Os dados foram organizados por tamanho da empresa independentemente do setor econômico, seguindo a classificação do Sebrae, que é a seguinte: microempresas (até 19 empregados na indústria e até 9 empregados nos setores de comércio e serviços); pequenas empresas (20 a 99 empregados na indústria e de 10 a 49 empregados nos setores de comércio e serviços); médias empresas (de 100 a 499 empregados na indústria e de 50 a 99 nos setores de comércio e serviços); grandes empresas (acima de 500 empregados na indústria e de 100 empregados nos setores de comércio e serviços).

Apesar de uma proporção menor, o emprego formal cresceu 43% nas MPEs, de acordo com a Relação Anual das Informações Sociais (Rais)/MTE.

**TABELA 1**  
**Distribuição dos empregos por tamanho de empresa**

	Até 4	De 5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1.000 ou +	Total
2001	2.561.491	2.274.950	2.460.094	3.095.099	2.223.826	3.044.046	2.461.082	2.384.904	6.684.122	<b>27.189.614</b>
2004	2.880.068	2.646.170	2.897.479	3.580.800	2.554.937	3.365.213	2.815.281	2.700.971	7.966.657	<b>31.407.576</b>
2009	3.484.001	3.331.941	3.764.578	4.757.238	3.351.908	4.236.164	3.581.931	3.548.183	11.151.602	<b>41.207.546</b>
2010	3.669.698	3.546.585	4.022.658	5.177.935	3.649.726	4.637.845	3.854.345	3.769.090	11.740.473	<b>44.068.355</b>
Variação (%)	43,3	55,9	63,5	67,3	64,1	52,4	56,6	58,0	75,7	<b>62,1</b>

Fonte: Rais/MTE.

### 3.1 A dimensão da informalidade/ilegalidade nas formas de contratação

O conceito de informalidade é cercado de muitas controvérsias e imprecisões na literatura acadêmica (Krein e Proni, 2010; Barbosa, 2009). Alguns autores, inclusive, questionam sua validade para caracterizar situações extremamente heterogêneas na estrutura ocupacional (Salas, 2011; Machado da Silva, 2003). Como não é objeto deste capítulo discutir a informalidade, analisa-se a existência ou não da proteção social vinculada ao desrespeito de um dos direitos fundamentais dos assalariados: o de terem carteira de trabalho assinada como condição de acesso à cidadania. Nesse sentido, utiliza-se como referência a categoria de informalidade/ilegalidade para caracterizar a evolução das condições e da regulação do trabalho neste capítulo.

Tanto pesquisas recentes (CESIT/Sebrae, 2005c; Santos, 2006) quanto estudos a respeito do tema (Santos, 2011)<sup>14</sup> mostram que a informalidade/ilegalidade (sem qualquer registro formal e com descumprimento da legislação de proteção social ao trabalho) concentra-se nos micronegócios, ou seja, em estabelecimentos com menos de dez empregados, como mostra a tabela 2 a seguir. A proporção dos trabalhadores sem registro está fortemente concentrada nos empreendimentos com até dois empregados. Daí que debater formas de reversão da ilegalidade e da precariedade no setor é questão fundamental.

Apesar do significativo crescimento da cobertura previdenciária, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) mostram que ainda houve, entre 2004 e 2009, pequena elevação, em termos absolutos, do número de empregados sem registro em carteira nos micronegócios. A cobertura previdenciária dos assalariados passou de 70,5% em 2004 para 76,4% em 2009, desconsiderando-se

14. Conferir o capítulo 5 de Anselmo Luís dos Santos nesta publicação.

o tamanho da empresa. O incremento foi possível especialmente pela expansão do assalariamento formal. Nos microempreendimentos houve queda da proporção dos empregados sem carteira e, também, dos empregados sem cobertura previdenciária (de 19,9% para 16,7%). Em todo caso, praticamente um quarto dos empregados sem registro em carteira continuou sem cobertura previdenciária em 2009, percentual nada desprezível.

TABELA 2

**Brasil: distribuição dos empregados com e sem carteira de trabalho registrada nos microempreendimentos e outros, segundo contribuição ou não para a previdência social (2004 e 2009)**

Posição na ocupação	Contribuintes para previdência	Micro		Outros		Total	
		2004	2009	2004	2009	2004	2009
Empregado com carteira	Contribuinte	16,1	18,4	52,4	55,6	68,5	74,0
	Não contribuinte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	16,1	18,4	52,4	55,6	68,5	74,0
Empregado sem carteira	Contribuinte	0,8	1,0	1,2	1,4	2,1	2,4
	Não contribuinte	19,9	16,7	9,5	6,9	29,4	23,6
	Total	20,7	17,8	10,8	8,3	31,5	26,0
Total de empregados	%	36,8	36,1	63,2	63,9	100	100
	Absolutos	12.006.622	14.077.909	20.639.935	24.900.602	32.646.557	38.978.511

Fonte: PNAD/IBGE.

Obs.: Foram excluídos os dados não aplicáveis por tamanho de empresa.

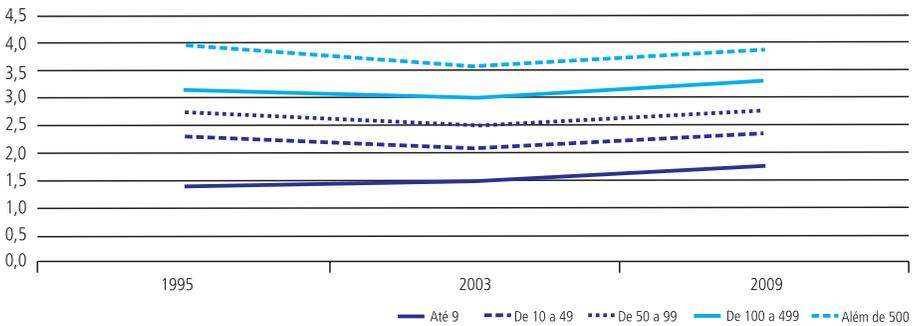
Os dados também mostram que em alguns setores, tais como construção civil e turismo, houve aumento do assalariamento sem carteira. Isso evidencia que o incremento da ilegalidade pode estar relacionado a outros fatores não exclusivamente vinculados à dinâmica econômica. Daí a hipótese de que, conquanto o crescimento econômico seja pressuposto, a superação dos problemas relacionados à falta de proteção social demanda medidas complementares do Estado, das instituições públicas e do movimento sindical.

Relativamente à adoção do Supersimples e do MEI, os dados disponíveis ainda não permitem que se estabeleça uma correlação entre a adoção dessas medidas e o incremento da formalidade, estando essa questão a demandar maiores estudos. A constituição do MEI, inobstante seu sucesso inicial, é muito recente, havendo denúncias, inclusive, de que pode vir a ser utilizado para reproduzir ilegalidades ao transformar trabalhadores em empreendedores individuais (autônomos), alheios aos direitos sociais do trabalho. A política é acertada. No entanto, demanda cuidados adicionais do sistema de fiscalização para não acontecer algo similar ao que se deu com as Cooperativas de Mão de Obra nos anos 1990 (Krein, Gimenez e Biavaschi, 2003).

### 3.2 Remuneração do trabalho

Entre os aspectos que integram o item das condições de trabalho aqui analisados, a remuneração é um dos poucos em que a melhora é mais expressiva nas menores empresas quando comparadas com as grandes, conforme mostra o gráfico 1. O dado evidencia a importância da política de valorização do SM adotada no período, em um contexto de crescimento econômico, elevação da demanda de emprego e redução da taxa de desemprego.

GRÁFICO 1  
**Brasil: evolução da remuneração por tamanho de estabelecimento no setor privado urbano**  
 (Média de SMs)



Fonte: Rais/MTE.

A remuneração mensurada em múltiplos do SM mostra que no período 1995-2003, com exceção dos estabelecimentos com até nove empregados formais, todos os demais apresentaram redução do rendimento médio. No período 1997-2004, houve queda expressiva da renda média do trabalho, apesar de o SM ter crescido mais do que a inflação (Baltar *et al.*, 2010). Mais uma vez, apesar da inexistência de política de valorização, é o SM que explica o bom desempenho das menores empresas *vis-à-vis* às grandes, em um contexto em que o desemprego atingia recordes históricos (Baltar, Moretto e Krein, 2006).

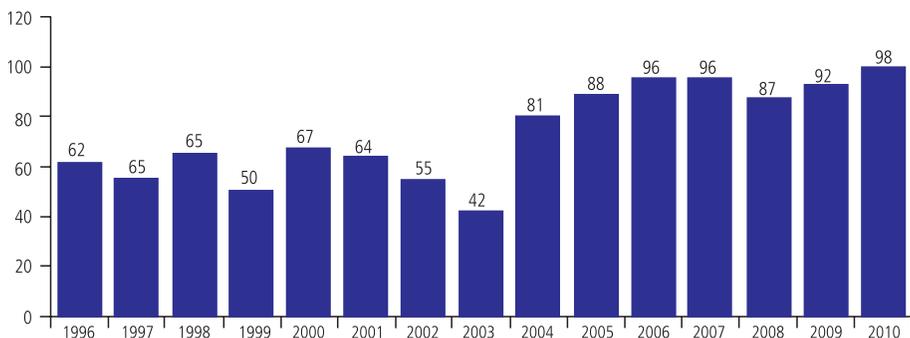
Em situação inversa, no segundo período, 2004-2009, todos os estabelecimentos registram aumento do valor da remuneração média, ainda que com variações diferenciadas. Apesar da diminuição da diferenciação, ela continua muito acentuada. Na remuneração do trabalho, fica evidente o diferencial bastante substantivo no tocante à média, em SMs, por tamanho de empresa. Apesar da evolução positiva do rendimento médio dos empregados nas MPÉs (até nove empregados) entre 1995 e 2009, o valor dos salários, em média, corresponde à metade daquele praticado nas empresas com mais de 500 empregados. O gráfico 1 evidencia clara e expressiva diferenciação nos rendimentos dos trabalhadores por porte da empresa.

O resultado foi redução do diferencial de rendimentos entre empregados dos menores e dos maiores estabelecimentos. No contexto de melhoria dos indicadores do mercado de trabalho, o poder de barganha das categorias profissionais aumentou.

O gráfico 2 mostra a mudança ocorrida a partir de 2004, quando grande parte das categorias conseguiu recompor o poder de compra dos salários, inclusive obtendo algum aumento real (majoritariamente entre 1% e 2%). É um período, combinado com a política de valorização do SM, que apresentou elevação real de 54%, contribuindo para a recuperação dos salários médios. Os pisos salariais tiveram elevação ainda mais substantiva. O resultado das negociações salariais revela número crescente de categorias com capacidade de repor a inflação passada, chegando a 96 em 2008, caindo na crise de 2009 para 87 e voltando a crescer em 2010. No último ano, 88% das categorias conseguiram aumento real. Ou seja, os salários de base foram impactados fortemente pela valorização do SM, o que ajuda a explicar um reajuste maior dos salários nos menores estabelecimentos (Krein, Santos e Nunes, 2011).

GRÁFICO 2

**Percentual dos reajustes salariais iguais ou superiores ao Índice de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE (1996-2010)**



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Os dados da tabela 3 mostram que o rendimento médio cresceu em termos reais na primeira década dos anos 2000 de forma mais consistente para os ocupados em estabelecimentos com até quatro empregados, seguido dos com cinco a nove. Ao mesmo tempo, ainda que em percentual menor, cresceu o rendimento médio dos trabalhadores ocupados em estabelecimentos maiores, com mil ou mais, tendo sido menor nos estabelecimentos de pequeno e de médio porte. Uma das hipóteses para os ocupados em pequenos negócios está na política do SM. Já para os grandes estabelecimentos, pode ser resultado do bom desempenho da economia a partir de 2005, que viabilizou negociações com aumentos de salários reais.

TABELA 3  
**Brasil: evolução acumulada do rendimento nominal do trabalho, por tamanho de empresa (2002-2010)**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Até 4	10,4	18,9	31,0	40,4	48,5	57,5	64,3	73,5	83,0	92,5
De 5 a 9	8,9	15,6	26,2	34,9	42,0	50,0	56,4	65,0	74,0	82,6
10 a 19	7,9	13,6	24,0	32,1	39,0	45,8	52,1	60,2	68,6	77,4
20 a 49	7,4	13,1	23,5	30,7	37,2	43,4	48,9	57,7	65,4	74,7
50 a 99	7,7	13,7	23,7	30,5	37,4	43,4	49,2	57,7	65,5	73,6
100 a 249	8,9	15,0	25,7	33,9	40,9	47,0	53,0	61,2	69,1	75,9
250 a 499	8,7	13,8	24,6	33,2	40,2	48,2	52,8	63,0	70,6	79,1
500 a 999	9,4	16,2	24,3	33,2	39,6	47,2	52,7	63,3	70,3	79,5
1.000 ou +	9,1	16,8	24,4	33,2	40,5	50,3	55,2	65,7	72,8	82,3
<b>Total</b>	<b>8,5</b>	<b>15,3</b>	<b>24,6</b>	<b>33,2</b>	<b>40,6</b>	<b>49,0</b>	<b>55,1</b>	<b>64,5</b>	<b>72,1</b>	<b>80,8</b>
IPCA <sup>1</sup>	7,7	20,2	29,5	37,1	42,8	45,9	50,4	56,2	60,6	66,5

Fonte: Rais/MTE.

Nota: <sup>1</sup> Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

O rendimento dos empregados sem carteira, conforme a tabela 4, a seguir, tende progressivamente a concentrar-se ainda mais fortemente em torno do mínimo. A proporção daqueles com vencimento menor que o mínimo deu um salto entre 2001 e 2004 nos microestabelecimentos, passando de 18,4% para 31,6%. A partir de então praticamente manteve-se estável. Ao mesmo tempo, o percentual dos que recebem entre um e dois SMs cresceu em detrimento dos que recebiam mais do que três, depois de 2004. É mais uma evidência de que a política de valorização do SM contribuiu para aproximar os salários.

**TABELA 4**  
**Brasil: distribuição do rendimento em SMs, por tamanho de estabelecimento**  
 (Em %)

Rendimento	Posição na ocupação	Micro			Demais		
		2001	2004	2009	2001	2004	2009
Até 1/2	Com carteira de trabalho	0,03	0,07	0,10	0,05	0,07	0,09
	Sem carteira	7,19	10,38	10,43	0,86	1,59	1,18
De 1/2 a 1	Com carteira	0,64	6,15	8,74	0,52	6,24	9,47
	Sem carteira	11,21	21,23	19,51	1,61	4,23	3,81
1 a 2	Com carteira	21,21	20,63	25,77	29,93	33,66	42,56
	Sem carteira	27,76	19,61	16,93	6,88	6,14	4,55
2 a 3	Com carteira	10,18	6,80	6,55	20,22	15,90	14,46
	Sem carteira	6,92	3,68	2,97	2,89	1,65	1,30
3 a 5	Com carteira	5,42	4,73	3,78	15,97	15,08	10,71
	Sem carteira	3,36	2,62	1,58	1,79	1,77	0,98
5 a 10	Com carteira	2,37	1,36	1,17	9,74	7,17	5,27
	Sem carteira	1,51	0,96	0,46	1,43	0,88	0,54
10 a 20	Com carteira	0,57	0,36	0,22	4,40	2,79	1,85
	Sem carteira	0,42	0,18	0,08	0,58	0,34	0,20
20 ou +	Com carteira	0,60	0,57	0,86	2,63	2,04	2,63
	Sem carteira	0,60	0,69	0,87	0,50	0,45	0,39
<b>Total</b>		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração dos autores.

### 3.3 Jornada de trabalho

A evolução da jornada sofreu pequena alteração nos anos 2000, evidenciando que os ganhos de produtividade obtidos pelas empresas no período não se reverteram em uma redistribuição do tempo de trabalho em favor dos trabalhadores, como está demonstrado na tabela 5.

Nos dados da Rais, os empregados formais praticamente mantiveram inalterada a jornada de trabalho no período, com pequena elevação constante em todos os tamanhos de empresas. O que se destaca é a relação inversa entre tamanho do estabelecimento e horas trabalhadas: os ocupados em negócios menores têm jornada semanal maior, trabalhando, por exemplo, praticamente quatro horas a mais na semana quando comparados com os das grandes empresas.<sup>15</sup>

15. A Rais é fonte limitada para verificar a jornada. Não capta a jornada real ao não incluir as horas extraordinárias. E capta apenas os trabalhadores formais, em declaração realizada pela empresa. Pesquisa CESIT (2005) mostrou que o pagamento de horas extras é a principal demanda trabalhista.

TABELA 5  
Brasil: evolução da jornada de trabalho por tamanho de empresa (2001 a 2010)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Até 4	42,97	42,98	42,99	42,99	42,99	43,01	43,03	43,04	43,05	43,05
De 5 a 9	42,93	42,95	42,98	42,99	42,98	43,00	43,02	43,03	43,05	43,05
10 a 19	42,58	42,63	42,67	42,70	42,69	42,71	42,75	42,77	42,79	42,82
20 a 49	42,06	42,14	42,14	42,22	42,21	42,24	42,31	42,36	42,35	42,37
50 a 99	41,74	41,84	41,88	41,99	41,90	41,95	42,01	42,05	42,01	42,03
100 a 249	41,17	41,25	41,25	41,35	41,37	41,46	41,51	41,52	41,55	41,61
250 a 499	40,49	40,57	40,55	40,72	40,76	40,89	40,91	40,89	40,95	41,04
500 a 999	39,99	39,93	39,73	39,86	40,14	40,11	40,16	40,25	40,32	40,36
1.000 ou +	37,23	37,23	37,26	37,52	37,55	37,65	37,56	37,76	37,73	37,84
<b>Total</b>	<b>40,63</b>	<b>40,64</b>	<b>40,64</b>	<b>40,76</b>	<b>40,76</b>	<b>40,80</b>	<b>40,76</b>	<b>40,85</b>	<b>40,85</b>	<b>40,92</b>

Fonte: Rais/MTE.

TABELA 6  
Distribuição dos empregados com e sem carteira de trabalho registrada nos microempreendimentos e estabelecimentos de maior porte, segundo faixa de horas trabalhadas (2004-2009)

Posição na ocupação	Horas trabalhadas	Micro		Outros		
		2004	2009	2004	2009	
Empregado com carteira	Menos de 40 horas	409.278	477.050	1.360.724	1.574.037	
	40 a 44	2.441.460	4.020.183	8.631.239	12.819.020	
	44 ou +	2.395.233	2.633.517	7.122.906	7.214.320	
	<b>Total</b>	<b>5.245.971</b>	<b>7.130.750</b>	<b>17.114.869</b>	<b>21.607.377</b>	
Empregado sem carteira	Menos de 40	1.603.796	1.604.178	851.256	809.227	
	40 a 44	2.356.670	2.681.006	1.248.400	1.263.506	
	44 ou +	1.348.284	2.381.292	659.788	1.014.020	
	<b>Total</b>	<b>5.308.750</b>	<b>6.666.476</b>	<b>2.759.444</b>	<b>3.086.753</b>	
<b>Total de empregados</b>		<b>10.554.721</b>	<b>13.797.226</b>	<b>19.874.313</b>	<b>24.694.130</b>	
% acima da jornada legal	Com carteira		45,7	36,9	41,6	33,4
	Sem carteira		25,4	35,7	23,9	32,9

Fonte: PNAD/IBGE.

A partir da PNAD observa-se que a jornada real tende a convergir com a legal entre os assalariados com carteira, tanto nas empresas com até dez empregados quanto nas com onze ou mais. Apesar da queda, o número de assalariados que declaram trabalhar acima da jornada legal é bastante elevado. Nas empresas menores, o número dos trabalhadores com carteira que excedem a 45 horas semanais caiu de 45,7% para 37% entre 2004 e 2008. Para os que não têm

registro na carteira, o movimento foi inverso: elevou-se a proporção dos que trabalham acima da jornada legal. O dado mais evidencia as piores condições de trabalho nas MPEs.

### 3.4 Tempo de permanência na empresa

O tempo de permanência dos trabalhadores nas MPEs é muito menor do que o verificado nas médias e grandes empresas. Segundo os dados da Rais de 2010, nas MPEs esse tempo é de 34 meses, em média, enquanto nas grandes (mil empregados ou mais) sobe para 100 meses, apesar da queda nos anos recentes, como mostra a tabela 7. Esse maior fluxo de despedida e admissão contribui para evidenciar que a perspectiva profissional nas MPEs é bem mais limitada.

TABELA 7

**Brasil: evolução do tempo de permanência do trabalhador na empresa, por tamanho de empresa (2004-2009)**

	2001	2002	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Até 4	32,96	33,39	34,45	35,08	35,27	34,69	34,70	34,15
De 5 a 9	34,39	34,83	35,60	36,10	36,03	35,07	35,11	34,39
10 a 19	36,26	36,79	36,62	36,83	36,38	35,26	35,11	34,35
20 a 49	39,73	40,03	39,38	39,22	38,54	37,48	37,50	36,51
50 a 99	44,26	44,25	42,49	42,04	41,00	40,18	40,14	39,35
100 a 249	54,75	54,59	52,53	51,60	50,38	49,63	48,73	47,08
250 a 499	65,91	64,48	63,54	63,77	62,59	62,36	61,04	60,22
500 a 999	75,64	75,69	73,96	74,59	72,78	73,65	71,87	70,89
1.000 ou +	113,66	112,19	109,09	106,99	102,27	102,09	100,15	100,09
<b>Total</b>	<b>64,08</b>	<b>64,03</b>	<b>63,20</b>	<b>62,97</b>	<b>61,65</b>	<b>60,98</b>	<b>60,18</b>	<b>59,25</b>

Fonte: Rais/MTE.

São as empresas de maior porte que oferecem maiores oportunidades aos trabalhadores, procurando mantê-los por mais tempo no emprego.

### 3.5 Benefícios e auxílios

A distribuição dos auxílios recebidos pelos trabalhadores assalariados é distinta de acordo com o tamanho da empresa, segundo dados da PNAD, evidenciados na tabela 8. Identificam-se tais benefícios por ordem de maior incidência, como segue: transporte, alimentação e saúde, auxílios. Para os empregados com carteira de trabalho assinada, houve crescimento entre 2001 e 2009. Já educação e moradia são auxílios de baixa incidência tanto para trabalhadores formais quanto para os sem registro.

O benefício educação, conquanto tenha crescido um pouco no período, permanece totalmente inexpressivo. Moradia e educação apresentam diferenciação inversa, com maior incidência nos pequenos estabelecimentos, com até dez empregados, ainda que sejam pouco expressivos, sem diferença significativa entre os com e os sem carteira. A hipótese é a de que o auxílio moradia seja mais comum no campo e em setores com baixa remuneração, tais como em madeira e construção.

**TABELA 8**  
**A distribuição dos benefícios para empregados por porte de empresa**  
**(2001, 2004 e 2009)**

Posição na ocupação	Tempo no emprego (em anos)	Micro			Outros			
		2001	2004	2009	2001	2004	2009	
Moradia	Com carteira	Sim	4,4	4,4	3,9	2,2	2,3	2,6
		Não	95,6	95,6	96,1	97,9	97,7	97,4
	Sem carteira	Sim	3,3	3,2	2,6	3,3	3,1	2,9
		Não	96,7	96,8	97,4	96,7	96,9	97,1
Alimentação	Com carteira	Sim	28,1	32,0	35,6	53,6	54,6	60,0
		Não	71,9	68,0	64,4	46,4	45,4	40,0
	Sem carteira	Sim	16,1	17,5	15,3	21,3	23,7	23,9
		Não	83,9	82,5	84,7	78,7	76,3	76,1
Transporte	Com carteira	Sim	41,2	39,3	40,2	56,8	57,1	59,7
		Não	58,8	60,7	59,8	43,2	42,9	40,3
	Sem carteira	Sim	13,8	13,4	13,0	23,9	26,2	29,0
		Não	86,2	86,6	87,0	76,1	73,8	71,0
Educação	Com carteira	Sim	1,2	0,9	1,3	3,8	3,4	3,6
		Não	98,8	99,1	98,7	96,2	96,6	96,4
	Sem carteira	Sim	0,6	0,6	0,5	1,2	1,0	1,4
		Não	99,4	99,4	99,5	98,8	99,0	98,6
Saúde	Com carteira	Sim	9,8	8,0	11,7	33,7	33,0	33,9
		Não	90,2	92,0	88,3	66,3	67,0	66,1
	Sem carteira	Sim	1,8	1,6	1,2	5,3	4,8	5,1
		Não	98,2	98,4	98,8	94,7	95,2	94,9

Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração dos autores.

Em relação aos demais auxílios, a diferenciação é muito acentuada entre os micro e os demais estabelecimentos, assim como entre os com e sem carteira. Por exemplo, no auxílio-alimentação, apesar do crescimento mais intenso entre trabalhadores com carteira em estabelecimentos com até dez empregados, a diferença em 2009 é muito grande. Enquanto nos microestabelecimentos 35% tinham assegurado

esse direito, nos demais se eleva para 60% para o caso dos com carteira. A diferenciação entre os sem carteira é pouco menos expressiva. O número dos que têm acesso ao benefício é bem menor (15% *versus* 23%). Outro exemplo em que a diferenciação é mais acentuada é a saúde: recebido por somente 11,7% dos com carteira e por 1,2% dos sem carteira nos estabelecimentos com menos de dez assalariados. Já nos estabelecimentos com onze ou mais, o benefício é recebido por 34% e 5%, respectivamente.

Trata-se de mais um dado a demonstrar como é distinto o acesso aos benefícios para trabalhadores em estabelecimentos de diferentes tamanhos. A partir dessa constatação, a hipótese é a de que não faz sentido um sistema de direitos e de proteção social diferenciado para trabalhadores em MPEs, até porque essa diferenciação já existe no mundo real. O que se busca são medidas que possibilitem a superação desse quadro, partindo-se do pressuposto de que os direitos positivados representam um patamar básico de proteção social que concretizem a dignidade humana.

### 3.6 Contratos a prazo determinado

As formas especiais de contrato – a prazo determinado, temporário, por obra certa, etc. – têm baixa efetividade no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nas MPEs, como pode ser observado na tabela 9. No estoque da Rais, em 2009, as principais modalidades de contratação a termo no setor urbano privado ficaram próximas de 1%. Nas MPEs, o percentual é de somente 0,5% do total dos contratados formais. Ou seja, prevalece no setor privado a contratação a prazo indeterminado, ainda que na prática o tempo de duração desses contratos seja pequeno e conquanto os contratos a termo tenham crescido acima da média nos estabelecimentos com 5 a 19 empregados e com mil ou mais no período 2001-2010.

TABELA 9  
Brasil: contratação, por tamanho de empresa – anos 2000

	Até 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1.000 ou +	Total
2001	13.365	11.979	17.000	34.859	43.850	96.846	81.762	82.781	153.712	<b>536.154</b>
2004	13.189	12.511	16.300	32.184	36.120	75.648	75.588	67.360	170.860	<b>499.760</b>
2009	15.483	16.006	21.589	40.269	43.470	77.723	86.272	83.451	234.630	<b>618.893</b>
2010	16.210	16.931	22.549	43.573	45.756	81.711	89.043	86.699	244.064	<b>646.536</b>
Variação (%)										
1-10	21,3	41,3	32,6	25,0	4,3	-15,6	8,9	4,7	58,8	<b>20,6</b>

Fonte: Rais/MTE.

A não utilização dos contratos a termo pode ser explicada pela expressiva informalidade/ilegalidade existente no mercado de trabalho, bem como pela flexibilidade presente no arcabouço jurídico trabalhista, em que inexistem obstáculos legais efetivos ao direito de o empregador despedir seus trabalhadores

sem motivação ou justificativa.<sup>16</sup> Além disso, a legislação prevê a possibilidade de contratação via modalidade de experiência, a termo, por até 90 dias, sendo inaplicável o aviso prévio e, segundo certa corrente, tais contratos são incompatíveis com as garantias de emprego, inclusive a acidentária.

### 3.7 Saúde e segurança nas MPes

A partir de um exercício com dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT)/MTE, verifica-se que os principais problemas na área de saúde e segurança do trabalho está concentrada na prevenção de acidente, inclusive das doenças profissionais. Nas empresas com até trinta empregados, detectam-se as seguintes atuações: *i*) ao exame admissional e periódico do trabalhador; *ii*) à implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); e *iii*) ausência ou inadequação dos equipamentos de proteção individual (EPI).

Esses problemas têm pouca alteração segundo o tamanho da empresa, conforme dados colhidos entre 2004 e 2010. A questão fundamental é que há uma ampliação das Normas Regulamentadoras (NRs) que orientam a ação fiscal na perspectiva de ampliar a saúde e a segurança de quem trabalha. São exigências pertinentes, mas muitas são cumpridas de forma burocrática, sem importar efetiva implementação das medidas. Nesse sentido, a elaboração de políticas públicas que contribuam para a efetivação de um ambiente mais seguro e saudável de trabalho é fundamental; daí a sugestão de que se busque incluir na legislação a possibilidade de organização de consórcios, de forma tripartite, pode contribuir para reversão desse quadro, com melhoria das condições de trabalho nas MPes. Na seção 5 deste capítulo serão oferecidas algumas propostas de políticas públicas para enfrentar a questão.

## 4 AS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS, A REGULAÇÃO DO TRABALHO E SUA EFETIVAÇÃO NAS MPes

No Brasil, depois de 2004, houve sensível melhoria nos indicadores do mercado de trabalho, com crescimento do assalariamento formalizado *vis-à-vis* a outras posições na estrutura ocupacional. Trata-se de dado positivo que contribui para a constituição de uma sociedade menos desigual e com maior inclusão, além de proporcionar melhora no financiamento da seguridade. Assim, o crescimento da formalização está diretamente relacionado com as condições de operacionalização da economia no período recente, destacando-se que:

(...) o arcabouço jurídico institucional trabalhista, que inclui tanto as regras de proteção social ao trabalho como as instituições públicas com incumbência de fiscalizar

16. É minoritária a posição da jurisprudência quanto à incidência imediata do Artigo 7º, I, da CF de 1988 que assegura, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a relação de emprego protegida contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa. A posição majoritária é a de que tal vedação depende de regulamentação.

e garantir seu cumprimento, pode contribuir na estruturação do mercado de trabalho e na definição de certos parâmetros fundamentais que concretizem a dignidade humana (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

Mas há outros fatores que ajudam a explicar o recente aumento da formalização, como é o caso da ação das instituições públicas brasileiras que, conquanto merecedoras de críticas pela ausência de certo protagonismo, têm, ao fim e ao caso, cumprido papel relevante nesse cenário: Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho (MPT), Sistema de Fiscalização do MTE. *Pari passu*, outros fatores repercutem no avanço da formalização, como o Supersimples, o MEI, e certas políticas públicas que incluem a facilitação do acesso ao crédito, mecanismo de inserção à sociedade de consumo (Cardoso, 2007). Ainda, é relevante a ação dos sindicatos na denúncia de situações degradantes e em fraude a direitos.

Este capítulo parte do pressuposto de que há uma relação entre o incremento da formalidade e as ações dessas instituições que atuam na área do trabalho, incluídos os sindicatos. Em face dos limites deste capítulo, analisa-se, de forma prevalente, o papel da Justiça do Trabalho como lócus de resistência à desconstituição das normas de proteção social, realidade no Brasil, sobretudo, a partir da década de 1990. Essas instituições, porém, não estão imunes a críticas, havendo contradições que não podem ser desprezadas.

#### 4.1 A Justiça do Trabalho

Partindo-se da compreensão de que o Estado reproduz a condensação material de forças presentes na sociedade,<sup>17</sup> percebe-se que as instituições públicas dialogam e interagem dialeticamente com o movimento mais geral da sociedade em cada momento histórico. Na Justiça do Trabalho brasileira dos anos 1990, sob a hegemonia política do neoliberalismo, apesar de certos e importantes espaços de resistência, percebeu-se tendência decisória que afirmava o processo de flexibilização e sua lógica. Essa tendência fica mais clara quando se analisam as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST),<sup>18</sup> que tem como uma de suas atribuições uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

---

17. *Ibidem*.

18. Por exemplo, decisões que: limitaram o número dos dirigentes sindicais com estabilidade – em 1/7/1998, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) contribuiu para colocar limitações à autonomia sindical e enfraquecer seu poder de pressão ao concluir invocar os Artigos 522 e 543, limitando a estabilidade do dirigente sindical a apenas sete dirigentes efetivos); o Precedente Normativo nº 119, definindo que a contribuição sindical e decorrentes descontos salariais para o sindicato não são matéria objeto de acordo e convenção coletiva. Ainda, o Supremo Tribunal Federal (STF) não reconheceu a possibilidade de negociação coletiva aos servidores públicos. É desse período a constituição de uma jurisprudência sobre greve abusiva, com multas pesadíssimas aos sindicatos. Ainda, a Súmula nº 331 do TST substituiu o Enunciado nº 256 que, na prática, coibia a terceirização, legitimando-a nas atividades-meio e definindo como subsidiária a responsabilidade da tomadora. Outra iniciativa que demonstra o ajustamento ao contexto dos anos 1990: por meio do Processo TST-MA- nº 455.213/1998, o TST cancelou 28 dos 119 Precedentes Normativos orientadores de julgamentos de dissídios coletivos, como o que tratava da estabilidade no emprego por 180 dias à vítima de acidente de trabalho, o que assegurava horas extras com 100%, o que dispunha sobre aviso prévio proporcional (Loguércio, 1998; Krein, 2007).

Quanto aos dissídios individuais, a Seção de Dissídios Individuais (SDI-I) do TST apresentou essa tendência, colocando-se como marco a Instrução Normativa nº 4, de 1993. *Grosso modo*, o TST, em meio a uma ação inibidora da luta sindical, como ocorreu na célebre greve dos petroleiros, colocou reais entraves ao ajuizamento do dissídio coletivo. A Instrução Normativa nº 4/1993, de duvidosa constitucionalidade, cancelada em 2004, levou à extinção de número expressivo de dissídios coletivos, contribuindo para o esvaziamento do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.<sup>19</sup>

Mas se no campo do direito coletivo e da organização dos trabalhadores a Justiça do Trabalho no período impediu avanços – situação que passa por um processo de mudança em tempos mais recentes – no cenário dos direitos individuais e, sobretudo, no reconhecimento das fraudes e simulações encobridoras da relação de emprego, essa instituição prestou relevante contribuição. O artigo *As Cooperativas de Mão-de-Obra e os Tribunais Regionais do Trabalho* (Krein, Gimenez e Biavaschi, 2003)<sup>20</sup> mostra que as decisões dos tribunais pesquisados adotaram, em síntese, os mesmos argumentos e, apesar das especificidades de cada um deles, a tendência foi a de coibir a fraude, reconhecendo a relação de emprego e repondo os direitos trabalhistas lesados.

Nos anos 2000, porém, as decisões dessa Corte, em especial nos últimos anos da década, mostram que a tendência dos anos 1990 perdeu prevalência, *pari passu* ao crescimento econômico do país e à expressiva criação de novos postos de trabalho. E ainda que evidentes as contradições em seu interior, passou à condição de lócus prevalente de resistência ao processo de desconstrução da regulação pública da relação de emprego.<sup>21</sup>

Duas pesquisas desenvolvidas no âmbito do CESIT/Instituto de Economia (IE) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), analisando papel da Justiça do Trabalho diante do movimento flexibilização das normas de proteção social ao trabalho no período 1985-2000, com foco na terceirização na indústria de papel e celulose, usaram como fonte primária prevalente os processos judiciais do período, colhendo desse estudo dados consistentes sobre: a tendência das decisões proferidas no primeiro e segundo grau de jurisdição; a dinâmica entre essas decisões e os entendimentos sumulados pelo TST; e o papel que a instituição cumpriu – tanto oferecendo obstáculos

---

19. Na reforma do Judiciário introduzida pela Emenda nº 45, o Poder Normativo foi colocado em xeque. A emenda manteve a possibilidade da intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos quando malograda a negociação, desde que “de comum acordo”. Essa exigência tem sido objeto de grandes controvérsias na jurisprudência.

20. A partir de dados coletados para o período 1997-2001, analisaram-se decisões das Turmas dos Tribunais da 4ª, 6ª, 9ª e 15ª Regiões em ações de trabalhadores que buscavam o reconhecimento da relação de emprego com as tomadoras ou com as cooperativas que contratam seus serviços.

21. Usa-se essa expressão regulação pública na medida em que as normas que regem a relação capital e trabalho são definidas no âmbito do Estado ou, no caso da negociação coletiva, com sua chancela mediata, e não no mercado, no sentido desmercantilizador.

à terceirização, reconhecendo a condição de empregadora daquela que usa a força de trabalho para atender às necessidades básicas ao empreendimento econômico, quanto contribuindo para com o processo de formalização dos contratos de trabalho nos anos recentes ao atribuir responsabilidades àquela empresa que contrata serviços terceirizados (Biavaschi, 2011).<sup>22</sup> Além disso, essas pesquisas envolveram um conjunto representativo de decisões e de personagens, eis que foram selecionados atores a serem entrevistados: ministros, juízes, advogados, membros do MPT, sindicalistas com atuação nos processos estudados ou no setor pesquisado, interagindo pensamentos, especificidades regionais e decisões com a produção jurisprudencial que, do entendimento consubstanciado no Enunciado nº 256 do TST, veio a desembocar na Súmula nº 331 dessa Corte. Dos dados colhidos, pode-se perceber como o sentido que o jurídico dá ao fato social acaba repercutindo na própria compreensão que os atores têm do fato social. Por outro lado, além de os processos demonstrarem a força das decisões sumuladas pelo TST, balizando o entendimento dos demais graus de jurisdição, reforçam a tese de que o Estado é uma relação.

O que se observa é que, conquanto seja prevalente a orientação da Súmula nº 331 do TST, há decisões concluindo pela responsabilização solidária da tomadora e, até mesmo, pelo reconhecimento de sua condição de empregadora quando evidenciada a simulação. Nesse sentido, os processos pesquisados evidenciam que o Judiciário não é um poder monolítico, participando das tensões sociais, reproduzindo a condensação material de forças presentes na sociedade. Daí as diferentes soluções dadas às demandas nos diversos graus de jurisdição, cujo conteúdo não aparece descolado da dinâmica das relações sociais e dos movimentos da economia no momento em que são produzidas.

O Enunciado nº 256 do TST, de 1986, revisado pela Súmula nº 331, de dezembro de 1993, e essa Súmula foram os marcos temporais dessas duas pesquisas. É que em 1993<sup>23</sup> o entendimento de que empregador é aquele que usa a força de trabalho foi revisado pela Súmula nº 331. Essa Súmula, conquanto tenha importado retrocesso em relação ao Enunciado nº 256 e, mesmo, em relação a uma jurisprudência prevalente que ora concluía pela condição de real empregadora da contratante, ora a condenava solidariamente, acabou, mesmo assim, por contribuir na formalização dos contratos ao definir a responsabilidade da tomadora dos serviços, ainda que de

---

22. Primeira pesquisa *A Terceirização e a Justiça do Trabalho* – Projeto Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) nº 2010/50.251-1, supervisor: Paulo Eduardo de A. Baltar, disponível em: CESIT/IE/UNICAMP e Memorial da Justiça do Trabalho-RS. A segunda, em andamento, *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: Diversidades Regionais*. As duas se complementam, sendo examinados os processos judiciais que tramitaram perante a então Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Guaíba-RS, região onde se localizava a sede da Riocell, TRT4, tomando como “carro-chefe” Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT visando coibir a terceirização como vinha sendo praticada pela Riocell; as reclamatórias ajuizadas em várias unidades da 15ª Região, TRT15; e as que tramitaram em Telêmaco Borba, Paraná, TRT9, cidade onde se localiza importante planta da Klabin.

23. Alteração da súmula pela Resolução nº 96, Diário da Justiça da União (DJU) de 18/9/2000.

forma subsidiária. E ao fazê-lo, induziu os agentes econômicos ou os órgãos públicos que se valem da terceirização a adotarem medidas de controle em relação às terceiras contratadas, exigindo prova do cumprimento dos direitos sociais e previdenciários de seus trabalhadores como forma de se protegerem contra eventuais responsabilizações quanto a passivos futuros. Inclusive, em alguns setores marcadamente terceirizáveis – como nas áreas de segurança, asseio e conservação – o índice de formalização é alto.<sup>24</sup>

Já o estudo que fundamenta este artigo, que se debruça sobre o segmento das MPEs, valeu-se de parte dos dados colhidos naquelas duas pesquisas antes referidas, agregando, porém, outras fontes que permitiram a obtenção de outros dados à análise. Estes, colhidos na Pesquisa Ipea: *Condições e Relações de Trabalho nas MPE*, referida na Introdução, foram obtidos por meio de buscas realizadas na página de internet do TST do período 2004-2010, tal como se lê da metodologia indicada no respectivo Relatório Final.<sup>25</sup> A partir dessa busca, analisaram-se Acórdãos de Turmas do TST e, em circunstância específica – relacionada ao terceiro tipo – da SDI-I, levando-se em consideração três tipos que se relacionam às palavras-chave utilizadas nas buscas: os dois primeiros – Vínculo Informalidade e Vínculo Solidariedade Terceirização – fortemente identificados com a realidade das MPEs, na medida em que é nesse segmento que se concentra o trabalho sem registro em carteira e o fenômeno da terceirização. O terceiro tipo – Participação nos Lucros e Resultados – ainda que não vinculado diretamente à problemática das MPEs, relaciona-se com o processo de flexibilização, sobretudo a partir da década de 1990, indicando o papel dos sindicatos e da negociação coletiva na mudança do padrão de remuneração.

---

24. Ainda não se pode avaliar o impacto da decisão do STF no julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade (ADCON) nº 16, proposta pelo então governador do Distrito Federal que concluiu pela constitucionalidade de dispositivo de lei que isenta os entes públicos que terceirizam quanto às obrigações trabalhistas das empresas contratadas, forçando o TST a rever o inciso IV da Súmula nº 331, que em 2000 estendeu essa responsabilidade.

25. O Relatório Final está disponível no CESIT/IE/UNICAMP. Seguem algumas notas metodológicas dele extraídas: a pergunta, em síntese, era se a Justiça do Trabalho ofereceu ou não resistência ao processo de flexibilização das normas de proteção ao trabalho. Para tanto, fez-se uso da ferramenta pesquisa em Jurisprudência disponibilizada na página do TST, Jurisprudência do TST [consulta unificada], acessível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/ia/index-acordao.html>, com foco no período 2004-2010. Como os registros priorizam: nome das partes, data de ajuizamento, número do processo, sem que haja campo específico para o objeto da ação, optou-se pelo uso de palavras-chave, aliada ao tipo de processo e à data de julgamento. No TST, os tipos de processo são, dentre outros: Recurso de Revista (RR), Agravo de Instrumento, Embargos, etc. Optou-se pelo RR, sendo que quanto ao tipo Participação nos Lucros (PLR), fez-se uso tanto do RR quanto do Processo Embargos, que levam a discussão para a SDI-I. Assim se definiu porquanto se tinha prévio conhecimento de que certa posição divergente de Turmas do TST quanto à natureza da PLR foi “unificada” em notório julgamento pela SDI-I de caso referente à Volkswagen (VW). Assim, escolheram-se três “Tipos” a partir de palavras-chave e o “Tipo Processo” RR, com julgamento entre 1º de janeiro de 2004 a 31 de dezembro de 2010, incluindo-se no Tipo PLR o “Tipo Processo” Embargos. Identificou-se a questão-chave procurada no Acórdão por meio de palavra-chave, definindo-se três “Tipos”: Vínculo Emprego Informalidade; Vínculo Solidariedade Terceirização; e PLR. Em face do excessivo número de Acórdãos e do tempo que se dispunha, chegou-se a um sistema de amostragem. Dos Acórdãos obtidos com “Vínculo Informalidade” selecionou-se aleatoriamente 1 a cada 60; para “Vínculo Solidariedade Terceirização”, 1 a cada 15; para “PLR”, visando à simetria, selecionaram-se 45 em julgamentos de RR pelas Turmas e 5 em julgamento de Embargos na SDI-I. Dos RR selecionaram-se 1 a cada 16, e dos Embargos, 1 a cada 20. Elaborou-se uma tabela com 12 campos, que está incluída no Relatório, e que inclui o campo K que se refere à avaliação da decisão do TST de acordo com cada “Tipo”.

Tomando-se como referência os dados obtidos a partir do tipo Vínculo Informalidade e focando-se o conteúdo das decisões proferidas nesse tipo, percebe-se: a importância das decisões do TST no sentido formalizador, reconhecendo o vínculo de emprego quando, na prática, os requisitos para tanto estão preenchidos: alienação da força de trabalho a outrem, de forma pessoal, subordinada e assalariada. Como se vê da tabela 10, em 76% das decisões a condição de empregado são reconhecidas, em diferentes situações. Ainda que os bancos de dados da Justiça do Trabalho não permitam a pesquisa por tamanho da empresa, grande parte das decisões analisadas envolveu trabalhadores em MPes, eis que a informalidade ou o trabalho assalariado sem registro da carteira de trabalho é realidade prevalente nesse segmento. E a posição amplamente majoritária do TST – quer chancelando a postura dos regionais ou reformando suas decisões – é a de reconhecer aos reclamantes a condição de empregados protegidos pela tela dos direitos assegurados na lei ou nos instrumentos normativos.

TABELA 10  
**TST: reconhecimento do vínculo (2011)**  
 (Em %)

	Sim	Não	Total
Não reconhece o vínculo	0,00	16,22	<b>16,22</b>
Reconhece o vínculo de informal	40,54	2,70	<b>43,24</b>
Reconhece o vínculo de autônomo e avulso	21,62	0,00	<b>21,62</b>
Reconhece o vínculo de aposentado	2,70	0,00	<b>2,70</b>
Não reconhece o vínculo com aposentado	2,70	0,00	<b>2,70</b>
Declara a incompetência da Justiça do Trabalho	0,00	2,70	<b>2,70</b>
Vínculo de estagiária não reconhecido	0,00	2,70	<b>2,70</b>
Vínculo de emprego em condomínio	2,70	0,00	<b>2,70</b>
Vínculo de emprego de temporário	2,70	0,00	<b>2,70</b>
Vínculo de emprego de estagiário	2,70	0,00	<b>2,70</b>
<b>Total</b>	<b>75,68</b>	<b>24,32</b>	<b>100,00</b>

Fonte: <http://www.tst.jus.br>.

Elaboração dos autores.

No entanto, apesar da clara tendência das decisões reconhecendo o vínculo de emprego, continuam alarmantes os dados do trabalho assalariado sem registro na carteira. Trata-se de problema que se relaciona com a própria estrutura produtiva e com a composição do mercado de trabalho brasileiro, mas que, também, pode ser explicada pela ausência de mecanismos prévios que inibam o delito trabalhista e pela inexistência de uma fiscalização eficaz e suficientemente estruturada que multe e puna por meio de multas que, por serem significativas, inibam o reiterado desrespeito às normas sociais de proteção.

Por outro lado, a própria fragilidade do acesso ao Poder Judiciário em um cenário de inexistência de mecanismos que vedem a despedida imotivada, bem como a tendência à conciliação na Justiça do Trabalho que, em regra, reduz o valor das parcelas devidas, de forma a estimular, por via oblíqua, o descumprimento do arcabouço jurídico trabalhista, e a não aplicação de multas (*astreints*) nas decisões judiciais que penalizem o empregador que reiteradamente desrespeita as normas de ordem pública que o sistema contempla, e os juros bastante insuficientes calculados na conta da Justiça do Trabalho quando comparados àqueles pagos pelo mercado, são fatores que, agregados, estimulam o delito trabalhista.

Quanto ao segundo tipo – Vínculo Solidariedade Terceirização –, os resultados são significativos, mostrando que a Justiça do Trabalho tem sido lócus de resistência ao processo flexibilizador dos direitos sociais. Na tabela, correspondente ao segundo exercício que a pesquisa apresentou, a decisão que responsabiliza a tomadora de forma subsidiária é considerada também como espaço de resistência ao fenômeno.

É que um primeiro exercício considerou-se como espaço de resistência a esse movimento apenas quando as decisões reconheciam a condição de empregadora da tomadora, ou sua responsabilidade solidária. Isso porque a Súmula nº 331 do TST, que contemplou a responsabilização subsidiária da tomadora, importou retrocesso ao entendimento anterior expresso no Enunciado nº 256 do TST que reconhece a condição de empregador àquele que se beneficia da força de trabalho contratada.<sup>26</sup>

No entanto, em face do que têm considerado certos estudiosos do mundo do trabalho – que, em meio a um movimento liberalizador, que busca, inclusive, cancelar a própria Súmula nº 331, passam a apontá-la como obstáculo importante à terceirização –, procedeu-se a um segundo exercício que a tabela 11 contempla. Neste, incluem-se como postura de resistência ao movimento flexibilizador tanto as decisões que reconhecem as tomadoras como reais empregadoras, ou as condenam solidariamente, quanto as que as condenam de forma subsidiária. Assim, nesse segundo exercício, a tendência à flexibilização foi atribuída apenas às decisões do TST que acabam por isentar a tomadora de qualquer responsabilidade, excluindo-a do feito.

---

26. O Enunciado nº 256 do TST, aprovado pela Resolução nº 4/1986 [DJ 30/9/1986], foi revisto pela Súmula nº 331, em 1993. No inciso IV, atribui responsabilidade subsidiária ao tomador quanto aos direitos trabalhistas dos trabalhadores contratados pelas terceiras. Em 2000, a Resolução nº 96 estendeu a responsabilidade subsidiária para os entes públicos. Hoje essa súmula foi revistada para se adequar ao julgamento pelo STF na ADCON 16, que declarou constitucional artigo da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que isenta de responsabilidade trabalhista o ente público que terceiriza, condicionando essa liberação à fiscalização adequada quanto aos pagamentos aos empregados das terceiras.

TABELA 11

**Decisão do TST é desfavorável à flexibilização nas demandas envolvidas? Inclui responsabilidade subsidiária como resistência à flexibilização**

(Em %)

	Sim	Não	Total
Responsabilidade solidária	16,18	0,00	<b>16,18</b>
Responsabilidade subsidiária	48,53	0,00	<b>48,53</b>
Reconhece o vínculo	25,00	0,00	<b>25,00</b>
Exclui a responsabilidade da tomadora	0,00	10,29	<b>10,29</b>
<b>Total</b>	<b>89,71</b>	<b>10,29</b>	<b>100,00</b>

Fonte: &lt;hppt://www.tst.jus.br&gt;.

Elaboração dos autores.

É importante sublinhar que o corte temporal da pesquisa que fundamenta este capítulo considera a vigência da Súmula nº 331 do TST, de dezembro de 1993, revisitada em 2000, para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos que terceirizam. Ou seja, o entendimento sumulado considera ilegal a terceirização nas atividades-fim. E nas atividades-meio, opta por responsabilizar subsidiariamente a tomadora. Daí o segundo exercício. Mesmo assim, o exame da Tabela retro permite que se constate um número expressivo de decisões que, concluindo pela ilicitude da terceirização, reconhecem a condição de empregadora daquela real beneficiária da força de trabalho. Para além da responsabilização da tomadora, a Justiça do Trabalho tem cumprido papel relevante no processo de formalização das relações de trabalho ao reconhecer a condição de empregados a trabalhadores “informais”, “estagiários”, “cooperativados”, “pessoas jurídicas”, “autônomos proletarizados”, afastando a validade dessas contratações por simuladas e em fraude a direitos.<sup>27</sup>

A partir dos dados obtidos pela pesquisa na página de internet do TST, considerada a metodologia descrita em nota incluída neste artigo e explicitada no Relatório Final da Pesquisa Ipea, antes mencionado, percebe-se que a posição do TST é significativa no sentido da resistência ao movimento flexibilizador em relação aos dois primeiros Tipos: “Vínculo Informalidade” e “Vínculo Solidariedade Terceirização”. Vale referir que a partir de 2010 as decisões ficaram mais favoráveis à tese dos trabalhadores, em especial no tipo Vínculo Informalidade, reconhecendo formas fraudulentas de contratação da mão de obra, como, por exemplo, via cooperativas ou em contratos de trabalho temporários, ajustados ao arripio da lei. Nesses casos – tipo Vínculo Informalidade –, em regra o Tribunal Regional do trabalho (TRT) reconhecia o vínculo de emprego entre contratante

27. São requisitos da relação de emprego: trabalho pessoal, por conta alheia, não eventual, subordinado e remunerado.

e contratado, postura que acaba sendo chancelada pelo TST ao não conhecer do Recurso de Revista por não preenchimento de certos pressupostos de admissibilidade. Nesses casos, o Acórdão do Regional prevalece. Já nas demandas que discutem a terceirização, envolvendo, em especial, a responsabilidade da contratante tomadora, a tendência das decisões do TST até 2012 era a de reformar as decisões dos Regionais que concluíam pela responsabilidade solidária, alterando essa responsabilidade de solidária para subsidiária.

Mas a partir de 2010 percebe-se uma inflexão, com tendência clara de reconhecimento do vínculo de emprego direto com as tomadoras ou, então, com condenação solidária, a depender das Turmas julgadoras. No mesmo assim, depois de 2010 continua sendo significativo o número de decisões do TST que concluem pela responsabilidade apenas subsidiária da tomadora, nos termos da Súmula nº 331, o que evidencia que o Judiciário não é um bloco monolítico e que as distintas visões de mundo dos magistrados e as tensões sociais refletem-se no conteúdo das decisões proferidas.

Dessa forma, o que se percebe a partir do exame dos dados colhidos na pesquisa, é que, *pari passu* a um maior crescimento econômico do país, as decisões do TST alteram-se para, com mais intensidade, serem balizadas pelos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho e pelos princípios do Direito do Trabalho, nucleados pela ideia da proteção ao trabalhador. Assim, sobretudo a partir de 2010, o TST coloca-se, cada vez mais, como locus de resistência à precarização.

A exceção está no terceiro tipo, PLR. Até 2010, majoritariamente, os Regionais legitimavam, com suas decisões, o pagamento da PLR de forma parcelada, não apenas nos períodos de balanços. E, em tais casos, de forma prevalente, o TST reformava a decisão para reconhecer a natureza salarial da parcela, com fundamento na forma como era paga e ponderando que tal pagamento se dava sem qualquer nexo de causalidade com efetivos resultados apresentados nos balanços. Inclusive a SDI-I, que tem por finalidade, pela via do recurso de Embargos das decisões das Turmas do TST, uniformizar a jurisprudência, decidiu dessa forma. No entanto, essa postura mudou depois de caso envolvendo trabalhadores da VW que não se conformavam com o conteúdo da norma coletiva que dispunha sobre o pagamento da PLR de forma fracionada. Nesse julgamento, invocando o princípio da autonomia das vontades coletivas, por maioria de votos a SDI-I, contrariamente à decisão da Turma, acabou concluindo pela natureza indenizatória da PLR, mesmo que paga em várias parcelas. Há ainda Acórdãos de Turmas do TST e, mesmo, da SDI-I, em que o ministro relator da matéria, por entender que a parcela apresenta natureza salarial, registra seu voto vencido diante da posição agora majoritária da SDI-I.

Ainda vale ressaltar que, sobretudo, no período 1995-2000, as despedidas imotivadas – denúncia “vazia” do contrato de trabalho, ou, em termos estritamente

jurídicos, direito potestativo de empregador resilir imotivadamente – que contribuem para com os péssimos índices brasileiros de rotatividade da mão de obra, têm sido uma das responsáveis pelo grande *boom* das demandas trabalhistas no período, como se poderá ver no gráfico 3. E essa profunda lesão aos direitos dos trabalhadores brasileiros, além de impactar negativamente os dados de rotatividade da mão de obra e ampliar a informalidade, tem sido fator de recrudescimento das inseguranças do mundo do trabalho, dificultando o acesso aos benefícios da seguridade social.

Aliás, recentemente, o presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), manifestando-se sobre propostas de mudança nas relações de trabalho no Brasil – no caso, especificamente, envolvendo a retificação das Convenções 151 e 158 da OIT – tendo presente que 10 milhões de trabalhadores foram admitidos pelas empresas no ano passado (2007), enquanto 8 milhões perderam seus empregos no mesmo período, afirmou:<sup>28</sup> “(...) Isso se explica porque há milhões de ações em curso na Justiça do Trabalho. É o único caminho que resta para boa parte dos demitidos”.

Os dados revelam, de um lado, o crescimento das demandas de trabalhadores que buscam judicialmente a reparação a direitos lesados; de outro, a insuficiência estrutural desse ramo do Judiciário relativamente ao seu corpo de servidores e magistrados, incompatível com o recrudescimento das demandas.<sup>29</sup>

Em contrapartida, o número de servidores e magistrados no período variou pouco proporcionalmente ao crescimento das demandas. Esses dados permitem, por um lado, que se lance a hipótese de que essa Justiça, mais bem aparelhada, poderá ter mais condições de avançar no sentido da concretização de sua função social, cumprindo papel relevante não apenas na coibição da fraude trabalhista, mas, também, no avanço da formalidade e na afirmação dos direitos sociais fundamentais que a Constituição Federal de 1988 inscreve. Por outro, remetem ao tema a ser tratado a seguir: o fortalecimento do sistema público de inspeção e vigilância dos direitos trabalhistas, a dotá-lo de mecanismos que lhe permita cumprir com mais eficácia seu papel, possibilitando a constituição de uma cultura de efetividade da legislação, com multas e penalizações que desestimulem a lesão aos direitos sociais, tornando menos necessário o recurso à via judicial.

Ainda quanto ao papel da Justiça do trabalho, não têm sido incomuns os casos de “desterceirização”, ou de “primarização”, atribuído, em grande parte, às

---

28. A afirmação é de Arthur Henrique (Siqueira, 2008, p. 25).

29. Além dessas questões estruturais, a parcela destinada ao Judiciário Federal tem se mantido mais ou menos igual. De 1995 a 2002, segundo dados do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), a parcela mantém a média de 1,5% do Produto Interno Bruto (PIB) ao ano (a.a.), com variação de 1,5% de 1995 a 1998, caindo para 1,3% em 1999 e estabilizando-se em 1,7% do PIB a.a., de 2000 a 2002.

condenações que as tomadoras de mão de obra que se valem da terceirização têm sofrido na Justiça do Trabalho.<sup>30</sup> Além disso, a elevação da formalidade que os dados atuais demonstram pode, entre outros fatores, ser também explicada pelo papel que o Estado tem cumprido, tanto no sentido de uma melhor regulação, quanto no ato precípua de dizer o direito para o caso concreto, função primeira do Judiciário, e de fiscalizar seu cumprimento, que o sistema de Fiscalização tem desempenhado.<sup>31</sup> Em referência ao papel que a Justiça do Trabalho tem desempenhado em relação às MPEs, é importante examinar a questão do acesso ao Judiciário assegurado pela CF e aqui compreendido como sendo um direito prestacional público que a todos deve contemplar.

#### 4.1.1 O acesso à Justiça do Trabalho

A discussão do amplo acesso à Justiça relaciona-se, intimamente, com o tema da cidadania. A partir do final dos anos 1980, essa discussão passou a ser marcada pela ênfase aos obstáculos sociais, econômicos e culturais à expansão, para o conjunto dos brasileiros, dos direitos básicos, individuais ou coletivos, assegurados pela Constituição brasileira (ver Junqueira, 1996), aos quais parcela significativa não tinha (não tem) acesso. E um Brasil de resilientes desigualdades, o debate sobre o acesso à Justiça ganha relevo quando enfocado do ponto de vista da garantia e da eficácia dos direitos, na perspectiva de um sistema acessível a todos os cidadãos e que contribua para a redução dessas desigualdades.

Assim, compreendido num sentido mais amplo do que o acesso ao Judiciário, englobando demandas por direitos *individuais* e/ou *coletivos*, trata-se, à luz da CF de 1988, de um direito fundamental, composto por três princípios básicos: *i*) prestado pelo Estado, visando à concretização da dignidade humana;<sup>32</sup> *ii*) acessível a todos;<sup>33</sup> e *iii*) produtor de resultados socialmente justos.<sup>34</sup> Nesse sentido, entendido como um direito prestacional público a ser assegurado a todos pelo Estado visando à concretização da dignidade humana e a resultados socialmente justos, envolve os seguintes aspectos: *i*) acesso à Justiça e ao Judiciário, individual e/ou coletivamente; *ii*) gratuidade da Justiça e assistência judiciária; *iii*) formas de solução dos litígios; e *iv*) execução das sentenças. Neste capítulo, a ênfase será à execução das sentenças, o chamado “calcanhar de aquiles” da Justiça do Trabalho, dado o grau de congestionamento que apresenta, fazendo-se, antes, rápida referência à gratuidade da Justiça.

30. Por exemplo, em matéria da *Folha de S. Paulo*, de 19/3/1996, a consultora de Recursos Humanos (RH) da Riocell admitia que, após o Enunciado nº 331 do TST, algumas atividades tiveram que ser revistas (telefonia, mensagens, recepção, manutenção, folha de pagamento). O título da matéria era Empresas lançam a “deterceirização”.

31. Conferir uma discussão sobre o tema em Baltar, Moretto e Krein (2006).

32. Artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos XXXV e LXXIV.

33. Artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV.

34. Artigo 3º, III, que trata do princípio da justiça social.

Acesso ao Judiciário: assistência judiciária e justiça gratuita

*Grosso modo*, a Gratuidade da Justiça é instituto que se destina a isentar do pagamento das custas e emolumentos os que não podem arcar com tais ônus.<sup>35</sup> Já a Assistência Judiciária Gratuita envolve os honorários a serem pagos aos advogados. Os dois institutos têm como finalidade assegurar o pleno acesso ao Judiciário.

É partindo da compreensão de necessidade de ampliação dos institutos da Assistência Judiciária (advogado gratuito) e Gratuidade da Justiça (isenção de custas e emolumentos), que se oferecem algumas sugestões ao debate. A Gratuidade da Justiça, ou Justiça Gratuita, mediante requerimento, pode ser concedida pelos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos Tribunais do Trabalho de qualquer instância. A condição é a de que o requerente receba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou que declare expressamente que não tem condições financeiras de arcar com os custos decorrentes do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Essa declaração tem sido objeto de discussão na jurisprudência. Parte dela exige que seja de próprio punho do requerente; parte, aceita pedido formulado pelo advogado. No Tribunal Regional da 2ª Região, por exemplo, a Súmula nº 5 recomenda seja esse benefício concedido desde que haja declaração expressa do reclamante, afirmando sua insuficiência.

No caso da Gratuidade da Justiça, a lei não distingue expressamente entre empregados e empregadores. Faz isso indiretamente, ao definir como requisito à sua concessão o recebimento de salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou, então, a declaração expressa antes referida. Daí as divergentes interpretações da jurisprudência, com decisões, inclusive, que ampliam o instituto para empregadores que implementem a condição de insuficiência exigida pela lei.<sup>36</sup> Clarificar o alcance desse benefício, bem como torná-lo acessível a um conjunto maior de cidadãos é desafio a que este estudo se propõe, para que dele se possam beneficiar inclusive certos empresários em MPÉs, titulares de pequenos negócios, quando evidenciem real insuficiência econômica. O problema maior ocorre quando esse empregador é pessoa jurídica, sendo que, nesse caso, parcela da jurisprudência, mesmo aquela que amplia o benefício para os pequenos empregadores, entende que para as pessoas jurídicas a ampliação não é viável.

Já a Assistência Judiciária Gratuita, que envolve honorários advocatícios,<sup>37</sup> deve, nos rigorosos termos da lei, ser assegurada sempre que o trabalhador esti-

35. Parágrafo 3º do Artigo 790 da CLT.

36. O STJ, julgando recurso da Defensoria Pública do RJ, garantiu serviços jurídicos gratuitos às pessoas jurídicas, afirmando ser amplo o acesso ao Judiciário. (STJ, Resp. 143.515-RJ, Rel. Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro, DJU 2.3.98). O STF, em Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) proposta pelo governador do Estado do Rio de Janeiro, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, ampliou o leque de beneficiários, incluindo pessoas físicas e jurídicas (STF, ADIN 558-RJ, Rel. Ministro Sepúlveda Pertence, RTJ 146/439 e 440).

37. Regulada pela Lei nº 5.584/1970 e, no que couber, pela Lei nº 1.060/1950.

ver acompanhado de advogado credenciado pelo sindicato de sua categoria.<sup>38</sup> No entanto, há decisões que ampliam o instituto para além do monopólio sindical, fundamentadas em dispositivos constitucionais que asseguram a liberdade sindical e a indispensabilidade do advogado na administração da Justiça, bem como na Lei nº 1060/1950. Uma condição definida pela lei é a de estar o trabalhador desempregado ou, então, receber salário inferior a cinco SMs. Ainda, pode ser concedido àqueles cuja situação econômica não permite arcar com os custos do processo sem prejuízo de seu sustento ou da família. Uma vez deferido o benefício, caberá à parte ré que perder, no todo ou em parte a ação, o pagamento dos honorários assistenciais ao sindicato profissional correspondente.

Embora a Constituição Federal de 1988 defina como dever do Estado prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos,<sup>39</sup> sem distinguir entre trabalhadores e empregadores, os dispositivos que disciplinam o instituto da Assistência Judiciária<sup>40</sup> referem-se apenas aos trabalhadores. E apenas em certos casos<sup>41</sup> a jurisprudência tem ampliado o benefício para além do monopólio sindical, mesmo que o advogado da parte autora não apresente a credencial do sindicato. Não há previsão para empregadores necessitados. De fato, não faz sentido estender os benefícios da Gratuidade da Justiça e da Assistência Judiciária aos empregadores, na medida em que, em regra, as empresas têm condições de contratar bons advogados e, no mais das vezes, as grandes contam com corpo jurídico próprio e qualificado. As dificuldades localizam-se no setor das MPÉs. Para alguns empresários em pequenos negócios, dificuldades financeiras reais importam entraves ao direito de acesso em questão. Daí a importância de proposições legislativas que ampliem o instituto, quer instalando-se Defensorias Públicas na Justiça do Trabalho, quer se pensando em formas de ampliação do instituto visando a que o mandamento constitucional se concretize.

Frise-se que apesar da instituição das Defensorias Públicas pela Constituição Federal de 1988,<sup>42</sup> alguns estados da federação ainda não as implementaram, e, ademais, inexistente previsão específica para a Justiça do Trabalho. Por um lado, é importante exigir dos Estados que estruturarem suas Defensorias Públicas. Por outro,

---

38. Nos termos do Artigo 18 da Lei nº 5584/1970, a assistência judiciária é devida ainda que o trabalhador não seja associado ao respectivo sindicato. Na prática, entretanto, há sindicatos que não prestam essa assistência aos que não são associados à entidade, o que faz com que uma grande parcela de trabalhadores não tenha, de fato, acesso à assistência judiciária trabalhista gratuita, daí contratarem advogados particulares. Segundo o Artigo 17 da lei, se, em algum caso ou em alguma cidade, não houver Justiça do Trabalho ou não existir sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos promotores ou defensores públicos o encargo de prestar a assistência judiciária.

39. Artigo 5º, LXXIV.

40. Constantes da Lei nº 5.584/1970.

41. Na Justiça comum.

42. Artigo 134.

pode-se pensar na Defensoria Pública da Justiça do Trabalho, para que o Estado cumpra com seu dever constitucional, assegurando Assistência Judiciária aos que dela necessitarem, sejam empregados ou empregadores, pessoas físicas ou jurídicas.

Quanto ao depósito recursal, que envolve valores depositados em Juízo, trata-se de pré-requisito para a interposição de quaisquer Recursos. Há, inclusive, projetos de lei tramitando no Congresso brasileiro que contam com o apoio da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), no sentido da ampliação do valor do depósito recursal visando ao resultado útil do processo, que hoje corresponde a um percentual diminuto, relacionado com o valor da condenação ou o atribuído à causa. Nesse caso, não há regra diferenciada para as MPEs. Acaso condenada no todo ou em parte e querendo ver, por exemplo, a decisão de primeiro grau examinada pelo segundo, o depósito é uma obrigação legal, mesmo que, eventualmente, tenha sido deferido o benefício da Justiça Gratuita. No entanto, há situações em que as MPEs encontram reais dificuldades para efetuar o depósito. Nesse sentido, uma sugestão seria a de se constituir um Fundo de Execuções,<sup>43</sup> a ser mais bem esmiuçado em pesquisa específica, podendo-se pensar na possibilidade de, nas execuções, em vez de o pequeno negócio ser executado diretamente, o Fundo ser acionado a tanto. Aliás, na CF de 1988 esse Fundo de Execuções está previsto, sem que até o momento tenha sido regulamentado, apesar de alguns projetos de lei terem sido apresentados nesse sentido.

#### A execução trabalhista

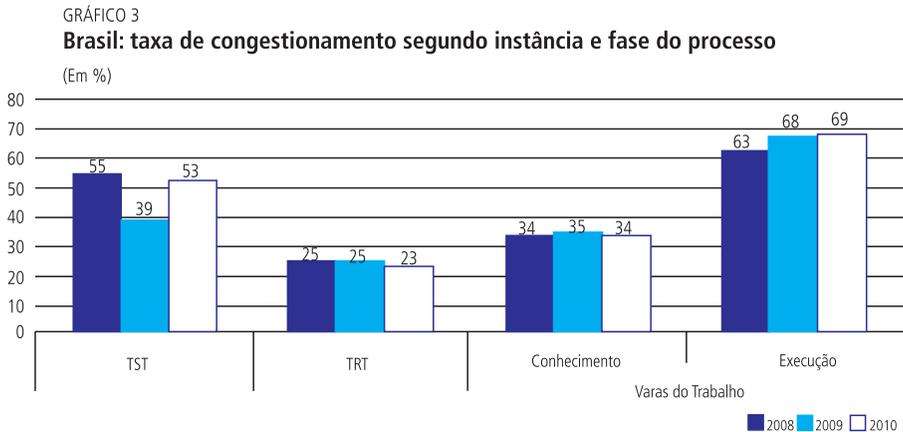
A execução trabalhista é o momento em que o juiz *constrange o devedor ao cumprimento do decidido, assegurando a obtenção do resultado prático do direito reconhecido* (Giglio, 2002; Moretto e Biavaschi, 2011). Inicia-se com a citação (espécie de intimação do devedor) para pagamento em 48 horas, sob pena de penhora e pode ter como objeto, além das sentenças transitadas em julgado, acordos não cumpridos, firmados na própria Justiça do Trabalho, Termos de Ajuste de Conduta (TAC), firmados perante o MPT e Termos de Conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs).<sup>44</sup>

Trata-se do *calcanhar de Aquiles* do processo do trabalho. Seus entraves decorrem, dentre outros, das dificuldades financeiras do devedor, sabidamente maiores para as MPEs (Moretto e Biavaschi, 2011). Como sublinham Moretto e Biavaschi (2011), essas dificuldades impactam a execução trabalhista, provocando demoras e sérios problemas aos trabalhadores em pequenos negócios quando buscam o pagamento dos valores reconhecidos em sentença que transitou em julgado.

43. Sobre o Fundo de Execuções, haverá proposta específica neste capítulo.

44. Artigo 876 da CLT.

Os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) mostram que o congestionamento dos processos na execução é bastante superior quando comparado com as outras fases processuais, como se vê no a seguir.



Esses dados dão sentido à expressão “Ganhou, mas não levou” que sintetiza a situação de boa parte dos credores na execução trabalhista. Um dos motivos que impede maior celeridade na solução do processo, com efetivo pagamento do credor, é a dificuldade de se encontrar a empresa executada, ou porque se mudou, ou porque deixou de existir, ou porque, quando encontrada, sua situação é de verdadeira insolvência, sem condições materiais de proceder ao pagamento e sem quaisquer bens que o garantam. Situação que se agrava quando a executada é uma MPE (Moretto e Biavaschi, 2011), aliás, em regra, uma terceirizada.

Na pesquisa *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*, realizada no âmbito do CESIT/IE/UNICAMP, antes referida, verificou-se demora expressiva na execução quando a terceira, em regra pequena empresa, é reconhecida como devedora principal, empregadora, sendo a tomadora excluída do feito ou, então, condenada apenas de forma subsidiária. Por outro lado, constatou-se que a celeridade é muito mais expressiva quando a tomadora, em regra empresa de médio ou grande porte, é reconhecida como empregadora ou responsável solidária, sendo, então, executada diretamente.

Os processos pesquisados mostram grande dificuldade no andamento da execução quando isentada a tomadora de qualquer responsabilidade perante os trabalhadores das terceiras; ou, então, quando condenada apenas de forma subsidiária. Mudanças de endereço das terceiras, inexistência de bens, bens penhorados em outras ações, cartas precatórias executórias malsucedidas provocaram

demora nessa fase (Moretto e Biavaschi, 2011). O resultado, quando examinada a execução de 27 processos, foi o seguinte, em síntese: *i*) quando a tomadora foi excluída do feito, sendo reconhecida a responsabilidade direta da terceira, o tempo médio entre citação para pagar e pagamento foi de 989 dias, 33 meses; *ii*) quando a tomadora foi reconhecida como responsável subsidiária, voltando-se a execução inicialmente contra a terceira, o tempo médio entre citação para pagar e pagamento foi de 402 dias, ou 13 meses; e *iii*) já quando a tomadora foi reconhecida como responsável solidária, o tempo médio foi de 52 dias, ou seja, dois meses (Moretto e Biavaschi, 2011).<sup>45</sup>

Essas circunstâncias estimulam a que se pensem formas que reduzam o tempo médio de duração da execução, para que o direito de acesso ao Judiciário se concretize com entrega mais célere da prestação jurisdicional, mas com o cuidado de que, por um lado, tais medidas não inviabilizem existência ou funcionamento das MPEs, as quais têm maior fragilidade financeira; por outro, que não reduzam direitos dos trabalhadores em pequenos negócios, sob pena de desrespeito à CF de 1988. Esta, em seu Artigo 5º, *caput*, assegura a igualdade substantiva de todos os cidadãos brasileiros, e no Artigo 7º, a todos os trabalhadores urbanos e rurais, sem distinções, os direitos sociais fundamentais que elenca em seus incisos.

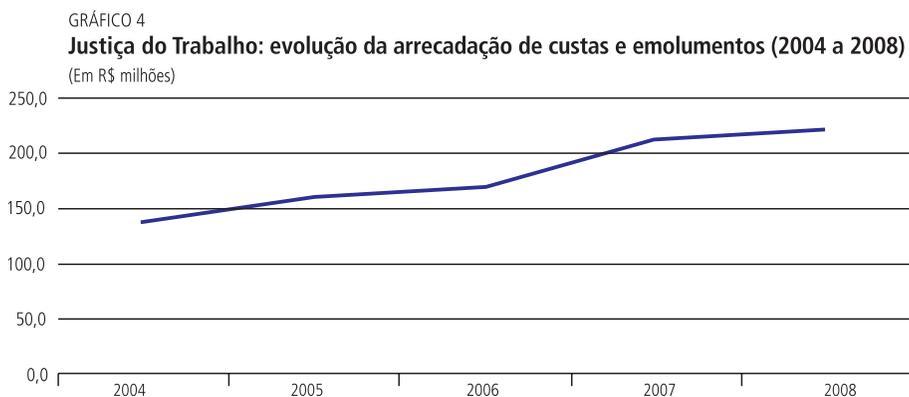
Nesse cenário, aparece como proposta interessante a constituição de um sistema legal de garantia de pagamento e proteção dos créditos reconhecidos na Justiça do Trabalho. O Fundo de Execuções Trabalhistas previsto no Artigo 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004, que tratou da reforma do Poder Judiciário, seria um dos instrumentos legais desse sistema (Vieira, 2005).<sup>46</sup> Esse artigo 3º define, desde logo, como uma das fontes de custeio – além de outras que a lei poderá fixar –, valores advindos das multas da fiscalização do trabalho. Neste capítulo toma-se como referência esse dispositivo e, além das multas, sugere-se que o valor arrecadado com custas pela Justiça do Trabalho também sejam uma das fontes de custeio, para que o fundo seja elemento eficaz para agilizar a execução, alicerçado no princípio da solidariedade social.

São significativos os dados que contém o gráfico 4, sobre a evolução dos valores arrecadados pela Justiça do Trabalho com custas e emolumentos. Esse valor, diretamente relacionado com o *quantum* da condenação, ampliou-se mais de 50% entre 2004 e 2008, passando de R\$ 139 milhões para R\$ 220 milhões. Para

45. Fonte: Centro de Memória Arquivo e Cultura (CMAC) da 15ª Região.

46. O fundo tem como referência as experiências dos Fundos de Garantia Salarial da Espanha – Fundo de Garantia Salarial (Fogasa) –, e de Portugal, sendo proposta que fundamenta teses de magistrados aprovadas no Congresso Nacional da Magistratura de 2004 (CONAMAT). Segundo o autor, o fundo terá a finalidade de antecipar o pagamento do valor da condenação, abreviando a execução no sentido da celeridade e eficácia.

se ter uma ideia, esse valor representa cerca de 5,5% do total liberado via alvará para os trabalhadores cujas demandas tiveram êxito total ou parcial ou, ainda, do que foi definido em acordos judiciais homologados. Se somarmos a isso o valor arrecadado nas execuções das penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho Secretaria de Relações do Trabalho (SRT)/MTE, chega-se a um montante de aproximadamente 6% do total pago aos trabalhadores pelo reconhecimento, em juízo, dos descumprimentos contratuais e das lesões a que foram submetidos. Trata-se de dado significativo tanto para a proposição do Fundo de Execuções, cuja fonte de custeio, entre outras, seria a arrecadação das custas e multas aplicadas, quanto para se pensar formas preventivas com força para coibir o delito trabalhista, de tal sorte que as multas correspondam, efetivamente, a formas pedagógicas de desestímulo à lesão.<sup>47</sup>



Fonte: CNJ, Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-a-z/eficiencia-modernizacao-e-transparencia/pj-justica-em-numeros/documentos>>.

O Fundo de Execuções Trabalhistas, a exemplo do fundo salarial adotado pela Espanha e por Portugal, poderia antecipar certos valores, indenizações decorrentes de dispensa imotivada ou extinção dos contratos de trabalho e, também, salários, em casos de falência, força maior e outras hipóteses que vierem a ser previstas em lei, com ênfase nas MPEs. Na execução, não pago o credor e não oferecidos bens à penhora, o fundo seria acionado e adiantaria o valor devido,

47. Interessante observar que os dados da arrecadação com Imposto de Renda (IR), valores não incluídos no gráfico, correspondem a cerca de 13% do que foi reconhecido e pago aos trabalhadores pela Justiça do Trabalho em 2009, por conta de lesões praticadas. A soma desse valor das custas e execução de multas corresponderia a aproximadamente 20% do que é pago aos credores trabalhistas por força de decisões judiciais. A viabilidade de se utilizar tal recurso como uma das fontes de custeio do fundo necessitaria estudo mais aprofundado, inclusive buscando-se diretamente nos órgãos de fiscalização o que foi arrecadado com multas e que não houve necessidade de execução judicial. Assim, poder-se-ia obter um panorama mais preciso dos valores que poderiam custear o Fundo de Execução, sem necessidade de se estabelecer, como ocorre com o fundo espanhol, um percentual pago pelas empresas referentes ao faturamento.

sub-rogando-se frente ao empregador quanto aos créditos adiantados aos trabalhadores. Pode-se pensar, a exemplo do sistema espanhol, em algumas medidas específicas dirigidas aos pequenos negócios em dificuldades (Vieira, 2005).<sup>48</sup>

#### 4.2 O sistema de fiscalização<sup>49</sup>

Segundo Nobre Júnior, o sistema público de inspeção e vigilância dos direitos de proteção ao trabalho inclui, além da Justiça do Trabalho e dos sindicatos, o MTE, no exercício de seu poder fiscalizador, assim como o MPT, no manejo das ações civis públicas para defesa de interesses coletivos.<sup>50</sup>

A Inspeção do Trabalho tem como papel zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de suas atividades.<sup>51</sup> Essa inspeção é realizada pelo MTE por meio dos auditores fiscais.<sup>52</sup> Entre suas atribuições está a de verificar os registros nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando, também, à redução dos índices de informalidade. Assim, por disposição legal, os auditores fiscais têm compromisso de contribuir na redução da informalidade no país.

Nos anos 1990 houve no país dois movimentos simultâneos, imbricados no contexto econômico e político do período. Por um lado, a lógica de viabilizar mecanismos de fortalecimento da negociação direta e da solução privada dos conflitos trabalhistas (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008). Nesse sentido, uma portaria<sup>53</sup> desestimulava a fiscalização dos convênios coletivos sob a justificativa de valorização da negociação direta. Em vez de imposição de multa ao empregador, por exemplo, dispunha que as cláusulas conflitivas com a lei deveriam ser comunicadas ao MPT. Na mesma perspectiva, inclusive com relativa autonomia de ação do auditor fiscal, a partir de 1999 foi instituída a possibilidade de Mesa de Entendimento, que, sob a direção do auditor, abre a possibilidade de prorrogação de prazo para cumprimento de itens que foram constatados em fiscalização, mediante concordância do sindicato dos empregados da categoria. Essas mesas podem, inclusive, exercer papel preventivo, visando a coibir, por exemplo, assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, há programas desen-

---

48. O fundo poderá facilitar a vida das MPes, sem prejudicar seus empregados. Os trabalhadores receberiam o que lhes é devido de uma só vez e as MPes poderiam negociar com o fundo uma maneira adequada à sua realidade de cumprir com suas obrigações para com ele. Na Espanha, grande parte das empresas, acionadas pelo Fogasa, são de pequeno porte.

49. Decreto nº 21.690/1932 criou as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho. Decreto nº 22.244/1932: aprovou o regulamento para sua execução. Decreto nº 23.288/1933: criou Inspetorias nos estados e no Acre.

50. As considerações têm como referência Nobre Júnior, Krein e Biavaschi (2008).

51. Ver Convenção nº 81 da OIT, de 1947, sobre o sistema de inspeção do trabalho.

52. As atribuições estão definidas na Lei nº 10.593/2002.

53. Portaria nº 865/1995, revogada pela Portaria nº 143/2004.

volvidos nos diversos estados de prevenção das doenças e acidentes de modo coletivo, como forma de otimizar a ação de fiscalização, estabelecendo negociações entre as entidades sindicais para medidas preventivas e prazos de implementação (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).<sup>54</sup>

Ao mesmo tempo, com mais intensidade nos primeiros anos da década de 1990, a estrutura da fiscalização, historicamente insuficiente, foi sucateada. Esse processo fica evidente quando se olha para a questão orçamentária na medida em que, especificamente com a fiscalização, houve queda, em termos percentuais, do valor executado no orçamento para a fiscalização até 1999. Apesar de o valor disponibilizado ter aumentado nos primeiros anos do século XXI, ainda persistem dificuldades materiais (equipamentos e diárias) para o exercício da fiscalização (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

Iniciativas, ainda que tímidas, para recuperar o sistema de fiscalização ocorreram a partir de 1999, inseridas no esforço de melhoria da máquina arrecadatória, buscando viabilizar o incremento das finanças públicas, em um contexto de elevação brutal do endividamento público. Nesse sentido, após anos de redução no número de auditores fiscais do trabalho (inspetores), houve novos concursos. Mesmo assim, o número continua insuficiente até os dias atuais (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).<sup>55</sup> A partir de 1999, foi estabelecida a carreira para o auditor, unificada à da Previdência e Receita, com introdução do sistema de gratificação (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008) vinculada ao resultado, que privilegia: o volume de arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o número de formalizações via ação fiscal e a quantidade de empregados fiscalizados, tendência que se exacerbou depois de 2003.

Ou seja, os incentivos são para aumentar a arrecadação do Estado, por meio de depósitos do FGTS ou pela elevação da formalização, que incrementa as contribuições sociais, especialmente à previdência social.

O incremento da fiscalização contribuiu para a elevação da formalidade. Segundo os dados disponíveis no site do MTE, o número de trabalhadores formalizados por ação sindical praticamente triplicou entre 1996 e 2007 (foi de 268.558 para 746.245). Considerando o tamanho do mercado de trabalho e, particularmente, o número dos desligados e admitidos, segundo a Contadoria e Auditoria-Geral do Estado (Cage)/MTE, a quantidade não é tão grande, mas o crescimento é bem superior ao proporcionado pela dinâmica do mercado de trabalho (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

---

54. O artigo cita, por exemplo, que no Estado de São Paulo foram assinadas convenções sobre saúde e segurança do trabalho no setor químico, metalúrgico e construção civil.

55. Segundo o artigo, o número de auditores chegou a 2 mil, em 1995. Em 2006, está próximo de 3 mil, menos do que os 5 mil existentes nos anos 1970.

Além disso, há outra dimensão que, atendendo às pressões externas, especialmente da OIT, dá ênfase ao papel de resistência à lógica da flexibilização. Nessa dimensão, as principais iniciativas são: a reafirmação dos preceitos da OIT sobre fiscalização, inclusive aumentando a autonomia do auditor fiscal no exercício da função pública; e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) e do Trabalho Escravo (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008),<sup>56</sup> em convênio com a OIT. O combate ao trabalho infantil, análogo ao do trabalho escravo,<sup>57</sup> é parte do projeto da OIT de trabalho decente. São programas que visam eliminar as lenientes heranças escravocratas, patriarcais e monocultoras, ainda presentes na profundidade das relações sociais e no mundo do trabalho brasileiro. Esses programas são uma resposta às denúncias e às pressões da comunidade internacional sobre o país.

No entanto, os problemas estruturais persistem, sendo real a insuficiência do número de auditores, fazendo com que o maior volume de trabalho ocorra no atendimento a denúncias e não a um trabalho sistêmico e permanente de fiscalização, dificultando ações mais bem planejadas e mais eficazes (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008). Apesar dessas deficiências, é possível perceber a importância da existência de um sistema capaz de garantir a vigilância da legislação.

Em 2007, por exemplo, mais de 746 mil trabalhadores foram registrados em CTPSs e saíram da informalidade em 2007, em virtude da regularização de registros nas Auditorias Fiscais do Ministério.<sup>58</sup> O gráfico 5 mostra o número dos trabalhadores registrados em ação fiscal entre os anos de 2001 a 2007 e demonstram o incremento importante no número de empregados registrados que passou de 516.548 em 2001 para 746.245 empregados registrados em 2007, apesar do pequeno número de auditores e das precárias condições de trabalho.

É importante considerar que a mensuração da contribuição da ação fiscal para a formalização não é muito simples, sobretudo em relação aos ocupados em pequenos negócios. Por um lado, tem-se o efeito demonstração, ou seja, a visita dos auditores fiscais em um município ou segmento econômico pode levar muitos empresários a registrarem os empregados para escapar da multa. Por outro, nada garante a permanência no emprego do formalizado pela ação do auditor fiscal. Conforme Nobre Júnior, a fiscalização está concentrada no meio urbano, apesar de um incremento no campo nos últimos anos. Em números absolutos, há uma queda de 60 mil estabelecimentos fiscalizados na área urbana, com crescimento de quase 9 mil no setor agrícola. Contudo, o número de trabalhadores formalizados por ação fiscal foi expressivo na

56. Introduzidos, respectivamente, em 1992 e 2003.

57. O combate ao trabalho escravo é feito por grupo móvel, com participação de auditores.

58. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?ldConteudoNoticia=2267&PalavraChave=ctps>>.

área agrícola, crescendo 656,66%. Esses números refletem os incentivos à fiscalização rural, sendo o programa rural meta institucional obrigatória do MTE.



Fonte: MTE.

Nota:<sup>1</sup> Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp#fisca\\_trab](http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp#fisca_trab)>.

Entre 1996 e 2006, os dados demonstram crescimento da formalização a partir da fiscalização do trabalho em todos os segmentos econômicos. Ressalta-se que esse incremento se dá apesar da precariedade da estrutura operacional, das dificuldades orçamentárias e da deficiência do número de auditores fiscais do Trabalho em diversas regiões, cuja redução entre 1990 e 2004 foi da ordem de 33%. Essa deficiência pode estar contribuindo para que muitos empregadores apostem na ausência da ação fiscal, especialmente em atividades sazonais (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

Além desses problemas, o valor das multas é bastante reduzido, estimulando a infração, ainda que seja dobrada nos casos de reincidência. Mesmo assim, os dados mostram que a ação dos auditores fiscais tem representado reais avanços no combate à informalidade e às relações de emprego disfarçadas, com reflexos positivos nos recolhimentos ao FGTS, nas fontes de financiamento das políticas sociais e nas contribuições previdenciárias. Por outro lado, em relação ao segmento das MPEs, a legislação já inclui a fiscalização pedagógica, que tem sido observada pelos auditores.

### 4.3 MPT

A CF de 1988 redefiniu o papel do MPT, tornando-o uma instituição essencial à função jurisdicional do Estado, com caráter permanente, autônomo e independente. Ator fundamental na defesa dos interesses sociais e com a finalidade de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais

indisponíveis, a instituição viu ampliada sua competência, passando a ser, ao mesmo tempo, um órgão interveniente<sup>59</sup> e agente, imbuído do papel de defensor da sociedade na proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Além disso, pode atuar como árbitro ou mediador na solução dos conflitos coletivos de trabalho (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

Na sua atuação, o desencadeamento de ações pelo MPT pode ocorrer a partir de uma notícia nos meios de comunicação, de uma denúncia (individual ou coletiva), por solicitação de uma diligência da Justiça do Trabalho, ou, ainda, por acompanhamento de processo individual que tem um problema afetando um coletivo maior de pessoas. Ainda, é possível perceber que alguns temas, considerados prioritários e colocados como metas institucionais, oferecem certa perspectiva mais nacional para a instituição, tais como: a erradicação do trabalho infantil; o combate ao trabalho forçado, às formas de discriminação, às cooperativas fraudulentas e à terceirização; a garantia dos direitos fundamentais do trabalho, especialmente a formalização; a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho; e a observância das normas de segurança e medicina do Trabalho (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008).

Trata-se de instituição que conquista espaços na sociedade brasileira, apesar de, em relação a outros órgãos na área da proteção e vigilância dos direitos trabalhistas, ainda ser incipiente do ponto de vista material (orçamento e pessoal). O trabalho de muitos procuradores, articulado, muitas vezes, com o Judiciário e com agentes sociais – sindicatos, organizações não governamentais (ONGs) etc. – tem apresentado resultados positivos na inibição de práticas fraudulentas (Nobre Júnior, Krein e Biavaschi, 2008). Por exemplo, a Procuradoria da 15ª Região teve um papel de destaque, junto com os sindicatos de assalariados rurais, pesquisadores e membros do Judiciário Trabalhista, no combate às cooperativas fraudulentas, as “cooperatas”, e no avanço da formalização do emprego no segmento da cana e da laranja, no interior do Estado de São Paulo. No Rio Grande do Sul, por exemplo, nos anos 1990, ajuizou ação civil pública buscando obter do Judiciário Trabalhista a declaração de nulidade das terceirizações que estavam sendo introduzidas pela empresa Riocell S.A. (hoje Aracruz), com êxito nos primeiro e segundo graus de jurisdição.

Criado relativamente de há pouco, na lógica de fortalecer a regulação pública do trabalho, o MPT exerce importante papel na vigilância do cumprimento da legislação social, aparecendo como ator fundamental no sentido da resistência ao processo de flexibilização do direito do trabalho com campo de ação relevante a ser aprimorado.

---

59. O MPT tem assento nas sessões de julgamento dos Tribunais do Trabalho e, em certos casos, emite pareceres nas causas em andamento, com destaque à atuação no âmbito do exercício do poder normativo.

#### 4.4 Os sindicatos e negociação coletiva: diferenciações de direitos

O sistema de organização sindical é estruturado por categorias econômicas e profissionais, não permitindo representação por tamanho de empresa. Em relação aos trabalhadores não há experiência de uma organização classista baseada somente nas MPEs. A diferenciação está presente nas grandes empresas, pois é nelas que, geralmente, concentram-se a sindicalização e a base do sindicato. Apesar de ainda não ter sido regulamentado o artigo constitucional que prevê representação nas empresas com mais de 200 empregados, existe em muitas grandes empresas algum tipo de organização dos trabalhadores – delegado sindical, dirigente sindical, comissão de empresa, comissão de negociação, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) etc.

O mesmo arcabouço legal é aplicado às organizações dos empregadores. Assim, a representação dos empresários em MPEs encontra-se diluída em meio à representação setorial do patronato. Ou seja, os empresários em MPEs de um determinado setor, normalmente, são representados por entidades patronais gerais desse setor. No setor patronal há tentativa de constituição de organização sindical para representar as pequenas indústrias do Estado de São Paulo – Sindicato das Micro e Pequenas Indústrias do Estado de São Paulo (Simpí). Formado na segunda metade dos anos 1990, até hoje não conseguiu o registro enquanto entidade sindical, apesar de ter desenvolvido um amplo acordo para instalação de CCP com uma importante central sindical no Estado de São Paulo.

Quanto às negociações coletivas, as diferenças por tamanho de empresa são pontuais nas convenções coletivas, apesar de ter crescido nos anos recentes, como está expresso no quadro 1. Ainda que a Constituição brasileira não autorize qualquer diferenciação dos direitos dos trabalhadores em função do tamanho da empresa que os contrata, percebe-se que, nas negociações coletivas, as principais diferenças estão *i*) no valor do piso salarial da categoria;<sup>60</sup> *ii*) no espaçamento na aplicação da majoração dos salários; *iii*) na extensão de alguns benefícios (creche e aposentadoria); e *iv*) na aplicação das normas de saúde e na segurança do trabalho.

---

60. Estudo específico poderá analisar a ação do MPT propondo ações de nulidade de cláusulas por desrespeitarem os princípios constitucionais e do Direito do Trabalho.

**QUADRO 1**  
**Principais cláusulas nas convenções coletivas que estabelecem diferenciação por tamanho de empresa**

Categoria	Cláusula
Salarial	Piso salarial
	Aplicação do aumento salarial <sup>1</sup>
	Valor do abono
	Participação nos lucros e resultados <sup>2</sup>
Benefícios	Auxílio-creche <sup>3</sup>
	Abono aposentadoria
Relações de trabalho	Plantão ambulatorial <sup>4</sup>
Jornada	Jornada reduzida nas grandes empresas

Fontes: Dieese e pesquisa em setores selecionados: metalúrgicos, químicos e comerciários do Estado de São Paulo.

Notas: <sup>1</sup> Concede maior prazo para os pequenos darem o aumento salarial.

<sup>2</sup> A diferenciação é dada para empresas com mais de 100 empregados (químicos).

<sup>3</sup> Determinar um valor de até 30% do salário normativo para as empresas com mais de 30 empregados, caso a empresa não tenha creche própria.

<sup>4</sup> As empresas com mais de 100 empregados deverão ter plantão no horário noturno. As com menos de 100 deverão ter um veículo para eventuais necessidades.

Dos aspectos destacados acima, a grande maioria aparece de forma bastante pontual. Na discussão das relações de trabalho nas MPEs três aspectos necessitam ser destacados para dimensionar a diferenciação existente por porte de empresa. Em primeiro lugar, em relação aos pisos salariais, que tendem a apresentar diferenciação em 69% dos analisados pelo Dieese em 2010, conforme tabela 12. Mas a diferenciação principal é por função/ocupação e não por tamanho de empresa. Somente 10,5% dos instrumentos coletivos analisados preveem um piso diferenciado por tamanho de empresa. É uma taxa inferior, verificada pela mesma instituição em 2009, quando foi constatada a mesma questão em 12% dos contratos coletivos analisados. A diferenciação aparece com mais intensidade no setor industrial (Krein, 2007; Dieese, 2010). Faz-se necessário lembrar que não há possibilidade de as cláusulas estabelecerem um patamar inferior do que o assegurado pela legislação. Por exemplo, os pisos, mesmo os de menor valor, não podem ser inferiores ao SM legal vigente. Em geral, o piso salarial é valor de referência para os salários praticados pelas MPEs, conforme estudo do CESIT (2005).<sup>61</sup>

61. *Idem.*

**TABELA 12**  
**Brasil: distribuição das unidades de negociação por existência ou não de critérios de diferenciação dos pisos salariais e tipos de critérios (2010)**

Critérios	Número	%
Piso único	203	30,8
Pisos diferenciados <sup>1</sup>	457	69,2
por função	312	47,3
por tempo de serviço	132	20
por dimensão da empresa	69	10,5
por vigência	32	4,8
por localidade	23	3,5
por jornada de trabalho	15	2,3
outros critérios	20	3

Fonte: Dieese/Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS).

Nota: <sup>1</sup>A soma ultrapassa o total de registros, pois um mesmo piso salarial pode ser definido segundo mais de um critério.

Uma segunda tendência é a crescente descentralização das negociações coletivas, com ampliação de acordos coletivos por empresa, especialmente em função do avanço do programa de PLR. A PLR tem cada vez maior importância para os trabalhadores de setores mais estruturados e organizados no período recente. É uma das principais motivações para a realização de greves e mobilizações (Dieese, 2010). O problema é que essa forma de remunerar a força de trabalho tende a acentuar a diferenciação entre os trabalhadores da empresa grande em relação às pequenas, e entre a principal e a terceirizada. Por outro lado, trata-se de processo que tende a fragmentar as campanhas salariais e dificultar a solidariedade de classe, aliás, elemento fundamental para pressionar a elevação do padrão de regulação dos setores mais frágeis do ponto de vista sindical, que se concentra nos pequenos negócios. Além disso, como não tem sido considerado salário sequer pela Justiça do Trabalho, como a pesquisa no banco de dados do TST revelou – decisões majoritárias – seu valor não incide sobre reajustes futuros e contribuições sociais, o que contribui para fragilizar as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente a seguridade social.

Por último, a descentralização acentua o que historicamente já é diferenciado: os trabalhadores das grandes empresas tendem a ter um maior número de benefícios do que os empregados nas MPEs. Uma expressão dessa realidade pode ser verificada com a terceirização, em que as condições de trabalho nestas empresas tendem a ser distintas e rebaixadas (Krein, 2007; Biavaschi, 2011). Elas tendem a ser pequenas empresas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: PROPOSIÇÕES DE POLÍTICAS PÚBLICAS NA ÁREA DO TRABALHO EM MPES

Os estudos que fundamentam este capítulo evidenciam ser diferenciadas as condições de trabalho e de acesso à tela de proteção social entre trabalhadores inseridos nas MPES e aqueles alocados em empresas de maior porte. Apesar da melhora de alguns indicadores, tais como remuneração do trabalho, avanço da formalização e certa ampliação dos benefícios (alimentação, saúde e transporte), as diferenças continuam muito acentuadas. Em um mercado de trabalho autorregulado, a tendência é o crescimento da diferenciação, em face da pesada concorrência e ao processo de reorganização da atividade econômica. Mesmo porque, segundo assinala Belluzzo (2004), a Justiça dos mercados não é distributiva. E o papel da proteção social não pode ser avaliado somente pelo critério econômico, mas fundamentado na sua relação com o desenvolvimento social do país.

A razão principal da diferenciação se explica pelos níveis distintos de produtividade, em que as MPES apresentam uma situação assimétrica na concorrência com as grandes. Para enfrentar essa assimetria, o Estado instituiu vantagens fiscais e creditícias por meio da criação do Simples. Por exemplo, as contribuições sociais foram retiradas da folha de pagamento das MPES, o que já lhes garante condição diferenciada em relação às demais empresas. Mas há muito a ser proposto e executado. No entanto, ainda que se reconheçam as profundas assimetrias apontadas e a relevância de se pensarem políticas públicas para as MPES visando a que o direito à igualdade substantiva assegurado pelo Artigo 5º da CF de 1988 seja concretizado, não há justificativa, quer no sistema jurídico constitucional em vigor, quer do ponto de vista da constituição de uma sociedade mais homogênea, para a introdução do “Simples Trabalhista”, com a criação de uma categoria diferenciada e “menor” de trabalhadores do ponto de vista dos direitos assegurados.

Não se desconhece o argumento fundamentado nas bases do liberalismo de que o rebaixamento dos custos pode facilitar a criação de emprego. No entanto, trata-se de tese não comprovada empiricamente e, ademais, contraditada pelos últimos acontecimentos mundiais em cenário de crise econômica profunda. Por outro lado, os próprios dados do desempenho do mercado de trabalho brasileiro pós-2004 não confirmam essa tese, não havendo qualquer evidência ou comprovação empírica de que a redução do patamar de direitos e proteção social tenha efeitos positivos sobre a dinâmica econômica, em especial na criação de postos de trabalho. Hipoteticamente, pode favorecer quem contrata (o empregador), mas fica devendo para a criação de emprego e para a constituição de um mercado de trabalho mais bem estruturado, prejudicando os que mais precisam. As proposições oferecidas neste capítulo orientam-se no sentido de se enfrentar os reais problemas existentes, sem reduzir direitos sociais e sem aprofundar a desigualdade no tratamento dos trabalhadores, combatendo a informalidade/ilegalidade e com ajustes nas instituições públicas para tais finalidades serem concretizadas.

### 5.1 O Supersimples e a regulação do trabalho

A primeira proposição é instituir algo que deveria ser automático, mas ainda não é. Muitas das MPEs beneficiadas com incentivos fiscais da sociedade brasileira continuam desrespeitando o direito mais elementar de assinar a carteira de trabalho de seu empregado. Como não é correto falar em contrapartida, faz-se necessário instituir uma condicionalidade em que o acesso aos incentivos fiscais, creditícios e de estímulo para participação de licitações públicas só pode ser aferido às empresas que respeitarem a legislação em vigor. Em caso de reincidência em delitos trabalhistas, a empresa perde os incentivos garantidos em lei.

### 5.2 A regulamentação da terceirização

Há grande debate na sociedade, no Congresso Nacional e no Judiciário Trabalhista a respeito da necessidade de uma legislação específica sobre terceirização e sobre seus pilares estruturantes. A grande maioria das subcontratadas é composta por MPEs. Na lacuna da lei, o TST definiu certos parâmetros para a terceirização: inicialmente, no Enunciado nº 256, de 1986, que na prática a coíbia; mais tarde, em 1993, na Súmula nº 331 que, vedando a locação de mão de obra, abriu a possibilidade para uma terceirização “lítica”, permitindo-a nas atividades-meio e, nesses casos, definido como subsidiária a responsabilidade da tomadora dos serviços. Em 2000, essa responsabilização foi estendida aos entes públicos que terceirizam.

Há vários projetos de lei tramitando no Congresso brasileiro, bem como propostas de projetos de lei foram construídas mais recentemente pelas centrais sindicais, em discussão travada no âmbito do MTE, pela Comissão de Alto Nível, no âmbito da Secretaria de Reforma do Poder Judiciário do Ministério da Justiça, as quais, com suas especificidades e opondo-se à lógica da proposta encaminhada pelo Poder Executivo em 1998, hoje com substitutivo do deputado Sandro Mabel pronto para ser votado pelo Plenário da Câmara, limitam as possibilidades dessa forma de contratar as atividades que não sejam permanentemente necessárias à tomadora, definem a necessidade de direitos e condições iguais de trabalho para os contratados diretos e terceirizados, estabelecem a responsabilidade solidária entre contratadas e tomadora e dispõem sobre a representação sindical de modo a evitar uma cisão maior da classe trabalhadora.<sup>62</sup>

Em audiência pública sobre terceirização de mão de obra, realizada no TST, em 4 e 5 de outubro de 2011, representantes de vários setores da sociedade de distintas esferas do conhecimento, incluindo economistas, sociólogos, dirigentes sindicais, pesquisadores, jornalistas, o tema foi discutido. No final da audiência, em entrevista cole-

---

62. Tema abordado na pesquisa *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*, realizada no CESIT/IE/UNICAMP, antes referida.

tiva, o presidente, ministro João Oreste Dalazen, enfatizou como ponto relevante para o aprimoramento da legislação sobre o tema a adoção da responsabilidade solidária por parte da tomadora dos serviços, evoluindo, portanto, da responsabilidade subsidiária que a Súmula nº 331 do TST hoje contempla. O segundo ponto salientado é o da importância de se limitar essa forma de contratar as atividades-meio, como a Súmula nº 331 já o faz: “A terceirização na atividade fim é, na minha opinião, a negação do Direito do Trabalho”, sustentou o presidente.<sup>63</sup>

### 5.3 A desoneração da folha e as MPEs

Apesar de não ser objeto de análise neste capítulo, a proposta governamental de desoneração da folha não deve ter incidência às MPEs, já que estas têm a tributação e os encargos sociais vinculados ao faturamento. Não foi objeto de estudo neste capítulo, mas uma questão para reflexão que precisa ser colocada é sobre a justificativa para adoção da medida: como ela terá importante contribuição na formalização se não atinge o segmento em que se concentra o trabalho sem registro em carteira? A discussão da desoneração da folha é complexa, pois há uma incidência maior na cobrança dos encargos sociais nas empresas mais intensivas em mão de obra. Por outro lado, como fazer as mudanças sem fragilizar as fontes de financiamento de importantes políticas públicas, especialmente da seguridade social. É uma questão que necessita de maior investigação.

### 5.4 A saúde e segurança no trabalho

Na área de saúde e segurança, uma das medidas que pode ser pensada para simplificar procedimentos sem que os direitos dos ocupados nas MPEs sejam reduzidos, ao contrário, assegurados, é a que se enunciou em CESIT/Sebrae (2005b):<sup>64</sup> os Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde, que seriam possíveis a partir da promoção de sistemas de condomínios partilhados para as MPEs, com a finalidade de simplificar a fiscalização, reduzir custos decorrentes da contratação de profissionais para assessoramento e cumprimento dos programas de segurança e saúde do trabalhador, e melhor atender às medidas de prevenção ao risco. Importante se pensar uma lei que preveja a instituição desses condomínios por setor e com sistema de fiscalização do qual participem os atores sociais, as partes e o Estado. Como se afirmou, a implantação articulada desses Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde teria condições de produzir uma melhora na qualidade da prestação dos serviços e, possivelmente, reduzir custos sem rebaixar o padrão de controle da segurança dos trabalhadores em MPEs.

63. Disponível em: <[http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_area\\_noticia= ASCS&p\\_cod\\_noticia=12975](http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia= ASCS&p_cod_noticia=12975)>.

64. Conferir as propostas presentes em CESIT (2005).

### 5.5 Combate à informalidade/ilegalidade

O desenvolvimento do país, como ocorrido nos anos recentes, abre as possibilidades de uma agenda mais construtiva para a estruturação do mercado de trabalho, que passa pela criação de empregos (de preferência de qualidade) com proteção social e acesso aos direitos trabalhistas. Um dos principais problemas identificados na pesquisa é a alta concentração do trabalho sem registro em carteira nas MPEs. É nesse segmento que se concentram as empresas com menor produtividade, que dificilmente têm condições de assegurar um trabalho digno no patamar definido no arcabouço legal brasileiro. Mas também é verdadeiro que grande parte das situações detectadas condiz com a prática da ilegalidade, com reforço à ideia de que o crime de sonegação de direitos “compensa” (Cardoso e Lage, 2005). Isso porque há grande disparidade entre ilegalidade, acesso ao Judiciário e estrutura das instituições que têm como atribuição garantir a aplicação da tela de proteção social. Mesmo quando o empregador é flagrado na lesão a direitos, são reais as possibilidades de não ser severamente punido. Nesse sentido, faz-se necessária uma legislação mais contundente de punição para a reincidência na prática do delito trabalhista. A proposta é aumentar o valor das multas, de forma progressiva, bem como a penalização do empregador que utiliza a prática de obter vantagem por meio da sonegação dos direitos. A frouxidão da lei e de sua aplicação favorece a concorrência predatória entre os que lesam e os que cumprem com todas as obrigações trabalhistas.

Na mesma perspectiva, faz-se necessário o fortalecimento e o melhor aparelhamento das instituições públicas que têm a função de fiscalizar e viabilizar o direito. Assim como é importante mudar a cultura predominante de sempre buscar conciliação e não a efetiva aplicação da lei. O incremento da fiscalização é uma das razões que explica o aumento da formalização dos empregos, que cresceu mais do que a criação de novas ocupações. E como a pesquisa focou mais o Poder Judiciário, apresentam-se proposições que busquem torná-lo mais eficiente.

A Lei das Cooperativas e o MEI são iniciativas que ampliam o grau de cobertura previdenciária e o acesso à cidadania por meio do trabalho autônomo e/ou cooperado, sendo bem-vindas. No entanto, é preciso que se pensem instrumentos de combate às ilegalidades que possam advir de sua adoção. Por exemplo, o MEI, forma barata de acesso à seguridade social, já apresenta situações em que é utilizado para burlar a relação de emprego, podendo, nesse caso, ser utilizado para reduzir os custos do trabalho. Mais uma razão para o aumento das multas para os casos de fraude a direitos.

## 5.6 O acesso ao Judiciário trabalhista

Como sublinhado no subseção 4.1, neste capítulo a ênfase que se dá é à execução das sentenças, o chamado “calcanhar de aquiles” da Justiça do Trabalho, dado o grau de congestionamento que apresenta, fazendo-se, antes, sugestão referente à gratuidade da Justiça.

### 5.6.1 Acesso ao Judiciário: assistência judiciária e justiça gratuita

Ampliação da abrangência do instituto, via instalação de defensorias públicas na Justiça do Trabalho, assegurando o Estado, como dever constitucional, a prestação da assistência judiciária a todos os que dela precisarem, sejam empregados ou empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, bem como previsão legal da ampliação da gratuidade da Justiça para titulares de pequenos negócios quando evidenciada a insuficiência econômica.

### 5.6.2 O Fundo de Execuções

Regulamentação do Fundo de Execuções previsto na Constituição Federal de 1988 poderia antecipar certos valores, indenizações decorrentes de dispensa imotivada ou extinção dos contratos de trabalho e, também, salários, em casos de falência, força maior e outras hipóteses que vierem a ser previstas em lei, com ênfase nas MPEs e com algumas medidas específicas dirigidas aos pequenos negócios em dificuldades.

Assim, visando concretizar o direito constitucional do amplo acesso ao Judiciário trabalhista, apresentamos a seguir algumas propostas nos marcos do sistema jurídico brasileiro alicerçado pela CF, buscando-se elementos no conceito de *solidariedade social*, objetivando a construção de um mercado de trabalho mais bem estruturado.

- 1) Alteração legislativa para permitir expressamente às Defensorias Públicas a assistência às MPEs necessitadas, no âmbito da Justiça do Trabalho, ou, então, a instituição da Defensoria Pública Trabalhista que preste assistência, nessa justiça especializada, tanto a trabalhadores quanto a empregadores.
- 2) Promoção de convênios entre os serviços de assistência jurídica e judiciária das universidades e a Justiça do Trabalho para que, nos prédios das varas e dos tribunais, sejam instalados postos de assistência judiciária gratuita (inclusive para as pessoas jurídicas necessitadas), enquanto não instaladas as Defensorias Públicas nos termos constitucionais.
- 3) Alterações na legislação para que, a exemplo de certa jurisprudência, seja ampliado o instituto da gratuidade da Justiça aos titulares de MPEs que comprovarem a impossibilidade de arcar com os custos do processo.

- 4) Constituição de um Fundo de Execuções para garantia dos créditos trabalhistas (que têm natureza alimentar), nos moldes do Fundo de Execução espanhol e visando regulamentar o Artigo 3º da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 29/2000 que trata da reforma do Poder Judiciário, já aprovada pelo Senado.

A orientação na indicação de algumas políticas públicas para o segmento baseou-se em dois aspectos fundamentais: *i*) as condições de trabalho nas MPEs, quando comparadas com as médias e grandes empresas, apresentam maior precariedade, com menores salários, menor tempo de permanência no emprego, jornadas mais longas, maiores riscos à saúde e aos acidentes de trabalho; e *ii*) a informalidade/ilegalidade está fortemente concentrada nos pequenos negócios, constituindo-se um elemento para se pensar políticas inclusivas num país com histórica desigualdade social. Além disso, parte-se do pressuposto de que as condições de trabalho não podem ser associadas apenas ao arcabouço jurídico institucional, estando estruturalmente vinculadas ao desenvolvimento econômico do país a impactar na conformação do mercado de trabalho.

Para que se avance no sentido da melhoria das condições de trabalho no segmento das MPEs, aparece como primeiro pressuposto a manutenção do crescimento econômico de forma sustentável, sob pena de ineficácia de qualquer política que altere a regulamentação do segmento. Mas é possível aprimorar as políticas públicas e o arcabouço jurídico institucional na perspectiva da constituição de um mercado de trabalho com maior proteção social. Para tal, coloca-se como relevante o combate a um círculo vicioso, com destaque às MPEs, por meio do qual algumas empresas buscam ganhar competitividade usando como estratégia descumprir a legislação, provocando danosas consequências à formação do fundo público indispensável à constituição de políticas universais e rebaixamento do estatuto da proteção social. Estratégia que não contribui para o desenvolvimento do país, podendo estimular práticas predatórias e desleais de concorrência, colocando em xeque o processo civilizatório que se busca construir.

## REFERÊNCIAS

- BALTAR, P. **Política econômica no Brasil e a informalidade**. Brasília: OIT, 2008. Mimeografado.
- \_\_\_\_\_. MORETO, A.; KREIN, J. D. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. In: KREIN, J. D. *et al.* **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.
- \_\_\_\_\_. *et al.* Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. **Global labour university working papers**, v. 9, p. 46, 2010.

BARBOSA, A. F. **Reconceptualizing the informal sector in underdeveloped countries: some comparisons between Brazil, Índia and South Africa**. TISS-CLU International Conference on Financialization of Capital – Deterioration of Working Conditions, Mumbai, 2009.

BELLUZO, L.G. **Ensaio sobre o capitalismo no século XX**. Seleção e organização de Frederico Mazzuchelli. São Paulo: UNESP, Campinas; UNICAMP/IE, 2004.

\_\_\_\_\_. Prefácio. *In*: KREIN, J. D. *et al.* (Org.). **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil: 1930/1942**. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. **A terceirização e a justiça do trabalho**. Projeto FAPESP. 2011. Mimeografado. Disponível em: CESIT/IE/UNICAMP e Memorial da Justiça do Trabalho/RS.

CARDOSO, A.; LAGE, T. A inspeção do trabalho no Brasil. **Dados – Rev. de ciências sociais**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, 2005.

CARDOSO, J. R. De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 9., 2007, Salvador. **Anais...** Salvador: ABET, 2007.

CESIT. Pesquisa com magistrados trabalhistas. *In*: CESIT/SEBRAE. **Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas**. Campinas e Brasília, Convênio CESIT/SEBRAE, 2005 (Relatório de pesquisa). Mimeografado.

CESIT/SEBRAE. **O diagnóstico das relações de trabalho nas MPE**. Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2004 (Relatório de pesquisa). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas**. Campinas e Brasília, Convênio CESIT/SEBRAE, 2005a (Relatório de pesquisa). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **As determinações dos salários nas MPE**. Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2005b (Texto para Discussão, n. 4). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **Diagnóstico das relações de trabalho nas MPE**. Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2005c (Texto para Discussão, n. 14). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **Segurança e saúde do trabalhador nas MPE: diagnósticos e proposta para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho”**. Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2005d (Texto para Discussão, n. 15). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **A regulação do trabalho no Brasil para as MPE: limites e possibilidades de simplificação e desburocratização.** Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2005e (Texto para Discussão, n. 17). Mimeografado.

\_\_\_\_\_. **Fiscalização e multas trabalhistas em MPE.** Campinas: CESIT; Brasília: Sebrae, 2005f (Texto para Discussão, n. 19). Mimeografado.

DIEESE. O balanço dos pisos negociados em 2010. **Estudos e Pesquisas**, n. 53, 2010. Disponível em: <<http://www.sintabpb.com.br/wp-content/uploads/2010/07/DIEESE-EST-PESQ-53-Balan%C3%A7o-dos-pisos-salariais-2010.pdf>> Acesso em: 11 ago. 2011.

GIGLIO, W. D. Dificuldades crescentes na execução trabalhista. *In*: DALLEGRAVE NETO, J. A.; FREITAS, N. J. **Execução trabalhista: estudos em homenagem ao ministro João Orestes Dalazen.** São Paulo: LTr, 2002.

JUNQUEIRA, E. B. Acesso à Justiça: um olhar retrospectivo. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 18, p. 389-402, 1996.

KREIN, J. D. **As tendências recentes da regulação da relação emprego (1995-2005).** Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2007.

\_\_\_\_\_; GIMENEZ, D. M.; BIAVASCHI, M. B. As cooperativas de mão de obra e os Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista da ABET**, ano 3, n. 1, p. 3-28, 2003.

\_\_\_\_\_; PRONI, M. W. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Série Trabalho Decente no Brasil – OIT**, Brasília, v. 1, p. 1-39, 2010 (Documento, n. 4).

\_\_\_\_\_; SANTOS, A. L.; NUNES, B. Balanço da regulação do trabalho no governo Lula: avanços e contradições. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 12., 2011. **Anais...** 2011. Disponível em: <<http://www.abet-trabalho.org.br/docs/anencabet2011.pdf>>.

LOGUÉRCIO, J. E. **Análise do cancelamento de precedentes normativos pelo Tribunal Superior do Trabalho.** 1998. Disponível em: <[www.crivelli.com.br/cancela.html](http://www.crivelli.com.br/cancela.html)>.

MACHADO da SILVA, L. A. Informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. *In*: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.** São Paulo: Boitempo, 2003.

MELLO, J. M. C. **O capitalismo tardio.** São Paulo: Brasiliense, 1983.

MORETTO, A.; BIAVASCHI, M. **A terceirização e seus impactos sobre as relações de trabalho em pequenos negócios.** Campinas, 2011. Mimeografado.

NOBRE JÚNIOR, H.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. A formalização dos contratos e as instituições públicas. *In*: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; LÚCIO, C. G. (Ed.). **Previdência social**; como incluir os excluídos? São Paulo: LTr, 2008, p. 119-135.

SALAS, C. **Sector informal o actividades de pequena escala. Una breve historia intelectual del debate.** Campinas: CESIT, 2011. Mimeografado.

SANTOS, A. L. **Emprego e relações de trabalho em pequenos negócios no Brasil.** 2006. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SIQUEIRA, A. Revista carta capital: reforma no varejo. **Carta Capital**, 12 de março de 2008, p. 25.

VEIRA, G. F. **O fundo de garantia das execuções trabalhistas e a efetividade da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho.** 2005. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) – Centro de Estudos e Pesquisas em Administração (Cepa), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Santa Maria, 2005. Mimeografado.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BELLUZZO, L. G. Prefácio. *In*: MATTOSO, J. E.; OLIVEIRA, C. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

BIAVASCHI, M. B.; LÜBBE, A.; MIRANDA, M. G. (Org.). **Memória e preservação de documentos: direitos do cidadão.** São Paulo: LTr, 2007.

CARNEIRO, R. M. A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula. **Política Econômica em Foco**, n. 7, nov. 2006.

\_\_\_\_\_. **Desenvolvimento em crise: a economia no último quarto do século XX.** São Paulo: UNESP, 2007.

GONÇALVES, A. F. de M. **Flexibilização trabalhista.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GRAU, E. **Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito.** São Paulo: Malheiros, 2002.

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** 2001. Dissertação (Mestrado)– Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. As instituições públicas e o processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 31. 2007. **Anais ...** Caxambu, 22 a 26 de outubro de 2007. Mimeografado.

MTE. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp#fisca\\_trab](http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp#fisca_trab)>.

\_\_\_\_\_. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=2267&PalavraChave=ctps>>.

POULANTZAS, N. **Estado, o poder, o socialismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

SCHUMPETER, J. A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. New York: Harper & Row, 1975.

SEBRAE-SP. Disponível em: <[www.sebraesp.com.br](http://www.sebraesp.com.br)>.

SOUZA, M. C. F. A. **Pequenas e médias empresas na reestruturação industrial**. Brasília: Edição Sebrae, 1995.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/ia/index-acordao.html>>.

URIARTE, O. E.; COLOTUZZO, N. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. Informe OIT sobre terceirização, Montevideo, 05 jul. 2008. Mimeografado.

VIANA, M. T. **Terceirização e sindicato**: um enfoque para além do direito. Belo Horizonte, 2006. Mimeografado.



## **TRABALHO INFORMAL NOS PEQUENOS NEGÓCIOS: EVOLUÇÃO E MUDANÇAS NO GOVERNO LULA**

Anselmo Luís dos Santos\*

### **1 INTRODUÇÃO**

No segmento de pequenos negócios, concentra-se mais da metade dos trabalhadores brasileiros. No período 1981-2003, o aumento da ocupação neste segmento ocorreu principalmente em um contexto de baixo crescimento econômico, abertura comercial e financeira, reestruturação das estratégias de concorrência e organização das grandes e das médias empresas – com as medidas de desverticalização, externalização, subcontratação e terceirização –, modernização tecnológica em determinados segmentos produtivos, forte elevação do desemprego e expansão do trabalho informal (Santos, 2006a).

Assim, no início dos anos 2000, a marcante informalidade no segmento dos pequenos negócios não era apenas expressão dos problemas históricos e estruturais de uma economia em desenvolvimento – cujo segmento tendia a perder peso na estrutura socioeconômica brasileira com o acelerado ritmo de crescimento econômico e de industrialização até 1980 –, mas passa a ser também expressão da estagnação relativa da economia brasileira e das mudanças estruturais dos anos 1990, abruptas e, em geral, adversas ao mundo do trabalho e ao segmento de pequenos negócios.

Dessa forma, grande parte da expansão dos ocupados em pequenos negócios no Brasil pode ser explicada pela crescente importância dos processos de desenvolvimento de estratégias de sobrevivência em contextos de desemprego recordes, ou seja, a proliferação de pequenos negócios precários, segmento então cada vez mais marcado por reduzida produtividade e eficiência, baixo grau de assalariamento, concentração do assalariamento sem carteira de trabalho assinada e elevado grau de descumprimento da legislação – tributária, trabalhista, previdenciária etc.

Esse processo, no entanto, teve seus efeitos mais fortes no período 1990-1999, sendo mais reduzido o ritmo de crescimento dos ocupados em pequenos negócios após a desvalorização cambial de 1999 – período a partir do qual começa novamente a crescer o emprego na grande empresa.

---

\* Professor do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas (CESIT/UNICAMP).

Com taxas médias de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) mais elevadas no período 2004-2010, com o expressivo crescimento do emprego formal (Santos, 2006b), do emprego público, do emprego em grandes, médias e empresas de menor porte mais organizadas, a discussão da problemática da informalidade nas relações de trabalho no segmento de micro e pequenas empresas (MPEs) ganha novos contornos. Passam a ser considerados principalmente os impactos positivos dessa nova conjuntura econômica sobre o mercado de trabalho brasileiro e também das mudanças legislativas que refletiam o aprofundamento e a implementação de políticas com impactos sobre o trabalho informal no segmento de pequenos negócios, notadamente as legislações que criaram o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas (MEs) e Empresas de Pequenos Porte (EPPs) (Supersimples) e o Microempreendedor Individual (MEI) (Baltar *et al.*, 2010).

Nesse cenário econômico mais favorável – de forte expansão do emprego formal, redução do desemprego, melhoria da situação econômica, financeira e institucional –, que acabou por criar melhores condições para a formalização das empresas, alguns impactos positivos também ocorreram no mundo do trabalho dos pequenos negócios no Brasil, marcado ainda por níveis muito elevados de informalidade e precariedade. A partir de 2004, observa-se uma tendência de estancamento e leve redução do profundo processo de informalização e precarização do trabalho no segmento de pequenos negócios desde os anos 1980. Com o objetivo de contextualizar a análise do período recente, na próxima seção deste artigo apresenta-se um breve resumo dos principais determinantes e das principais características deste processo de aumento da informalidade do trabalho no segmento dos pequenos negócios no Brasil, no período 1980-2003. Considerando estas tendências, desenvolve-se na seção 3 uma análise da evolução de alguns aspectos da informalidade do trabalho no segmento dos pequenos negócios no Brasil, no período 2004-2009. Na subseção 3.1, é tratada a informalidade dos empregadores; na subseção 3.2 analisa-se o assalariamento sem carteira de trabalho assinada – uma forma de informalidade altamente concentrada no segmento dos pequenos negócios; na subseção 3.3, a análise tem como foco a informalidade dos trabalhadores por conta própria, considerando também alguns dos resultados do recente programa para formalização desses trabalhadores, o MEI; a subseção 3.4 é dedicada à condição de informalidade dos trabalhadores ocupados e não remunerados. Finalmente, na seção 4, são apresentadas as considerações finais.

## **2 CRISE, ESTAGNAÇÃO ECONÔMICA, NEOLIBERALISMO E EXPANSÃO DO TRABALHO INFORMAL NOS PEQUENOS NEGÓCIOS**

No período 1980-2003, ocorreu significativa elevação da participação dos ocupados em pequenos negócios na estrutura ocupacional brasileira. Esta elevação foi resultado do maior ritmo de expansão das diversas formas de ocupação em pequenos negócios, principalmente em relação ao emprego assalariado na

média e na grande empresa. Em um período marcado por reduzidas taxas médias de crescimento econômico, essa expansão foi ainda maior no momento em que foram combinados os efeitos do baixo crescimento – e de seus impactos cumulativos sobre o desemprego – com um conjunto de mudanças estruturais associadas ao processo de abertura comercial com valorização cambial (1994-1999), que contribuíram para fazer avançar diversas formas de reorganização econômica e reestruturação produtiva (Santos, 2006a).

A expressiva expansão do universo de ocupados em pequenos negócios reflete um conjunto de importantes movimentos no período 1980-2004: a tendência de desemprego crescente, principalmente nos anos 1990; a transferência de empregos das grandes e das médias para as menores unidades produtivas; as novas relações entre empresas de distintos portes; as novas formas de contratação de força de trabalho, por meio do avanço do processo de terceirização, da contratação de “pessoas jurídicas”, de cooperativas e de trabalho autônomo na prestação de serviços às empresas; e a forte expansão de atividades do setor terciário passíveis de ser desenvolvidas em pequena escala (Santos, 2006a).

Esses processos impulsionaram a expansão das estratégias de sobrevivência no meio urbano, principalmente, por meio do trabalho por conta própria de baixa renda no comércio de mercadorias e em diversas atividades da prestação de serviços pessoais. Também impulsionaram o crescimento do trabalho autônomo e a prestação de serviços para empresas, a abertura de “firmas individuais” e cooperativas, em função das novas “estratégias” das empresas para contratar “pessoas jurídicas” em vez de assalariados (Baltar *et al.*, 2010). Assim, impulsionaram a abertura de maiores espaços aos pequenos negócios – por meio dos processos de desverticalização, subcontratação, terceirização, franquias, parcerias etc. –, aspectos importantes tanto para a expansão do número de empregadores como dos assalariados – com e sem carteira – no segmento de pequenos negócios.

As diversas mudanças nas estruturas produtiva e social, relativas ao avanço da urbanização e do crescimento da população urbana, assim como nas formas de sociabilidade e nos padrões de consumo – com o rebaixamento dos salários e a sofisticação do consumo num processo de altíssima concentração de renda –, nesse longo período, também abriram espaços para a expansão de pequenos negócios no meio urbano. Isto viabilizou a expansão de pequenos negócios na produção industrial, mas principalmente nas diversas atividades do setor terciário. Em uma sociedade marcada por extrema desigualdade – de propriedade, renda e padrões socioculturais –, em um longo período de relativa estagnação econômica e enorme desemprego, o processo de incorporação da população neste movimento de expansão do segmento de pequenos negócios também foi muito desigual, contribuindo para uma forte expansão de ocupações que podem ser caracterizadas como pertencentes a um segmento de “serviçais” (Santos, 2006a).

Diante do desemprego elevado, à parcela da população trabalhadora empobrecida, com menor grau de instrução e qualificação profissional – universo que compreende grande parte dos jovens brasileiros – restou inserir-se nos circuitos mercantis urbanos em espaços marcados pelo trabalho e por pequenos negócios informais.<sup>1</sup> Com reduzida qualificação profissional e instrução formal e sem nenhum “capital” acumulado, esta parcela dos trabalhadores e jovens desempregados não conseguiu nem mesmo ter acesso a outras formas menos precárias de trabalho, como as representadas pelas atividades desenvolvidas em estabelecimentos, locais relativamente fixos e/ou em espaços públicos.<sup>2</sup> Entretanto, parcela da população mais empobrecida também foi incorporada neste segmento como ajudantes, auxiliares, membros da família ou empregados sem carteira de trabalho, mal remunerados ou sem remuneração, ou mesmo como vendedores autônomos de produtos ou serviços de pequenas empresas locais e regionais (Santos 2006a).

É importante ressaltar que nesses tipos de ocupações no segmento de pequenos negócios, com a forte presença do trabalho por conta própria, familiar e de empresários e um grau de assalariamento relativamente reduzido, os problemas trabalhistas estão muito mais associados à instabilidade e aos baixos rendimentos, às precárias condições de trabalho e à falta de proteção social, trabalhista e previdenciária do que aos problemas decorrentes das relações de trabalho entre empregado e empregador. Este aspecto é muito importante para diferenciar os problemas e as possibilidades de elaboração de políticas públicas para o enfrentamento da informalidade do trabalho no segmento de pequenos negócios – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT)/Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) (2005).<sup>3</sup>

Outra parcela de trabalhadores autônomos e empregadores – com maior qualificação profissional e algum capital – pôde ocupar melhores espaços, mesmo nesse longo período de lenta expansão da renda urbana, em mercados mais caracterizados por concorrência imperfeita, ausência de ganhos expressivos de economias de escala e reduzidas barreiras à entrada, em termos de capital e tecnologia, mas significativos

---

1. Como são os casos dos vendedores ambulantes em praças, faróis, praias etc., com seus carrinhos de venda de alimentos; jovens entregadores de materiais de propagandas em faróis, bares e restaurantes; “guardadores” de automóveis e seguranças de rua; prestadores de serviços no próprio domicílio, como manicures e cabeleireiras; vendedores de roupas e produtos de beleza ou objetos contrabandeados; e prestadores de serviços de baixa qualificação no domicílio do tomador, como limpadores de terrenos, jardineiros, lavadores de carros etc.

2. Como os camelódromos, feiras para artesãos, no comércio de alimentos em veículos ou *trailers*, bares, mercadinhos, salões de barbeiro e cabeleireiro, armazéns, oficinas de reparo e manutenção de objetos de uso pessoal e automóveis, localizados nas regiões de comércio mais empobrecidas das periferias das cidades, nas favelas e em zonas centrais deterioradas.

3. A legislação trabalhista e as instituições criadas para fiscalizar ou exigir seu cumprimento – Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), Justiça do Trabalho (JT) – têm suas fundamentações assentadas em um padrão de trabalho assalariado, não sendo, portanto, aplicável nem eficaz na maioria dos problemas relativos ao mundo do trabalho, nestas atividades desenvolvidas em pequena escala e, em grande medida, pelo trabalho não assalariado (Santos, 2006a).

em termos de qualificação profissional.<sup>4</sup> As oportunidades abertas – ou criadas – nestas atividades, apesar de representarem melhor inserção ocupacional, em função de melhor ponto de partida destes trabalhadores – em termos de instrução formal, qualificação profissional, idade e experiência profissional, patrimônio financeiro ou sociocultural familiar –, também sofreram os fortes impactos negativos da concorrência representada pela própria expansão do número de profissionais, afetando fortemente diversas camadas da classe média, em um contexto de lenta expansão da renda urbana, fatores que contribuíram para o processo de mobilidade social descendente verificado neste período (Quadros, 2008).

Entretanto, nessas atividades, muitos pequenos empresários puderam contar com a utilização de assalariados mal remunerados, geralmente sem carteira de trabalho assinada e sem direitos sociais e trabalhistas, com uma estrutura de tributos favorecida, o que contribuiu para que uma parcela prosperasse e enriquecesse, mesmo nesse período de lento crescimento econômico.<sup>5</sup> Nestes casos, também foram abertas oportunidades para novos empresários; entretanto, o fato mais relevante é que nestas atividades com maiores barreiras à entrada – de capital e tecnológica –, a expansão do número de ocupados esteve muito mais associada à expansão do trabalho assalariado do que ao número de empregadores (Santos, 2006a).

Com exceção das atividades modernas e dinâmicas, utilizando força de trabalho altamente qualificada e bem remunerada, de expressão reduzida nos pequenos negócios em uma estrutura produtiva e social como a brasileira (Souza, 1995), as demais atividades desenvolvidas com elevada participação do trabalho assalariado contaram, geralmente, com o enorme excedente de força de trabalho existente no Brasil – ainda ampliado nessas décadas de elevado desemprego – e com padrão rebaixado de utilização da força de trabalho, como forma de enfrentar suas desvantagens competitivas, ainda mais em contexto de lenta expansão dos mercados. Nesses espaços, portanto, concentraram-se a grande maioria do trabalho informal e boa parte dos problemas trabalhistas associados às relações de trabalho do conjunto da estrutura ocupacional brasileira e do segmento de assalariados dos pequenos negócios (CESIT/Sebrae, 2005; Santos, 2006a).

---

4. Como nos casos dos profissionais especializados na prestação de serviços em diversas atividades – segurança, eletrônica e informática, manutenção de veículos, consultores de negócios, especialistas em manutenção de equipamentos de uso industrial, construção civil, vendedores e representantes comerciais, profissionais de mídia, internet, telecomunicações etc.; comerciantes que se estabeleceram em regiões mais valorizadas para o comércio – vias principais, regiões centrais valorizadas, *shopping centers* –, em negócios franqueados e/ou em atividades sofisticadas de consumo das classes média e alta, além dos profissionais liberais, com seus monopólios representados pelo diploma de curso superior e, geralmente, algum apoio familiar para iniciar suas atividades.

5. Nesses tipos de ocupações, com maior participação de assalariados, já é marcante a presença de problemas trabalhistas associados aos vínculos de emprego: problemas associados aos baixos e instáveis rendimentos de parcela dos seus ocupados, mas também aos problemas trabalhistas decorrentes das relações entre empregados e empregadores, que são geralmente marcados por elevado grau de ilegalidade, cujo ponto de partida é a contratação sem carteira de trabalho assinada (CESIT/Sebrae, 2005).

O conjunto de transformações, do período 1980-2003, também foi responsável pela criação de muitas oportunidades para a abertura de pequenos negócios em relações de dependência com as médias e as grandes empresas nos processos de subcontratação, terceirização, franquias, contratação de cooperativas, parcerias e contratação de “pessoas jurídicas” (Souza, 1995). Por um lado, este processo abriu oportunidades para a expansão do universo de empregadores, para a expansão dos pequenos negócios já existentes, e para a criação de novas formas de pequenos negócios. Estas oportunidades também puderam ser aproveitadas por ex-empregados de médias e grandes empresas e do setor público, por empresários egressos das classes média e alta, com maior grau de instrução e/ou qualificação profissional – em alguns casos com alta especialização/qualificação – com algum capital, capacidade empresarial e relações sociais que os colocaram em posições privilegiadas para empreender esses novos negócios.<sup>6</sup> Entretanto, nesses tipos de pequenos negócios, o assalariamento apresentou ritmo de expansão expressivo, de forma que também passou a concentrar parcela expressiva dos problemas trabalhistas associados às relações de contratação, ao cumprimento da legislação e aos baixos salários e benefícios trabalhistas (CESIT/Sebrae, 2005).

O elevado excedente de força de trabalho, ampliado com o crescente desemprego no período 1980-2003, levou ao aumento das formas de contratações informais e ilegais e à utilização de um padrão rebaixado de emprego assalariado nestes pequenos negócios. Em muitos casos, as relações de dependência com as maiores empresas foram fatores que acentuaram estas precariedades (Souza, 1995). Pressionados pelas condições estabelecidas nas relações de subcontratação e terceirização, muitos pequenos negócios buscaram ajustar suas condições de custos, rebaixando ainda mais a remuneração e piorando as condições de trabalho de seus empregados (CESIT/Sebrae, 2005; Santos, 2006a).

Caso semelhante ao anterior também esteve presente naqueles pequenos negócios que estabelecem relações com outros pequenos negócios, em aglomerações setoriais, relações de interdependência e cooperação. No Brasil, a situação de elevado excedente de força de trabalho facilita a estratégia destes segmentos em assentar algumas de suas condições de competitividade no trabalho mal remunerado. Emblemáticos, neste sentido, são os diversos polos produtivos – de confecções, calçados e outros –, como os transferidos para algumas cidades do Nordeste brasileiro nos anos 1990, em que predominam elevada intensidade no uso do

---

6. Mesmo entre os empregadores, essa situação é consideravelmente heterogênea: desde funcionários públicos, por exemplo, que abriram negócios sobre os quais não tinham o menor conhecimento e não conseguiram se manter no mercado, até pesquisadores ou ex-funcionários altamente qualificados que aproveitaram oportunidades para empreender negócios em segmentos modernos, dinâmicos, com tecnologia sofisticada e demanda garantida pelas relações com as médias e as grandes empresas e com o setor público, que lhes proporcionaram melhor capacidade de se manter no mercado. Em muitos casos, na abertura de pequenos negócios em redes de franquias, a propriedade de um montante significativo de capital foi decisiva para que alguns pequenos empresários pudessem aproveitar boas oportunidades.

trabalho, “cooperativas” de trabalho, contratações ilegais, trabalho no domicílio, baixos salários, precárias condições de saúde e segurança no trabalho.

Portanto, no período 1980-2003, a elevação do peso dos ocupados em pequenos negócios na estrutura ocupacional brasileira não agrícola – não somente pelas importantes mudanças setoriais do emprego que a impulsionaram, como também pela perda de participação do setor secundário e elevação do peso do setor terciário na estrutura ocupacional – ocorreu em um contexto de profundas mudanças, em geral com fortes impactos na expansão da informalidade e na deterioração da estrutura ocupacional e das condições e das relações de trabalho no segmento de pequenos negócios, tais como: elevação das ocupações de trabalhadores autônomos de baixa renda e com precárias condições de trabalho; transformação de ex-empregados – em bons postos de trabalho – de médias e grandes empresas e do setor público em autônomos ou empregadores malsucedidos de pequenos negócios;<sup>7</sup> expansão do universo de profissionais especializados em pequenos negócios industriais, comerciais e em diversas atividades concorrendo em mercados estagnados; ampliação dos laços de dependência e subordinação dos pequenos negócios ao grande capital; ampliação do assalariamento – com e sem carteira – em piores postos de trabalho, associados a menores rendimentos e benefícios; e relações de trabalho mais problemáticas – marcadas por ilegalidade, fraudes, piores condições de saúde e segurança no trabalho –, além da ausência de proteção social e trabalhista (Santos, 2006a).

Assim, o trabalho informal e os diversos problemas trabalhistas enfrentados pelo segmento de pequenos negócios (CESIT/Sebrae, 2005) ampliaram-se de forma profunda, paralelamente à enorme expansão deste segmento nos últimos 25 anos (Santos, 2006a). Ainda que nesse período também tenham sido abertas oportunidades econômicas para a expansão de MPÉs eficientes em alguns segmentos – produtivas e lucrativas –, a dinâmica principal de expansão de pequenos negócios esteve marcada, nesse contexto de reduzida expansão dos mercados, pelo surgimento de unidades ainda menores e mais precárias, processo principalmente explicado pela profunda desestruturação do mercado de trabalho brasileiro (Baltar *et al.*, 2009). Enfim, a expansão da ocupação em pequenos negócios não expressou apenas a tendência de deterioração da estrutura ocupacional ocorrida no período 1980-2003, mas também revelou uma tendência de deterioração das condições e das relações de trabalho no interior do próprio segmento dos pequenos negócios que, pelo seu peso crescente, expressava parte importante da

---

7. Muitos pequenos negócios e empresas juridicamente constituídas e formalizadas surgiram em função do aumento dos processos de terceirização e subcontratação, nos quais foi muito comum o aparecimento de ex-empregados de médias e grandes unidades como empresários prestadores de serviços ou fornecedores de seus antigos patrões. Novos pequenos negócios – mesmo não representando uma situação mais precária para seus proprietários – contribuíram para ampliar as condições de trabalho mais rebaixadas para os novos empregados, relativamente às anteriores ocupações de muitos trabalhadores que foram demitidos das médias e das grandes empresas.

desestruturação observada no mercado e nas relações de trabalho, assim como na explosão do trabalho informal no Brasil, principalmente a partir dos anos 1990.

### 3 RECUPERAÇÃO ECONÔMICA E EVOLUÇÃO DA INFORMALIDADE DO TRABALHO NO SEGMENTO DE PEQUENOS NEGÓCIOS

Com a elevação do ritmo de crescimento econômico no conjunto do período 2004-2009, observa-se clara tendência de forte aumento do emprego formal (Santos, 2006b; Moretto, 2006) e do emprego no setor público, além de recuperação do crescimento do emprego assalariado na média e na grande empresa. Nesse período, portanto, observa-se clara tendência de recomposição da participação do trabalho formal, perda de participação do trabalho informal e melhoria da estrutura ocupacional brasileira (Baltar *et al.*, 2009).<sup>8</sup> Com isso, e tendo como referência do processo de formalização/informalização apenas a contribuição previdenciária, observa-se que no conjunto da estrutura ocupacional a parcela ocupada em situações de informalidade reduziu-se em 7 pontos percentuais (p.p.), num processo que tornou minoritária, a partir de 2007 (49,7%), a parcela sem contribuição previdenciária, que passou de 53,8% para 46,7%, do total de ocupados, no período 2004-2009 (Santos, 2011).<sup>9</sup>

É, portanto, nesse contexto de elevação da contribuição previdenciária – e da redução da informalidade medida por esse critério – que o presente trabalho busca desenvolver seu objetivo maior de investigar como esse processo de formalização afetou a situação do trabalho informal no segmento de pequenos negócios. Dada a elevada concentração da informalidade nas unidades produtivas de pequena escala – ou entre os empreendedores individuais (EIs) e as nano e MPes –, esse processo de redução da informalidade no país, no período 2004-2009, contribuiu para reduzir a informalidade dentro do segmento dos pequenos negócios. Os resultados do presente estudo mostram que o trabalho informal do segmento de pequenos negócios apresentou uma redução de 4,3%, de 35,7 milhões para 34,2 milhões, no período 2004-2009 (tabela 1). Entretanto, mais importante ainda foi o fato de que, diante do crescimento da ocupação, esse processo também resultou numa redução expressiva da participação dos ocupados desse segmento no conjunto da estrutura ocupacional, de 42,3% para 36,9%, no mesmo período (tabela 1).

---

8. A população brasileira ocupada cresceu cerca de 9,8%, nesse período de maior ritmo médio de crescimento econômico e de formalização. Como expressão dessa evolução positiva do mercado de trabalho brasileiro, a população ocupada (dez anos ou mais) contribuinte da previdência social aumentou num ritmo muito maior (26,7%), enquanto o contingente de não contribuintes apresentou uma redução de 4,7% (Santos, 2011).

9. Em todas as Unidades da Federação (UFs) ocorreu redução da proporção de ocupados não contribuintes no total de ocupados, no período 2004-2009. Nesse contexto de aumento da população ocupada e de formalização, enquanto o número de ocupados aumentou 8,27 milhões, o número de ocupados com contribuição previdenciária aumentou 10,42 milhões, e o número de não contribuintes ocupados foi reduzido em 2,15 milhões (Santos, 2011).

TABELA 1  
**Brasil: evolução e distribuição da informalidade no segmento dos pequenos negócios (2004-2009)**

Informalidade no segmento dos pequenos negócios	2004	2004 Distribuição (%)	2009	2009 Distribuição (%)	Variação 2004-2009 (%)
Empregadores informais	1.111	3,1	1.194	3,5	7,5
Empregados informais	15.427	43,2	15.311	44,8	- 0,8
Trabalhadores por conta própria informais	13.274	37,2	13.356	39,1	0,6
Trabalhadores não remunerados informais	5.900	16,5	4.299	12,6	-27,1
Total dos trabalhadores informais no segmento de pequenos negócios (A)	35.712	100,0	34.160	100,0	-4,3
Total de ocupados (números absolutos). Participação dos trabalhadores informais no segmento de pequenos negócios no total de ocupados (%) e variação do total de ocupados (%)	84.419	42,3	92.689	36,9	9,8

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Elaboração do autor.

De fato, a redução da informalidade no segmento de pequenos negócios no país reflete os efeitos compostos de diferentes movimentos, num contexto de maior crescimento econômico e de abertura de maiores e melhores oportunidades, assim como de implementação de novas ou melhorias de antigas políticas públicas para o segmento de pequenos negócios: formalização de empresas e de empregadores, geração de novos empregos formais e formalização de muitos já existentes, redução (no meio agrícola) e formalização de trabalhadores por conta própria; destruição de ocupações informais, como no caso da expressiva redução do trabalho não remunerado e também do número de empregadores agrícolas. Em geral, foram essas tendências que contribuíram para a redução do peso dos ocupados em situação de informalidade do segmento dos pequenos negócios no conjunto da estrutura ocupacional.

Assim, a perda de participação das ocupações informais na estrutura ocupacional foi ao mesmo tempo e, em grande medida, a redução da participação da informalidade no interior dos pequenos negócios e desse segmento no total da informalidade – dada a concentração da informalidade no segmento dos pequenos negócios. É isso não significa, necessariamente, redução do número de ocupados no segmento dos pequenos negócios do país, pois ao lado da redução da informalidade que em muitos casos resulta de eliminação de ocupações no segmento de pequenos negócios – como as ocupações informais associadas ao trabalho não remunerado (infantil, familiar), aos empregadores agrícolas, aos empregados sem carteira e ocupados em pequenas propriedades do setor agrícola etc. – desenvolvem-se processos de formalização das ocupações informais e o

surgimento de novas ocupações formais, como foram os casos de elevação dos empregadores e de empregados com carteira assinada no segmento de pequenos negócios (Santos, 2011).

No presente trabalho, foram considerados como ocupados constituintes do segmento de trabalho informal em pequenos negócios os seguintes agrupamentos de trabalhadores: os empregadores sem contribuição previdenciária e proteção social, inclusive sem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e desenvolvendo atividades em locais precários e/ou ilegais; os empregados sem carteira de trabalho assinada do setor privado que se encontram não somente em situações de ausência de proteção previdenciária, mas também sem os seus direitos trabalhistas assegurados;<sup>10</sup> os trabalhadores por conta própria sem contribuição previdenciária e proteção social; os trabalhadores não remunerados – geralmente articulados aos circuitos mercantis/monetários – cujas ocupações principais não lhes garantem nenhuma renda e proteção social – mesmo para a parcela que apresenta contribuição previdenciária, pois não há claramente uma relação direta entre a contribuição e uma ocupação que não gera nenhum rendimento.<sup>11</sup>

Entre 2004 e 2009, observa-se um aumento significativo do conjunto de empregadores informais, que cresceu, entretanto, num ritmo menor (7,5%) do que o conjunto dos ocupados (9,8%). No que se refere aos empregados informais, observa-se um decréscimo bem reduzido (-0,8%) do número de empregados sem carteira de trabalho assinada – agrupamento de trabalhadores fortemente concentrados nos pequenos negócios – mas que foi suficiente para reduzir a participação desse tipo de informalidade no interior do segmento de pequenos negócios e do conjunto do país, considerando o crescimento de outras formas de ocupação. O trabalho por conta própria também apresentou um ritmo de crescimento bem mais lento (de apenas 0,6%), entre 2004 e 2009, do que o observado em períodos anteriores, como entre 1997 e 2003. Refletindo principalmente o comportamento da ocupação agrícola, o trabalho não remunerado apresentou uma forte redução (-27,1%) (Baltar *et al.*, 2010).

A evolução e algumas das principais transformações ocorridas, no período 2004-2009, em cada um desses segmentos serão objeto de análises separadas nas subseções seguintes.

---

10. Como o foco deste estudo é a análise da informalidade no segmento de pequenos negócios, não foram considerados os empregados trabalhadores domésticos, pois estão associados à outra dinâmica, a da família, e não aos objetivos centrais desta pesquisa que é compreender a informalidades das pequenas empresas, ou mais precisamente dos pequenos negócios. A categoria empresários sem empregados também não foi particularmente analisada, porque, em parte, a situação de seus componentes aparece como formal – que não é objeto desta pesquisa – no universo pesquisado pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e, em outra parte, aparece como trabalhadores por conta própria pelas informações da PNAD, nesse caso tratados detalhadamente nessa pesquisa.

11. Considerando a própria natureza da atividade, além de não remunerada também não mercantil, foram excluídos da análise da informalidade do segmento dos pequenos negócios os ocupados nas atividades para o próprio consumo e para o próprio uso.

### 3.1 A evolução da informalidade dos empregadores

A informalidade também é um fenômeno que alcança parcela expressiva de empregadores brasileiros, desenvolvendo atividades de pequena escala em estabelecimentos sem contribuição previdenciária, sem o CNPJ e sem outras exigências legais.<sup>12</sup> Assim, em muitos destes casos, os empresários desenvolvem suas atividades em condições de informalidade de suas empresas e também em condições de informalidade quanto a sua ocupação e de muitos de seus empregados, ou seja, sem proteção social e previdenciária e em diversas formas de precariedades e ilegalidades.

Entre 2004 e 2009, observa-se um expressivo aumento (15%) do conjunto de empregadores brasileiros, cujo estoque passou de 3,47 milhões para 3,99 milhões.<sup>13</sup> Apesar das melhores oportunidades abertas nesse período de maior ritmo de crescimento econômico, de melhorias na legislação que regulamenta a tributação dos pequenos negócios, com a criação do Simples Nacional (ou Supersimples) e do Programa MEI, de avanços nas políticas de microcrédito num contexto de reduções das taxas nominais e reais de juros, ainda aumentou de forma expressiva o número de empregadores informais e em situação de precariedade no Brasil: o número de empregadores (de 16 a 59 anos) sem contribuição previdenciária passou de 1,1 milhão para quase 1,2 milhão; uma expansão de 7,5% e uma proporção no total de empregadores dessa faixa etária de 36,4% em 2009 (tabela 2).<sup>14</sup>

---

12. Parcela expressiva dos empresários também desenvolve suas atividades no próprio domicílio ou nos domicílios e/ou locais determinados pelos contratantes, em veículos ou em áreas públicas, com reduzidos níveis de produtividade e de rendimentos, e sem o cumprimento das legislações tributária, trabalhista, previdenciária e outras – alvarás e licenças de funcionamento, normas sanitárias e de saúde e segurança etc.

13. Entre 2004 e 2009, o expressivo crescimento do número de empregadores no Brasil (15%) deveu-se essencialmente à forte expansão dos empregadores não agrícolas (21,8%), já que na atividade agrícola ocorreu uma enorme redução do número de empregadores (-21,0%). Assim, enquanto o país ganhou 637 mil empregadores não agrícolas, no período 2004-2009, a perda nas atividades agrícolas foi de 116 mil empregadores (Santos, 2011).

14. Diante das diversas dificuldades – metodológicas e operacionais – de mensurar o universo de empregadores de pequenos negócios em situação de informalidade no Brasil, na pesquisa que fundamenta a elaboração deste artigo foram utilizados vários critérios com a perspectiva de que eles possibilitassem uma análise mais completa e comparativa: foram considerados como *proxy* deste segmento: *i*) empregadores sem contribuição previdenciária (com e sem CNPJ); *ii*) empregadores sem CNPJ, mesmo com contribuição previdenciária; *iii*) empregadores sem contribuição previdenciária (com ou sem CNPJ) e contribuintes à previdência sem CNPJ; e *iv*) empregadores sem estabelecimentos ou desenvolvendo atividades em estabelecimentos precários (no próprio domicílio ou do contratante/tomador do serviço, em áreas ou vias públicas, em veículos etc.).

TABELA 2

**Brasil: total de ocupados, empregadores por condição de atividade e empregadores informais no segmento de pequenos negócios (2004-2009)**

(Em milhares)

Tipo de ocupação/ano	2004	2009	2009-2004 (%)
Total de ocupados	84.419	92.689	9,8
Total de empregadores (A)	3.470	3.992	15,0
Total de empregadores não agrícola	2.917	3.554	21,8
Total de empregadores agrícola	553	437	-21,0
Total de empregadores de 16 a 59 anos (B)	3.042	3.281	7,9
Empregadores informais de 16 a 59 anos <sup>1</sup> (C)	1.111	1.194	7,5
(C)/(B) (%) (D)	36,5	36,4	--
Participação dos empregadores informais no total (D) x (A)	1.267	1.453	14,7
Empregadores informais <sup>2</sup> (E)	n.d. <sup>5</sup>	1.260	--
(E)/(A) (%)	n.d. <sup>5</sup>	31,6	--
Empregadores informais <sup>3</sup> (F)	n.d. <sup>5</sup>	2.028	--
(F)/(A) (%)	n.d. <sup>5</sup>	50,8	--
Empregadores informais <sup>4</sup> (G)	374	610	63,1
(G)/(A) (%)	10,8	15,3	--

Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração do autor.

Notas: <sup>1</sup> Empregadores sem contribuição previdenciária, exclusive região norte rural – menos a de Tocantins, extraído de Previdência Social (2010).<sup>2</sup> Sem CNPJ, extraído de Corseuil e Reis (2011).<sup>3</sup> Não contribuintes à previdência (com ou sem CNPJ) e contribuintes à previdência sem CNPJ.<sup>4</sup> Sem estabelecimento ou com estabelecimento precário.<sup>5</sup> n.d. = não disponível.

Pelo critério mais rigoroso de informalidade – sem contribuição previdenciária (com ou sem CNPJ), acrescidos dos que contribuem para a previdência, mas não têm CNPJ –, o número de empregadores informais alcançaria 2,028 milhões, em 2009, e uma participação de 50,8% em relação ao total de empregadores (tabela 3).<sup>15</sup>

15. A inclusão da investigação sobre a existência ou não do CNPJ para empregadores e trabalhadores por conta própria na PNAD/IBGE, de 2009, abriu uma nova perspectiva para operacionalizar novos conceitos de formalidade/informalidade para o caso dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria (Corseuil e Reis, 2011), representando um grande avanço para a análise do segmento, mas que por enquanto fica limitada pela ausência de uma série temporal. Por isso, na análise da evolução e das mudanças ocorridas no período 2004-2009, a informalidade dos empregadores, neste artigo, está sendo captada a partir da perspectiva da contribuição previdenciária. Com essa nova informação, pode-se associar à informação do CNPJ relativa à contribuição previdenciária e refinar, numa certa perspectiva, o conceito de informalidade desses dois agrupamentos. Considerando somente o critério da ausência de CNPJ, a participação dos empregadores informais no total de empregadores (31,6%), em 2009, seria pouco menor em relação à observada para os empregadores não contribuintes à previdência (42,2%), também menor para os empregadores não contribuintes de 16 a 59 anos (36,4%), e bem menor do que a proporção verificada com o conceito mais amplo de informalidade (50,8%), no mesmo ano.

TABELA 3

**Brasil: empregadores, segundo situação de contribuição previdenciária e posse de CNPJ (2009)**

Situação do empregador	2009 (Milhares)	2009 Distribuição (%)
Empregadores formais Com contribuição previdenciária e CNPJ	1.964	49,2
Empregadores informais	2.028	50,8
Não contribuintes e sem CNPJ	914	22,9
Não contribuintes e com CNPJ	771	19,3
Contribuintes e sem CNPJ	343	8,6
<b>Total</b>	<b>3.992</b>	<b>100,0</b>
Empregadores com contribuição previdenciária	2.309	57,83
Empregadores sem contribuição previdenciária	1.683	42,17
<b>Total</b>	<b>3.992</b>	<b>100,0</b>
Empregadores com CNPJ	2.732	68,44
Empregadores sem CNPJ	1.260	31,56
<b>Total</b>	<b>3.992</b>	<b>100,0</b>

Fontes: PNAD/IBGE e dados extraídos de Corseuil e Reis (2011).

As informações disponíveis sobre a contribuição previdenciária indicam que o grau de formalização não se alterou de maneira expressiva, aumentando o número de empregadores informais, portanto, na medida da expansão dos empregadores brasileiros (tabela 2). A ausência de contribuição previdenciária já é um indicativo de uma situação precária e informal, e para a maioria desses empregadores não contribuintes a caracterização como empregadores informais é muito defensável, considerando que 54% deles também não apresentam CNPJ, situação que alcançava 914 mil empregadores na pior situação: sem contribuição previdência e sem CNPJ. Além disso, como interpretar a situação dos outros 46% (770 mil em 2009) que embora apresentem CNPJ não contribuem para previdência? Provavelmente são socioproprietários de companhias limitadas (LTDA) de pequeno porte e que apresentam a contribuição previdenciária para apenas um dos seus socioproprietários – dirigentes responsáveis pela empresa –, até mesmo como forma de redução de custos, aspecto muito comum entre as microempresas brasileiras formalizadas.<sup>16</sup>

16. Também é muito comum o fato de que muitos socioproprietários de microempresas formalizadas apresentam outras ocupações, como assalariados ou mesmo como trabalhadores por conta própria. Nesse aspecto, é indicativo o fato de que, em 2009, a PNAD/IBGE apontava 806 mil com mais de uma ocupação, que apresentavam, ao mesmo tempo, as de empregadores e trabalhadores por conta própria como ocupações principais e secundárias.

Por outro lado, do total de empregadores com contribuição previdenciária (2,309 milhões), apenas 15% não apresentavam CNPJ (343 mil), o que expressa o fato de que a formalização por meio do CNPJ é um fator decisivo para elevar a contribuição previdenciária dos empregadores (tabela 3).<sup>17</sup> Nesse caso, a informalidade desses contribuintes previdenciários sem CNPJ deve estar expressando muito mais as situações típicas dos trabalhadores por conta própria – contribuintes à previdência social, geralmente com um número reduzido de empregados, mas que não conseguiram formalizar juridicamente suas atividades. Sem essa formalização, obviamente, também não podem sequer cumprir de maneira adequada suas funções como empregador, ou seja, contratar formalmente seus empregados, e essa situação já é suficiente para que eles devam ser considerados empregadores informais.

Portanto, do total de 3,992 milhões de ocupados que se declararam empregadores na PNAD de 2009, pode-se argumentar que 2,028 milhões de empregadores estavam em condição de informalidade, cerca de 50,8% do total, sendo considerados como empregadores formais apenas aqueles com CNPJ e com contribuição previdenciária, ou seja, 1,964 milhão de empregadores brasileiros em 2009 (tabela 3).

Considerando a ausência de CNPJ como expressão da informalidade, pode-se afirmar que a maior incidência da informalidade entre os empregadores brasileiros encontra-se entre aqueles que desenvolvem atividades na agricultura (75,6%) e no setor da construção (70%), que apresentam baixo grau de instrução (principalmente com menos de oito anos de estudo), entre os jovens de até 17 anos (72%) e as pessoas de 60 anos ou mais (39%), entre os trabalhadores do sexo masculino (34,3%) e os residentes nas regiões Norte (50,7%) e Nordeste (47,7%) (Santos, 2011).

Por outro lado, considerando o critério associado ao local e/ou tipo de estabelecimento para definir a condição de formalidade, observa-se uma forte elevação dos empregadores informais, cujas atividades eram desenvolvidas em locais impróprios ou precários – domicílios, veículos, vias ou áreas públicas. Nessa situação, estavam 374 mil empregadores em 2004, e 610 mil em 2009, o que representa um aumento relativo de 63,1%, muito elevado se comparado aos 9,3% de expansão do conjunto de empregadores com estabelecimentos e de 15% do total de empregadores. Por esse critério, a participação dos empregadores informais no total de empregadores teria apresentado um aumento expressivo; passando de 10,8% para 15,5%, no período 2004-2009 (Santos, 2011). Como expressão do aumento da informalidade entre os empregadores, o forte crescimento não se limitou àqueles que desenvolvem suas atividades no domicílio ou em local designado pelo contratante, mas também alcançou as formas mais diretamente associadas à informalidade – expressa pela au-

---

17. Mais de dois em cada três empregadores (71,8%) com CNPJ (1,557 milhão) contribuíam para a previdência social, em 2009. Assim, somente 28,2% não contribuíam para a previdência social, ou seja, estavam numa situação mais próxima da informalidade, o que corrobora a ideia de que a formalização jurídica do empregador é um dos fatores mais importantes para ampliar a sua proteção social.

sência de contribuição previdenciária e CNPJ –, como nos casos dos empregadores que desenvolvem suas atividades no próprio domicílio (+40,7%), em via ou área pública (+29%) ou em veículo automotor (+28,6%) (Santos, 2011).

Portanto, as informações disponíveis, para o conjunto do Brasil até o ano de 2009, mostram que não houve um aumento do grau de formalização dos empregadores suficiente para evitar que o número de empregadores informais fosse contido, a despeito dos avanços alcançados com a Lei Geral da Micro e Pequenas Empresa – o Simples Nacional ou Supersimples – e o programa do MEI. Mais do que isso, as informações apontam para um agravamento do quadro de empregadores que desenvolvem suas atividades em condições informais, ilegais, marcadas por diversas formas de precariedades e pela ausência de proteção social e previdenciária.

Entretanto, pelo menos o quadro de informalidade associado à falta de contribuição previdenciária, de CNPJ, alvarás e outras formas legais de reconhecimento e licenciamento avançaram substancialmente, após o período de realização da PNAD/IBGE de 2009, com o progressivo avanço do cadastramento de empreendedores e trabalhadores por conta própria no MEI, que por esse programa passaram a ser empresários formais, mas não necessariamente empregadores, já que muitos se mantêm sem empregados e a participação no MEI somente é possível com a contratação de, no máximo, um empregado. Entretanto, não somente por essa possibilidade de formalização de empregadores com um único empregado, mas também pelo fato de que essas perspectivas abertas por meio da formalização estimulada pelo MEI levarão muitos empresários a ingressarem, futuramente, no Supersimples e, portanto, colocando-se numa situação potencial de pleno empregador, os impactos do amplo processo de cadastramento no MEI já contribuí e, com o tempo, contribuirá ainda mais, para a formalização do agrupamento de empregadores informais, ou seja, para a redução da informalidade não somente no universo dos trabalhadores por conta própria, mas também de empregadores.<sup>18</sup>

Desde o seu lançamento (em janeiro de 2009) até agosto de 2011, quase 1,4 milhão de trabalhadores por conta própria e empregadores informais já se formalizaram como empreendedor individual (EI) (Santos, 2011), o que indica, de forma positiva, o enorme potencial de formalização do agrupamento de empregadores no Brasil. Juntamente com os avanços relativos à substituição do Simples Federal pelo Simples Nacional (ou Supersimples),<sup>19</sup> que ampliou em abrangência e em

---

18. Segundo informações oficiais de técnicos da Diretoria de Políticas Públicas do Sebrae, o número de empresários cadastrados no MEI, com um empregado, já teria superado 50 mil no primeiro semestre de 2010.

19. Segundo Leone (2010), "Na tentativa de ampliar a geração de emprego formal e reduzir os custos das empresas o governo implementou o Simples Federal (Lei das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte), aprovado pela Lei nº 9.317 de 5/12/1996, que dispõe um regime especial para as pequenas empresas com faturamento de até 36 mil reais por ano. O Simples foi extinto em 1 de julho de 2007 e substituído pelo Simples Nacional ou Supersimples que estabelece normas gerais relativas ao tratamento tributário diferenciado a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias (<http://www.portaltributario.com.br>, acesso em 26/6/2010)".

benefícios os estímulos à formalização, é muito provável que a informalidade no agrupamento de empregadores informais possa avançar em ritmos mais acelerados, contribuindo para que o grau de informalidade se reduza num ritmo suficiente para que também o número de empregadores informais possa ser reduzido substancialmente nos próximos anos, especialmente se for mantido o contexto recente de taxa média de crescimento econômico de 4% ao ano (a.a.).

### 3.2 O emprego assalariado sem carteira

O agrupamento de empregados não somente é o que apresenta o maior peso dentre o total de ocupados do país (58,6%), como foi aquele que apresentou a maior variação relativa (16,7%), entre 2004 e 2009, contribuindo para uma importante elevação da taxa de assalariamento, concentrada totalmente no crescimento dos empregados não agrícolas (+18,9%), já que ocorreu uma redução do número de empregados agrícolas (-2,5%). Ainda que a taxa de crescimento dos militares e funcionários públicos tenha sido pouco mais elevada (19,3%), o crescimento dos empregados do setor privado (16,3%) foi maior do que os relativos aos empregadores, ao trabalho por conta própria e aos não remunerados (Santos, 2011). Dentre o agrupamento de empregados do setor privado, o crescimento concentrou-se nos empregados com carteira de trabalho assinada (+26,6%), pois houve uma redução absoluta do número de empregados sem carteira assinada (-0,8%), ou seja, ocorreu um expressivo processo de redução da informalidade do emprego assalariado (tabela 4).

A redução dos empregados do setor privado sem carteira assinada (-0,8%) foi concentrada nas atividades agrícolas (-7,6%), tendo crescido – ainda que de forma muito reduzida (+1,1%) – o número de empregados sem carteira do setor privado em atividades não agrícolas. Dessa forma, o emprego sem carteira assinada do setor privado perdeu peso na estrutura ocupacional brasileira, entre 2004 e 2009: o emprego sem carteira do setor privado em atividades agrícolas reduziu sua participação na estrutura ocupacional de 4,0% para 3,4%, e o emprego sem carteira não agrícola de 14,3% para 13,2%.<sup>20</sup> Ou seja, ainda que de forma lenta, o emprego sem carteira do setor privado, o emprego informal, tornou-se ainda um pouco mais associado às atividades não agrícolas e vai se tornando progressivamente um universo cada vez mais reduzido no meio rural.

Dada a altíssima concentração do assalariamento sem carteira no segmento de pequenos negócios – e a ausência de informações, para o conjunto do país ou para todos os setores de atividades, que permitissem definir de forma mais rigorosa o universo de empregados sem carteira de trabalho assinada no segmento de peque-

---

20. Dentre os segmentos de ocupados, por posição na ocupação, o emprego assalariado do setor privado sem carteira em atividades agrícolas foi o que apresentou a menor redução (-7,6%), já que a redução dos empregadores agrícolas foi de 21%, a dos trabalhadores por conta própria agrícola foi de 13,6% e a dos não remunerados, de 37%. E dessa forma sua redução somente foi maior do que a do conjunto dos ocupados em atividades agrícolas (-6,6%).

nos negócios, neste trabalho, todos os empregados sem carteira foram considerados como pertencentes ao segmento de pequenos negócios (Santos, 2006a).<sup>21</sup>

Essa leve redução absoluta do conjunto de empregados sem carteira assinada, entretanto, não foi suficiente para evitar que sua participação aumentasse no total de ocupados informais do segmento de pequenos negócios (tabelas 1 e 4).<sup>22</sup>

TABELA 4

**Brasil: ocupados, empregados do setor privado e empregados informais sem carteira de trabalho assinada no segmento de pequenos negócios – anos selecionados**  
(Em milhares)

Tipo de ocupação/ano	2004	2006	2008	2009
Total de ocupados (1)	84.419	88.725	92.395	92.689
Total de empregados do setor privado (2) <sup>1</sup>	40.985	43.779	47.765	47.675
Empregados sem carteira (3) <sup>1</sup>	15.427	15.737	15.884	15.311
Empregados em MPE com carteira assinada (4) Rais/MTE <sup>1</sup>	11.993	13.249	13.959	14.577
Total de empregados assalariados em pequenos negócios (5) = (3) + (4)	27.420	28.986	29.843	29.888
Participação dos empregados sem carteira no total de empregados do setor privado do país (6) = (3)/(2) (%)	37,6	35,9	33,3	32,1
Participação dos empregados sem carteira no total de ocupados do país (7) = (3)/(1) (%)	18,3	17,7	17,2	16,5
Participação dos assalariados sem carteira no total de assalariados dos pequenos negócios (8) = (3)/(5) (%)	56,3	54,3	53,2	51,2
Participação dos assalariados em pequenos negócios no total de empregados do setor privado do país (9) = (5)/(2) (%)	66,9	66,2	62,5	62,7

Fontes: PNAD/IBGE e Rais/MTE de 2004, 2006, 2008 e 2009. Elaboração do autor.

Nota: <sup>1</sup> Empregados do setor privado, exclusive trabalhadores domésticos.

Seguindo a tendência da expressiva formalização do emprego no país, o número de empregados do setor privado com carteira assinada no segmento de pequenos negócios apresentou uma elevação expressiva (21,5%), passando de

21. No *Anuário estatístico* do Sebrae, realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a partir de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) – Dieese/Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade); MTE/Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com uma amostra relativamente pequena, que muitas vezes dificulta o detalhamento das informações sem perda de representatividade estatística, os dados disponíveis apenas para algumas regiões metropolitanas (RMs) indicam que o assalariamento sem carteira alcançaria 11% na média empresa e apenas 7,9% na grande empresa na RM de São Paulo (RMSP).

22. Em conjunto, a participação dos assalariados sem carteira de trabalho assinada na estrutura ocupacional brasileira reduziu-se de 18,3% para 16,6%, refletindo também a leve redução do número de trabalhadores nesta situação, de 15,427 milhões para 15,311 milhões. No mesmo sentido, observa-se uma progressiva queda do assalariamento sem carteira, de 37,6% para 32,1%, no total dos empregados do setor privado, e de 33,1% para 28,2% no total de empregados (exclusive domésticos), no período 2004-2009.

11,99 milhões para 14,57 milhões, entre 2004 e 2009. Entretanto, comparado ao crescimento dos empregados com carteira assinada do setor privado (exclusive domésticos), de 26,6%, no mesmo período, informados pela PNAD/IBGE, observa-se que a expansão do emprego formal foi menor no segmento dos pequenos negócios do que no conjunto dos empregos formais do país.

Houve um forte processo de formalização do emprego no segmento dos pequenos negócios, que poderia estar expressando os impactos da formalização de empregos de empresas optantes pelo Simples (ou Supersimples), mas que não fica evidente com as informações disponíveis. Vale dizer, essas políticas podem ter contribuído para a formalização do emprego nos pequenos negócios, mas não foram sequer capazes de fazer com que o ritmo de crescimento do emprego formal do segmento de pequenos negócios (21,5%) fosse maior do que a expansão do ritmo do conjunto dos empregados formais do setor privado no país (26,6%).<sup>23</sup>

Além disso, considerando o conjunto de empregados (com carteira assinada, informados pela Rais/MTE, e sem carteira informados pela PNAD/IBGE) do segmento de pequenos negócios, observa-se que ocorreu uma expansão de apenas 9%, com o aumento do número de empregados nos pequenos negócios passando de 27,4 milhões para 29,9 milhões, no período 2004-2009. A expansão relativa foi menor do que a observada para o total dos ocupados no país (9,8%) e bem menor do que a do conjunto dos empregados do setor privado no país (16,3%). Com isso, a participação do conjunto dos empregados do segmento de pequenos negócios reduziu-se de 66,9% para 62,7%, no total dos empregados do setor privado do país (tabela 4).

Entretanto, deve-se também destacar o lado positivo desse processo. O baixo dinamismo do emprego assalariado no segmento de pequenos negócios resultou principalmente de um aspecto positivo: o estancamento do processo de crescimento do assalariamento sem carteira, que tornou a estrutura de emprego dos pequenos negócios um pouco mais caracterizada pelo emprego formal, pela redução da informalidade expressa pelos vínculos de emprego (Santos, 2011). Assim, nesse processo de aumento do emprego formal e de estancamento do emprego sem carteira assinada, as estimativas obtidas com as informações combinadas da PNAD/IBGE e da Rais/IBGE indicam que ocorreu uma redução da participação do emprego assalariado sem carteira no conjunto dos assalariados do segmento de pequenos negócios (de 56,3% para 51,2%), no período 2004-2009 (tabela 4).<sup>24</sup>

---

23. E, nesse sentido, que evoluísse também num ritmo menor de formalização relativamente às médias e grandes empresas, que apresentaram bom desempenho, em termos de formalização, num contexto de maior ritmo de crescimento econômico, de elevação das exportações, e de resultados mais eficazes dos sistemas de fiscalização (Baltar *et al.*, 2010).

24. Ao lado dessa redução do peso do assalariamento informal no seu interior, as estimativas também apontam para a queda de participação do conjunto dos empregados do setor privado do segmento dos pequenos negócios (de 66,9% para 62,7%) no total dos empregados do setor privado (exclusive domésticos).

Do ponto de vista dos ramos de atividade, essa redução do conjunto dos empregados sem carteira assinada do setor privado, no período 2004-2009, com seus impactos positivos sobre os pequenos negócios, pode ser atribuída, principalmente, ao comportamento do emprego em “outros” serviços coletivos, sociais e pessoais, na indústria (e de transformação), no transporte, armazenagem e comunicação que apresentaram expressivas reduções – absolutas e relativas – no conjunto dos empregados sem carteira dos pequenos negócios. Isso mostra que a evolução da informalidade do emprego foi muito diferenciada. O emprego assalariado sem carteira aumentou de forma expressiva em atividades importantes do segmento de pequenos negócios: educação, saúde e serviços sociais (14,4%) – que tem um peso importante no total do emprego sem carteira do segmento de pequenos negócios, ainda aumentado de 11% para 12,7%, entre 2004 e 2009; alojamento e alimentação (13,6%); construção (8,7%), que também apresenta um peso elevado no total dos empregados sem carteira dos pequenos negócios (Santos, 2011).

A redução do peso do assalariamento sem carteira no conjunto do segmento de pequenos negócios deveu-se também, em parte, ao comportamento do emprego sem carteira nas MEs (até dez empregados), com uma menor taxa de expansão (4,5%), em relação às empresas maiores – com onze ou mais empregados nos ramos do comércio e dos serviços.<sup>25</sup> Mesmo assim, deve-se destacar que, nos pequenos negócios desses ramos de atividade, o comportamento do emprego assalariado não foi tão negativo, já que o assalariamento sem carteira aumentou num ritmo menor do que o observado para o total dos empregados do setor privado em estabelecimentos com até dez ocupados, indicando, portanto, menor ritmo de crescimento do que os assalariados com carteira assinada (Santos, 2011).

Esse comportamento diferenciado setorialmente e por tamanho de empresa, dentro do segmento de pequenos negócios, indica que as políticas que têm sido consideradas importantes como apoio ao processo de formalização do vínculo de emprego no segmento de pequenos negócios – como o Supersimples – também não têm apresentado a mesma eficácia do ponto de vista setorial, sendo incapaz de conter tendências de elevação da informalização resultantes das especificidades dos ramos de atividade, ou mesmo de diferentes características e impactos setoriais/regionais do maior ritmo de crescimento econômico. Esse parece ser o caso do ramo da construção, cujo *boom* está sendo viabilizado, em boa parte, com a precarização e informalização das relações de trabalho, e das empresas de porte muito pequeno, cujas informações apontam para uma menor eficácia na formalização dos vínculos de emprego.

---

25. O conjunto dos empregados sem carteira assinada em estabelecimentos com até dez empregados constitui o universo normalmente utilizado para caracterizar as MEs, para todos os ramos de atividade, na ausência de melhores informações da PNAD, segundo o porte do estabelecimento.

Por outro lado, do ponto de vista das características dos empregados sem carteira assinada, observa-se que a redução concentrou-se entre os homens (-0,6%), sendo expressiva a expansão do número de mulheres sem carteira de trabalho assinada (4,1%).<sup>26</sup> Do ponto de vista da faixa etária, a redução do emprego sem carteira afetou em maior proporção os mais jovens, de 10 a 19 anos, com uma redução de 4,1%, aspecto positivo que reflete a redução do trabalho infantil e juvenil precário e informal no segmento de pequenos negócios.<sup>27</sup> A população de 60 anos ou mais não foi beneficiada por esse processo de contenção do emprego assalariado informal, aumentando 17,3% no conjunto do país e 29% no conjunto das metrópoles investigadas pela PNAD/IBGE. Apesar de um peso reduzido no conjunto dos empregados sem carteira do setor privado não agrícola, essas pessoas de 60 anos ou mais têm se apresentado como a expressão da parcela dos empregados para os quais a informalidade tem aumentado no segmento de pequenos negócios, num contexto de ampliação da formalização do segmento (Santos, 2011).

Do ponto de vista regional, a informalidade do emprego foi reduzida, em termos absolutos, apenas nas regiões Sudeste (-7,0%) e Centro-Oeste (-1,1%). Refletindo a concentração da queda do número de empregados sem carteira assinada nas atividades agrícolas (-7,6%), a informalidade medida pelo emprego sem carteira assinada no setor privado não agrícola aumentou de forma expressiva nas regiões Norte (10,5%) e Nordeste (10,3%).<sup>28</sup> Assim, o meio urbano e as atividades não agrícolas dessas regiões menos desenvolvidas, e marcadas por participações mais elevadas do trabalho agrícola, também não foram positivamente afetados por esse processo de estancamento da informalidade expressa pelos empregados sem carteira.<sup>29</sup> Em 2009, as três regiões com maior ritmo de expansão desse tipo de informalidade, em conjunto, já passaram a representar mais da metade (50,9%) do total. Apesar do crescimento na região Sul, as regiões Norte e Nordeste ganharam mais peso nesse tipo de informalidade do segmento dos pequenos negócios brasileiro (Santos, 2011).

No que se refere aos rendimentos dos empregados informais, observa-se que ocorreu uma redução das diferenças dos rendimentos dos empregados informais

---

26. Ou seja, não somente aumentou a participação das mulheres no total dos empregados sem carteira do segmento dos pequenos negócios não agrícolas, como em 2009 havia mais mulheres sem carteira assinada do que em 2004, processo que não ocorreu para o conjunto dos empregados do país.

27. Na parcela que constitui a força de trabalho principal, do ponto de vista etário (20 a 59 anos), observa-se uma leve redução do emprego sem carteira.

28. Na região Sul, o emprego assalariado sem carteira do setor privado não agrícola manteve-se praticamente estável; uma elevação de apenas 0,9%. Nas metrópoles de Belo Horizonte e do Rio de Janeiro também se observa certa estabilidade, embora no primeiro caso com um indicativo de leve redução, e, no segundo, de elevação do emprego sem carteira e da informalidade nos pequenos negócios.

29. Nas regiões onde aumentou o número de empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado não agrícola, o peso no total era, em 2004, menor (47,6%) do que nas outras duas regiões onde o emprego assalariado sem carteira diminuiu (52,4%); por isso também os impactos, em termos de elevação da informalidade expressa pelo emprego sem carteira no segmento de pequenos negócios no país, não foram ainda maiores.

em relação ao total (pequenas e grandes empresas) dos rendimentos dos empregados formalizados: em quase todas as grandes regiões, a remuneração dos empregados informais aumentou relativamente mais do que a dos empregados formais – a exceção foi a região Nordeste (Santos, 2011).<sup>30</sup>

Por fim, deve-se destacar que as parcas análises sobre a relação do Supersimples com a formalização do emprego nas pequenas empresas não contribuem para revelar onde e de que forma seus impactos têm sido positivos na formalização de empregos. As informações da previdência social mostram que a quantidade de vínculos formais nas MPEs optantes pelo Simples aumentaram de forma expressiva no período 2005-2007, em torno de 5,5% a.a. (DATAPREV/Cnis/Síntese, 2007). Mas apesar de expressiva, não se diferenciam muito do ritmo de empregos formais gerados nas empresas não optantes pelo Simples (4,9% a.a.), e muito menos do conjunto de empresas optantes ou não pelo Simples (5,0%).

Além disso, segundo os dados da PNAD/IBGE, o número de empregados com carteira do setor privado cresceu a uma taxa de 5,4% a.a., entre 2005 e 2007 e 5,3% entre 2004 e 2009.<sup>31</sup> Também é importante lembrar que os dados da PNAD/IBGE mostram que ocorreu um grande aumento do emprego sem carteira de trabalho assinada, no setor do comércio e dos serviços, para os estabelecimentos com até dez empregados, entre 2004 e 2009 (Santos, 2011). Como geralmente o número de empregados sem carteira assinada apresenta uma relação muito estreita e inversa com o tamanho das empresas, pode-se concluir que é muito elevado o assalariamento sem carteira nas empresas optantes pelo Simples, o que é uma clara indicação da ineficácia dessa política, até o momento, na formalização dos vínculos de emprego do segmento de pequenos negócios.

### 3.3 O trabalho por conta própria informal

O trabalho por conta própria é aquele não assalariado, desenvolvido em atividades de pequena escala, fortemente marcadas por reduzido grau de organização, eficiência e produtividade, pela geração de baixos rendimentos e pela ausência de proteção trabalhista, social e previdenciária dos trabalhadores. São atividades articuladas aos circuitos mercantis e não tipicamente capitalistas, cujas condições de trabalho e proteção social não são afetadas diretamente – e na mesma intensidade – pelo padrão

---

30. Em 2004, no conjunto do Brasil, os empregados informais recebiam apenas 45,5% menos do que os empregados formais; em 2009 essa diferença foi reduzida para 40,2%. Nesse aspecto, a região Centro-Oeste já apresentava a menor diferença – entre o rendimento dos empregados informais e formais (34,3%) e foi também a que mais reduziu essa diferença, para 20,8%. Essa região também já apresentava, em 2004, a maior remuneração para os empregados informais dentre todas as regiões, e a terceira maior para os empregados formais, ou seja, o peso maior nessa diferença refere-se mesmo ao maior rendimento dos informais nessa região.

31. Os dados da previdência social mostram também que o número de empresas não optantes pelo Simples aumentou (16,0%) mais do que no caso das optantes (12,4%), ente 2005 e 2007. As empresas optantes pelo Simples apresentaram uma média de apenas 3,73 empregados com carteira por empresa em 2005, número que praticamente não se alterou (3,8) até 2007 (DATAPREV/Cnis/Síntese, 2007).

de regulação trabalhista, previdenciária e social associado ao trabalho assalariado.<sup>32</sup> Entretanto, parcela dos trabalhadores por conta própria, ainda que reduzida, consegue desenvolver suas atividades em melhores condições, muitas vezes adequadas em relação a todos os aspectos apresentados acima.<sup>33</sup>

Nessa pesquisa foram considerados trabalhadores por conta própria informais do segmento de pequenos negócios aqueles que sequer apresentam contribuição previdenciária e, portanto, proteção contra as situações criadas pela velhice, por doenças ou acidentes de trabalho, entre tantos outros aspectos relativos à falta de proteção social, previdenciária e trabalhista.

O conjunto dos trabalhadores por conta própria passou de 18,6 milhões para quase 19 milhões no período 2004-2009; uma expansão de 2,3%. Essa é uma taxa de expansão relativamente modesta, se comparada ao forte crescimento que esse agrupamento de trabalhadores apresentou no período 1980-2003; e também se comparada, no período 2004-2009, ao ritmo de crescimento do total de ocupados (9,8%), da população ocupada não agrícola (12,5%), dos empregadores (15%), dos empregados (16,7%), entre outros segmentos. Dado o elevado grau de informalidade e a forte precariedade do trabalho existente nesse segmento, esse comportamento contribuiu para a melhoria da estrutura ocupacional brasileira, especialmente pela redução do peso desse agrupamento no total de ocupados – que passou de 22% para 20,5%, entre 2004 e 2009 (Santos, 2011).

O trabalho por conta própria agrícola também apresentou uma significativa redução (-13,6%), no período 2004-2009, que contribuiu para que seu peso na estrutura ocupacional agrícola fosse reduzido de 26,2% para 22,7%; movimento que também ocorreu de forma mais suave na estrutura ocupacional não agrícola, de 20,9% para 19,9%. Mesmo assim, o trabalho por conta própria progressivamente aumentou ainda mais sua expressão nas atividades de natureza industrial e/ou urbanas. Do total de trabalhadores por conta própria no país, 75% já desenvolviam atividades não agrícolas em 2004, cifra que passou a 79% em 2009.

Entre 2004 e 2009, observa-se uma expressiva redução da proporção de trabalhadores por conta própria – de 16 a 59 anos – sem contribuição previden-

---

32. Grande parte das atividades desses trabalhadores é desenvolvida no próprio domicílio ou no do contratante, em espaços públicos com ou sem permissão legal, em veículos que, entre diversas funções, muitas vezes cumprem precariamente o papel de estabelecimentos. Assim, é também muito comum a informalidade desse segmento no que se refere à ausência de alvarás e licenças de funcionamento, às inadequadas condições dos estabelecimentos para o desenvolvimento das atividades, pelo descumprimento das normas públicas relacionadas à saúde, às condições sanitárias, a saúde e segurança do trabalhador, e até mesmo às normas que devem garantir as condições adequadas de circulação de pessoas e veículos. Além disso, uma parcela expressiva do trabalho não remunerado – de membros da família, do trabalho infantil e juvenil, de idosos, de parentes e agregados – está associada às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por conta própria.

33. Profissionais liberais, representantes autônomos de empresas organizadas, prestadores de serviços às empresas e às famílias geralmente desenvolvem atividades organizadas, eficientes e com grande cumprimento às diversas normatizações e legislações, que os excluem da situação típica do trabalho por conta própria precário e informal. Por isso, embora praticamente todos esses trabalhadores por conta própria desenvolvam atividades de pequena escala e devam ser considerados trabalhadores do segmento de pequenos negócios, esses últimos tipos de trabalhadores não podem ser considerados, necessariamente, informais.

ciária (de 84,5% para 81,7%). Entretanto, ainda aumentou o número absoluto de trabalhadores por conta própria não contribuintes, ou seja, informais, que alcançava 13,4 milhões em 2009, ao mesmo tempo que aumentava o número de trabalhadores com contribuição previdenciária, de 2,44 milhões para 3 milhões, uma expansão expressiva de 22,8% (tabela 5).

TABELA 5

**Brasil: trabalhadores por conta própria, segundo contribuição previdenciária (2004 e 2009)<sup>1</sup>**

Trabalhadores por conta própria, por contribuição previdenciária	2004	2009	Variação 2009-2004 (%)
Total de trabalhadores por conta própria de 16 a 59 anos (milhares)	15.709	16.348	4,1
Participação dos trabalhadores por conta própria de 16 a 59 anos sem contribuição previdenciária no total (%)	84,5	81,7	--
Trabalhadores por conta própria informais, de 16 a 59 anos, sem contribuição previdenciária (milhares)	13.274	13.356	0,6
Trabalhadores por conta própria, de 16 a 59 anos com contribuição previdenciária (milhares)	2.435	2.992	22,8

Fonte: PNAD/IBGE. Extraído de Previdência Social (2010).

Nota: <sup>1</sup> Exclusivo ocupados da zona rural norte – exceto a de Tocantins.

Assim, o universo de trabalhadores por conta própria do segmento de pequenos negócios informais – pelo critério da contribuição previdenciária – manteve-se praticamente estável, entre 2004 e 2009, uma expansão de apenas 0,6%; menor do que o ritmo de expansão do total de trabalhadores por conta própria (2,3%) e dos trabalhadores por conta própria de 16 a 59 anos (4,1%). Portanto, o grau de informalidade reduziu-se também para esse agrupamento de trabalhadores, contribuindo para uma leve redução relativa da informalidade no segmento dos pequenos negócios (tabela 5).<sup>34</sup>

Assim como no caso do agrupamento dos empregados informais, observa-se um comportamento setorial muito heterogêneo: o trabalho por conta própria reduziu-se de forma mais expressiva nas atividades agrícolas (-13,6%), nas atividades (urbanas) de comércio e reparação (-4,1%) e em “outras” atividades (-3,6%), concentrando sua expansão na construção (+20,6%); outros serviços coletivos, sociais e pessoais (+18,8%); educação, saúde e serviços sociais (+18,2%); e indústria (+12,9%).

O crescimento do número de trabalhadores por conta própria em atividades geralmente mais organizadas – indústria, atividades de educação, saúde e serviços sociais e outros serviços coletivos e sociais, e parte da construção civil – indica que

34. Apesar dessa redução do grau de informalidade no agrupamento dos trabalhadores por conta própria, seu peso na informalidade do segmento dos pequenos negócios passou de 37,2% para 39,1%, entre 2004 e 2009, mantendo-se como o segundo agrupamento com o maior número de trabalhadores informais, e apresentando-se como o segmento que aumentou o número absoluto de trabalhadores informais no segmento de pequenos negócios, juntamente com o agrupamento de empresários (tabela 5).

essa expansão pode não estar associada a simples processos de estratégias de sobrevivência – característicos do período 1980-2003. Mas sim associada a impactos de mudanças provocadas pelas características do próprio dinamismo econômico e das políticas públicas, que resultaram em alterações no ritmo de crescimento setorial e de abertura de novas oportunidades de trabalho.<sup>35</sup> A evolução setorial, portanto, é indicativa de que a expansão do segmento de trabalhadores por conta própria não se concentrou nas atividades que poderiam apontar para uma deterioração qualitativa deste agrupamento de ocupados (Santos, 2011).

O reduzido aumento do número de trabalhadores por conta própria deveu-se essencialmente ao seu crescimento nas atividades não agrícolas (7,6%), já que nestas ocorreu uma profunda queda do trabalho por conta própria (-13,6%). O aumento também ocorreu somente entre as mulheres (10,4%), num expressivo movimento contrário à redução relativa e absoluta do contingente de homens nessa situação.

Como aspecto mais positivo, deve-se destacar a forte queda (-13,9%) do trabalho por conta própria infantil e juvenil (10 a 19 anos) – uma redução absoluta de 90 mil. Outro aspecto positivo foi a lenta expansão (1,2%) nesse segmento das pessoas na faixa etária de 20 a 59 anos – que mais concentra trabalhadores por conta própria –, e que perdeu participação no conjunto dos trabalhadores por conta própria. E como contrapartida, coloca-se como aspecto preocupante a maior expansão relativa para as pessoas com 60 anos ou mais (14,9%) – cuja maior parte deveria estar aposentada.<sup>36</sup>

Nas regiões Nordeste (-2,6%) e Sul (-2,7%), as respectivas evoluções do trabalho por conta própria apresentaram os melhores comportamentos, com a redução do trabalho por conta própria. Nas duas regiões, o maior determinante foi a queda do trabalho por conta própria nas atividades agrícolas, mais intensa na região Nordeste (-18,8%), que também apresentou um ritmo de crescimento nas atividades não agrícolas (+7,8%) maior do que na região Sul (+2,4%).<sup>37</sup>

---

35. Como, por exemplo, o aumento da contratação de prestadores de serviços para empresas – associado à busca de flexibilidade e externalização de atividades – e para muitas famílias, com o crescimento da renda média familiar. Esta parece ser a situação criada com a forte expansão do setor de construção no país, considerando que o crescimento do número de trabalhadores por conta própria nessa atividade deve estar muito mais associado à ampliação e à melhoria das oportunidades que ao desenvolvimento de simples estratégias de sobrevivência.

36. Além disso, o número de pessoas com 60 anos ou mais trabalhando como conta própria nas metrópoles também aumentou (7,3%) de forma expressiva. Esse movimento deve estar associado ao envelhecimento da população, mas também às precárias condições da aposentadoria no país, especialmente para esse segmento de trabalhadores que apresenta uma reduzida parcela de contribuintes para a previdência social.

37. Do ponto de vista regional, observa-se que o trabalho por conta própria apresentou o seu pior desempenho no Centro-Oeste, com uma expansão de 12,2%, seguido pelas regiões Sudeste (+7,0%) e Norte (+3,5%). No caso da região Centro-Oeste, foram as atividades não agrícolas que mais contribuíram para o crescimento do trabalho por conta própria, mas esse tipo de ocupação informal também cresceu nas atividades agrícolas. Na região Sudeste, o trabalho por conta própria aumentou em ambos os tipos de atividades, mas foram nas atividades agrícolas (10,0%) que ocorreu a sua maior expansão. Na região Norte, o trabalho por conta própria apresentou um comportamento semelhante ao da região Centro-Oeste, com um forte crescimento nas atividades não agrícolas (+15%); mas a diferença é que nessa região ocorreu uma intensa queda do trabalho por conta própria nas atividades agrícolas (-21,2%), a maior observada em todas as regiões (Santos, 2011).

Aspecto positivo, que reduziu a precariedade desse segmento informal dos pequenos negócios, de forma até surpreendente, foi a redução do número de trabalhadores por conta própria nas metrópoles, os quais trabalhavam mais do que 45 horas por semana, no período 2004-2009. Essa redução foi um pouco diferenciada: Belém, Recife e Fortaleza foram as metrópoles nas quais mais foram reduzidas as jornadas semanais dos trabalhadores por conta própria, principalmente aquelas de 49 horas ou mais. Em vinte UFs ocorreram reduções da jornada semanal dos trabalhadores por conta própria, especialmente nos estados do Amapá, Mato Grosso, Sergipe, Goiás, Amazonas, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Paraíba, Pernambuco, Paraná – todos eles com reduções de pelo menos 15% no número de trabalhadores por conta própria com jornada de 49 horas ou mais semanais.

Com o objetivo de criar melhores condições para a formalização dos trabalhadores por conta própria como pessoa jurídica, ou seja, como EIs formalizados, a Lei Complementar nº 128, de dezembro de 2008, estabeleceu um conjunto de incentivos para aqueles com faturamento anual de até R\$ 36 mil, valor elevado recentemente para R\$ 60 mil de receita anual bruta.<sup>38</sup> Quando formalizados – por meio de um processo simplificado pela internet – esses trabalhadores passam a ter registro no CNPJ e um conjunto de benefícios.<sup>39</sup>

Do ponto de vista tributário, o EI passa a ser enquadrado no Simples Nacional (ou Supersimples), mas ganha isenções de tributos federais: Imposto de Renda (IR), Contribuição Social sobre Lucro Líquido (CSLL), Imposto sobre Produto Industrializado (IPI), Programa de Integração Social (PIS) e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins). Para os setores do comércio e da indústria foi estabelecido o pagamento fixo mensal de R\$ 28,25, com destinação para a previdência social. No caso do setor de serviços essa taxa fixa foi estabelecida em R\$ 33,25, com destinação para a previdência social (R\$ 27,25),

---

38. Para se enquadrar no MEI, o EI não pode ter participação em outra empresa como sócio ou titular, não ter sócio no negócio que está sendo formalizado, e pode ter apenas um empregado contratado que receba o salário mínimo (SM) ou o piso salarial da categoria – nesse caso deve recolher a Guia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e de Informação à Previdência Social (GFIP); deverá depositar o FGTS, calculado à base de 8% sobre o salário do empregado. Além disso, deverá recolher 3% desse salário para a previdência social, com o que seu empregado passa a ter direito a todos os benefícios previdenciários como, por exemplo, aposentadoria, seguro-desemprego, auxílio por acidentes de trabalho ou doença, licença maternidade. Todos os demais direitos trabalhistas do empregado estão também mantidos para o regime do MEI. O empreendedor formalizado pelo MEI também pode ser empregado de outra empresa. Além disso, podem se enquadrar trabalhadores de mais de quatrocentas atividades que conformam as categorias de atividades do MEI (Sebrae, 2011).

39. Facilitando o acesso ao sistema bancário e ao crédito diferenciado, podendo emitir notas fiscais, participar de compras governamentais e de consórcios de licitações, ter um empregado formalizado com rendimento de 1 SM ou o piso da categoria, além de contar com uma contratação do empregado a um menor custo (apenas 3% de contribuição previdenciária sobre o salário). O cadastramento também dá direito ao recebimento de alvará de funcionamento provisório de 180 dias, procedimentos contábeis simplificados, participação em consórcios para fins específicos para a realização de compras conjuntas. Além disso, o EI tem acesso a um sistema eletrônico simplificado de emissão de guias já com os valores de pagamento calculados pelo Sistema GFIP (Sebrae, 2011).

ao Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) (R\$ 1,00) ou ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) (R\$ 5,00).<sup>40</sup> A contribuição garante ao EI a proteção social e previdenciária (auxílio maternidade; auxílio doença, acidente e reclusão; pensão por morte; aposentadoria por idade e invalidez; e outros).

Desde o seu lançamento (em janeiro de 2009) até agosto de 2011, quase 1,4 milhão de trabalhadores já se formalizaram como EIs (MDIC, 2011). A meta estipulada pelo governo federal de alcançar 1,5 milhão até o final de 2011 já se encontra praticamente assegurada. Entre julho de 2010 e mesmo mês de 2011, foi muito expressivo o aumento do número de EIs inscritos no MEI, cujo total passou de 426,8 mil para 1.394,8 milhão no período, uma expansão de 227%.

Algumas UF's apresentaram ritmos de crescimento ainda mais elevados: Piauí (491%), Sergipe (428%), Pará (358%), Amapá (280%), Mato Grosso (276%), Amazonas (275%), Roraima (272%), Pernambuco (271%), Alagoas (268%), Rio Grande do Norte (263%) e Maranhão (255%). Entretanto, UF's mais populosas ou mais desenvolvidas, mesmo com taxas relativas de expansão bem mais modestas, apresentaram uma quantidade bem maior de EIs inscritos no MEI.<sup>41</sup>

A grande maioria dos empreendedores formalizados pelo MEI se encontra, no conjunto do país (83%) e em todas as UF's, na faixa etária de 21 a 50 anos. Os empreendedores de 16 a 20 anos não chegam a representar 5% do total de inscritos no país, tendência observada também na maioria das UF's. Na faixa etária de 51 a 60 anos, a presença de EIs formalizados é expressiva – 10% no conjunto do país –, e maior do que entre os jovens de 16 a 20 anos (4,5%) e do que o conjunto dos empreendedores com mais de 60 anos, de pouco mais de 2% do total formalizado. Isso mostra que o público-alvo prioritário do MEI é composto pelas pessoas com idade entre 20 e 50 anos; que o universo de EIs com mais de 50 anos é relativamente expressivo, principalmente quando se considera que essas pessoas apresentam baixas perspectivas de ingressarem no mercado de trabalho como assalariados; que a formalização desses empreendedores com mais de 50 anos poderá ter impactos positivos sobre a previdência social, já nos próximos 15 anos, na medida em que boa parte dos 168 mil EIs com mais de 50 anos inscritos no MEI poderá se aposentar por tempo de con-

---

40. O valor da contribuição foi pensado como sendo 5% do SM como contribuição à previdência, e mais R\$ 1,00 a título de pagamento de ICMS para os estados ou R\$ 5,00 de ISSQN para os municípios. Por meio de medida provisória (MP), implementada no primeiro semestre de 2011, a presidente Dilma Rouseff ampliou os benefícios do MEI: aumento de R\$ 36 mil para R\$ 60 mil o limite máximo da receita bruta anual; reduziu a alíquota de contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de 11% para 5%.

41. Os maiores níveis em São Paulo (22,2%, com 309 mil inscritos), Rio de Janeiro (12,8%, com 179 mil inscritos), Minas Gerais (9,8%, com 136 mil inscritos), Bahia (8,7%, com 121 mil inscritos), Rio Grande do Sul (5,5%, com 77 mil inscritos) e Paraná (5,1%, com 72 mil inscritos).

tribuição – ainda que com uma contribuição reduzida –, diminuindo na mesma magnitude a demanda pelos Benefícios de Prestação Continuada (BPCs) para as pessoas sem renda e com mais de 70 anos de idade (Santos, 2011).

De forma até surpreendente, do total de inscritos no MEI, a maioria dos EIs desenvolvem suas atividades em estabelecimentos fixos, proporção que alcança 56,4% no conjunto do país.<sup>42</sup> Isso indica que o MEI está servindo como meio de formalizar proporcionalmente mais os pequenos negócios já estabelecidos (e provavelmente em melhores condições relativas) em regiões menos desenvolvidas, onde o porte dos estabelecimentos, os níveis de faturamento e de organização e produtividade parecem necessitar ainda mais do apoio das políticas públicas para a sua formalização (Santos, 2011).

A formalização de EIs desenvolvendo atividades sem local ou estabelecimento fixo (ambulantes, porta à porta etc.) aparece como a segunda forma de organização de atividade mais importante nesse processo de formalização pelo MEI, alcançando 21% do total dos EIs formalizados no conjunto do país.<sup>43</sup> Não se observa uma clara relação entre regiões mais pobres e maior proporção de formalização de EIs sem local de trabalho ou sem estabelecimento fixo, o que deve estar refletindo o fato de que nas regiões menos desenvolvidas pesa mais a atividade informal do EI em estabelecimentos fixos com melhores condições de ser formalizados por meio do MEI. Provavelmente, os EIs com atividades desenvolvidas em porta à porta, trabalho ambulante ou postos móveis, assim como aqueles em local fixo fora de loja, estejam apresentando, nessas regiões mais pobres, maiores dificuldades relativas às informações sobre o MEI, ao acesso por meio eletrônico para o cadastramento, ou mesmo apresentando maiores dificuldades econômicas para se formalizar com os incentivos do MEI.

Por outro lado, deve-se mencionar que a formalização por meio do MEI tem alcançado de maneira mais intensa as formas de atuação mais modernas, que são mais expressivas nas UFs mais desenvolvidas. No Estado de São Paulo (17%) e no Rio de Janeiro (22%), por exemplo, as participações dessas formas mais modernas de atuação – como internet, televentas, atuação por meio dos correios ou com máquinas automáticas – no total dos EIs formalizados foram bem maiores do que nas UFs menos desenvolvidas; Piauí (13,5%), Alagoas (11%) e Bahia (8%).

---

42. E cifras ainda maiores em Minas Gerais (62%), Alagoas (64%) e Piauí (71%). Em algumas UFs economicamente mais desenvolvidas, como o Estado de São Paulo (54%), Rio de Janeiro (48%) e Rio Grande do Sul (53%), a proporção de EIs formalizados que desenvolvem suas atividades em estabelecimentos fixos é um pouco menor.

43. Dependendo da UF, essa cifra oscila de 15% a 30% dos empreendedores formalizados, sendo em muitos casos tão ou mais baixas as proporções em UFs economicamente menos desenvolvidas – Piauí (15%) e Alagoas (21%) –, relativamente às unidades mais desenvolvidas – São Paulo (19%), Rio Grande do Sul (27%) e Minas Gerais (17,5%).

Dentre as quatrocentas atividades em que são permitidas as inscrições de EIs no MEI, destacam-se o comércio varejista, as atividades de cabeleireiro, bares e lanchonetes, o setor da construção, as confecções, atividades de estética e beleza, dentre outras.<sup>44</sup> Esse processo de formalização propiciado pelo MEI deverá representar uma grande redução da informalidade do trabalho por conta própria, de empregadores e, portanto, do segmento dos pequenos negócios nos próximos anos no Brasil.

### 3.4 A informalidade e o trabalho não remunerado

A profunda redução do trabalho não remunerado no Brasil, no período 2004-2009, cumpriu a dupla tarefa de contribuir tanto para a redução da ocupação informal no segmento de pequenos negócios como para a redução do peso dos pequenos negócios na estrutura ocupacional. Em geral, este grupo é constituído por ajudantes, membros das famílias de trabalhadores por conta própria ou de empregadores, principalmente em atividades agrícolas e urbanas de pequena escala, onde é importante a presença do trabalho infantil, de mulheres e de idosos, em condições precárias e informais.

O número de ocupados nesta situação apresentou expressiva redução absoluta (de 5,9 milhões para 4,3 milhões) e relativa (-27,1%), entre 2004 e 2009 (tabela 6). Essa redução concentrou-se quase que totalmente nas atividades agrícolas (-37%), nas quais o número de trabalhadores não remunerados diminuiu quase 1,6 milhão (Santos, 2011).<sup>45</sup>

A redução do conjunto dos trabalhadores não remunerados foi o aspecto quantitativo mais importante no processo de redução do número de ocupados informais no segmento de pequenos negócios, entre 2004 e 2009. De fato, desse movimento decorreu a única redução expressiva do número absoluto de ocupados informais em pequenos negócios, e também o fato de que apenas esse agrupamento de trabalhadores perdeu participação no conjunto do trabalho informal no segmento de pequenos negócios, de 16,5% para 12,6%, no

---

44. As quinze atividades com os maiores números de empreendedores já formalizados são as seguintes: comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios (146.129); cabeleireiros (105.846); lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares (43.508); comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias, e armazéns (41.831); obras de alvenaria (37.956); bares e outros estabelecimentos especializados em servir bebidas (37.689); confecção sob medida de peças de vestuário – exceto roupas íntimas (29.624); atividades de estética e outros serviços de cuidados com a beleza (28.470); reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos (28.467); fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar (26.180); instalação e manutenção elétrica (25.237); serviços ambulantes de alimentação (25.044); comércio varejista de bebidas (23.707); comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal (22.864); e serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas (20.180) (Santos, 2011).

45. O trabalho não remunerado agrícola reduziu sua participação no total do trabalho agrícola de 24,1% para 15,2%, enquanto no caso do trabalho não agrícola a participação manteve-se praticamente estável (2,4% para 2,1%), entre 2004 e 2009 (Santos, 2011).

período considerado (Santos, 2011). E da mesma forma, contribuiu em forte medida para que os ocupados informais do segmento de pequenos negócios perdesse participação no conjunto da estrutura ocupacional do país, de 42,3% para 36,9%, entre 2004 e 2009.

TABELA 6

**Brasil e grandes regiões: pessoas de dez anos ou mais ocupadas e não remuneradas (2004 e 2009)**

(Números absolutos em milhares)

Região	2004		2009		Variação 2009-2004 (%)
	Milhares	%	Milhares	%	
Brasil	5.900	100	4.299	100	-27,1
Nordeste	2.849	48,3	1.845	42,9	-35,2
Norte	696	11,8	482	11,2	-30,7
Centro-Oeste	266	4,5	185	4,3	-30,5
Sul	1.223	20,7	877	20,4	-28,3
Sudeste	865	14,7	910	21,2	5,2

Fonte: IBGE (vários anos).

Em 2009, ainda era muito expressiva a quantidade de trabalhadores não remunerados ocupados principalmente em unidades produtivas de pequena escala em situação de extrema informalidade, expressa pelo fato de nem mesmo ter acesso a uma renda monetária e muito menos aos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários associados ao trabalho ou ao vínculo de emprego. Apesar de ainda se constituir como o terceiro grupo de maior importância (maior do que os empregadores) dentre os ocupados informais do segmento de pequenos negócios, tanto o seu peso absoluto como a sua trajetória de forte redução (-27,1%) indicam que nos próximos anos esse grupo deverá se constituir como o segmento de menor importância na informalidade dos pequenos negócios. Isso porque ele está fortemente concentrado nas atividades agrícolas, que vêm perdendo peso na estrutura ocupacional e porque foi justamente nessas atividades que ocorreu o maior ritmo de redução (-37%) do trabalho não remunerado (Santos, 2011).<sup>46</sup>

Além das transformações econômicas – e em especial, dos avanços em termos de mecanização e modernização das atividades agropecuárias –, as políticas

46. Essa redução foi resultado principalmente da queda do trabalho não remunerado de subsistência no meio rural (-37%), mas também foi muito expressiva na atividade industrial (-21,4%) e, em menor medida, nas atividades do comércio e reparação (-1,5%) e de transporte, armazenagem e comunicação (-5,4%). Assim como no caso do trabalho assalariado sem carteira assinada, observa-se expressivo crescimento do trabalho não remunerado nas atividades da construção (+7,8%), de alojamento e alimentação (+9,2%) e em "outros serviços coletivos, sociais e pessoais" (+44,8%); neste último caso, ainda acrescido pelo aumento nas atividades de educação, saúde e serviços sociais – com valor expressivo de 32,4% (Santos, 2011).

de transferência de renda, a aposentadoria rural e os BPCs, ao lado do processo de emigração, têm contribuído para que parcela crescente de crianças, mulheres e idosos possam deixar o trabalho não remunerado nas atividades agrícolas, que geralmente desenvolvem como membros ajudantes das atividades familiares da pequena produção camponesa. Nesse sentido, observa-se que o ritmo de redução do trabalho não remunerado foi mais elevado nas regiões com maior importância das atividades agrícolas na estrutura ocupacional (Nordeste, Norte e Centro-Oeste), onde a participação conjunta no total de trabalhadores não remunerados no conjunto do país passou de 64,6% para 55,4%, entre 2004 e 2009; e também na região Sul onde há uma presença maior da pequena produção agrícola. Ademais, observa-se que foram essas quatro regiões que contribuíram para a redução do saldo do trabalho não remunerado no conjunto do país. Ao contrário, na região Sudeste – mais urbanizada, industrializada e desenvolvida – o volume total do trabalho não remunerado aumentou 5,2%, entre 2004 e 2009 (ver tabela 6).<sup>47</sup>

Assim, a queda do trabalho não remunerado foi muito concentrada nas regiões e UFs com maior peso dos ocupados no meio rural e da pequena produção agropecuária. Em geral, nas regiões mais urbanizadas e com maior diferenciação da estrutura produtiva, com peso mais relevante das atividades industriais, comerciais e de serviços, o comportamento do trabalho não remunerado não foi favorável. Nesse sentido, destacam-se o aumento do trabalho não remunerado no Distrito Federal (71,4%), no Estado do Rio de Janeiro (14,5%), de Minas Gerais (8,1%) e de São Paulo (3,1%).<sup>48</sup>

O movimento descrito acima se apresenta como preocupante considerando que, *no conjunto do país*, ocorreram importantes reduções do trabalho não remunerado em atividades majoritariamente desenvolvidas no meio urbano, não se observando um bom desempenho da região Sudeste. Nesse sentido, deve-se destacar que o segundo ramo com maior incidência de trabalho não remunerado, o comércio e reparação – fortemente marcado por atividades urbanas – também apresentou, *no conjunto do país*, expressiva redução (–11,5%) desse tipo de ocupação. Esse movimento, *no conjunto do país*, ocorreu ainda de forma mais intensa (–21,4%) no setor industrial, e mais modesta (–5,4%) no ramo do transporte, armazenagem e comunicação, cujas participações no total do trabalho não remunerado são, no entanto, menores – mas expressivas – na indústria, e muito reduzidas no ramo de transporte, armazenagem e comunicação (Santos, 2011).

---

47. Como expressão desse movimento, destaca-se o fato de que não somente todos os estados da região Sudeste aumentaram suas respectivas participações relativas no total de trabalhadores não remunerados, mas também apresentaram, com exceção do Espírito Santo, aumento absoluto do número de trabalhadores não remunerados, entre 2004 e 2009. É emblemático, nesse sentido, o fato de que o total de trabalhadores não remunerados das metrópoles do Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte, tenha passado de 159 mil em 2004 para 212 mil em 2009, uma variação de 33,3%. Nas metrópoles das regiões Norte-Nordeste (Belém, Fortaleza, Recife e Salvador) ocorreu uma redução do trabalho não remunerado, de 140 mil para 126 mil (–10%) e nas da região Sul (Porto Alegre e Curitiba), de 71 mil para 59 mil (–16,9%).

48. No Rio de Janeiro, além do maior ritmo de crescimento, chama a atenção como aspecto ainda mais negativo o aumento do trabalho não remunerado das mulheres num ritmo bem maior do que o relativo aos homens. Em São Paulo, o maior ritmo de crescimento foi entre os homens e, em Minas Gerais, não houve diferenças substantivas do ritmo de crescimento por sexo.

Entretanto, pode-se compreender melhor a elevação do trabalho não remunerado numa região (Sudeste) – onde o peso das atividades agrícolas de pequena escala é bem menor – considerando que ocorreu uma significativa elevação (9,2%) do trabalho não remunerado, *no conjunto do país*, no ramo de alojamento e alimentação, cuja participação no total do trabalho não remunerado do país é relativamente expressiva. Esse movimento também foi observado – mas com menor intensidade – no ramo da construção. Causa também apreensão o aumento desse tipo de trabalho em ramos de atividades que apresentam reduzida participação no total do trabalho não remunerado do país, mas que apresentaram taxas muito elevadas de crescimento, como foram os seguintes casos: “outras” atividades (51%); outros serviços coletivos sociais e pessoais (44,8%); e educação, saúde e serviços sociais (32,4%). Ou seja, o aumento do trabalho não remunerado ocorreu em atividades urbanas com forte participação na estrutura ocupacional das regiões mais desenvolvidas e urbanizadas.

O trabalho não remunerado entre os homens está relativamente mais concentrado entre os jovens de 10 a 17 anos e entre as mulheres nas faixas etárias de adultos (18 a 59 anos).<sup>49</sup> A queda do trabalho não remunerado foi ainda mais expressiva entre os jovens com idade entre 10 e 17 anos (–38,3%) do que no conjunto do país (–27,1%), e mais intensa entre jovens do sexo feminino (–44,2%), do que entre jovens do sexo masculino (–36,0%). No caso do sexo masculino, a queda ocorreu justamente na faixa em que se encontra a maioria dos trabalhadores não remunerados (51,5%). Na faixa etária de 18 a 59 anos, a queda do trabalho não remunerado também foi expressiva (–24,4%), mas nesse caso foi muito mais intensa entre os homens (–34,5%) do que entre as mulheres (–19,1%) – uma menor taxa de redução justamente na faixa etária em que se concentram mais de 75% das mulheres ocupadas sem remuneração.<sup>50</sup>

Portanto, seja pelos impactos da redução do trabalho agrícola, ou mesmo do trabalho como ajudante de negócio familiar no meio urbano – associados ou não à melhoria de renda das famílias e às políticas de proteção social e de transferências de renda (BPC, Bolsa Família, aposentadoria rural, elevação do mínimo previdenciário etc.) –, ocorreu um movimento muito positivo da redução da informalidade expressa pela queda expressiva do trabalho infanto-juvenil não remunerado.

---

49. Do total de ocupados com trabalho não remunerado, cerca de um terço são jovens de 10 a 17 anos. Os jovens do sexo masculino não somente conformam um contingente (1,38 milhão em 2004, e 884 mil em 2009) muito maior do que as jovens (573 mil e 320 mil, no mesmo período), como também apresentam uma proporção muito mais elevada entre os homens ocupados sem remuneração (51,5%), relativamente à participação das jovens (17,8%) no total de mulheres ocupadas sem remuneração (Santos, 2011).

50. A faixa etária de 60 anos ou mais concentra apenas 4,3% das pessoas com trabalho não remunerado no conjunto do país, sendo apenas 1,4% dentre os homens nessa condição de trabalho e bem mais entre as mulheres (6,8%). Apesar de relativamente pouco expressivo, o fato importante é que nessa faixa etária aumentou o número de pessoas ocupadas sem remuneração (18,8%), principalmente como resultado do forte aumento entre as pessoas do sexo masculino (118,9%), já que entre as mulheres o aumento não foi expressivo (1,4%) (Santos, 2011).

Entre 2004 e 2009, quase 750 mil crianças e jovens deixaram o trabalho não remunerado e certamente muitos passaram a frequentar a escola.<sup>51</sup> As políticas que visam à formalização ou à erradicação do trabalho infanto-juvenil nos pequenos negócios têm se mostrado eficazes e devem, portanto, continuar priorizando o segmento dos jovens (e crianças) do sexo masculino nas atividades agrícolas das regiões menos desenvolvidas.

Por outro lado, na faixa etária de 18 a 59 anos, a problemática do combate à informalidade representada pelo trabalho não remunerado refere-se muito mais às pessoas do sexo feminino: não somente a proporção de mulheres com trabalho não remunerado nessa faixa etária passou dos já elevados 75,4% em 2004 para 78,4% em 2009, mas também do total de pessoas nessa faixa etária com trabalho não remunerado (3,69 milhões em 2004, e 2,791 milhões em 2009), as mulheres representavam 65,7% em 2004 e passaram para 70,3%, ou seja, o trabalho adulto não remunerado, apesar de todos os avanços obtidos no período 2004-2009, passou a ser ainda mais sinônimo de trabalho das mulheres (Santos, 2011). Como fator agravante, observa-se que as mulheres de 60 anos ou mais representavam 3,7% de todos os trabalhadores não remunerados do país em 2004, e essa proporção ainda aumentou para 5,2% em 2009.

Os idosos do sexo masculino, entretanto, também aumentaram sua participação no trabalho não remunerado, problema que pode ter um significado menor para os aposentados ou beneficiários de outras políticas sociais. Mas, nesse caso, apresenta-se com grande importância a elaboração de avaliações sobre o alcance das políticas de aposentadoria, pensões, principalmente da aposentadoria rural, e também do Programa Bolsa Família (PBF). E da mesma forma que no caso do trabalho infanto-juvenil, a redução da informalidade não deverá vir de políticas de formalização, mas sim de políticas que criem condições para que essas pessoas possam efetivamente se aposentar e deixar o mercado de trabalho – especialmente nas condições precárias em que eles se encontram.

Outro aspecto preocupante, no processo de redução do trabalho não remunerado, é o fato de que, apesar de ele estar um pouco mais concentrado no segmento feminino, o ritmo de sua redução foi maior entre as pessoas do sexo masculino, de forma que aumentou a presença relativa das mulheres no trabalho não remunerado, de 54,5% para 58,3%, no período 2004-2009. Nesse sentido, seja pelos impactos do movimento mais geral das mudanças na estrutura produtiva, ou pelos impactos das políticas sociais e de promoção da formalização – o que seria ainda mais grave – a redução da informalidade no setor de pequenos negócios expressa pela importante queda do trabalho não remunerado não apresentou o

---

51. Como em 2004, os jovens do sexo masculino continuaram representando a grande maioria dos jovens com trabalho não remunerado (70,7% em 2004 e 73,4% em 2009).

desejado objetivo de alcançar uma redução do conjunto das desigualdades sociais no país, resultando numa ampliação da desigualdade de gênero (Santos, 2011).

Essa situação desfavorável das mulheres em termos de maior participação no trabalho não remunerado parece ainda mais grave quando se considera que é menor a proporção de mulheres ocupadas e não remuneradas que buscavam emprego, relativamente aos homens, tanto em 2004 como em 2009. As maiores oportunidades de ocupação criadas no período 2004-2009 contribuíram para aumentar a proporção de trabalhadores do sexo feminino (de 3,9% para 4,9%) e masculino (7,3% para 8,5%) não remunerados procurando uma nova ocupação. Entretanto, considerando as enormes desvantagens das mulheres em termos da condição de informalidade dada pelo trabalho não remunerado, essas reduzidas taxas de procura de novas ocupações (muito provavelmente remuneradas) indicam não somente as dificuldades para a superação desse aspecto da informalidade dos pequenos negócios, mas principalmente da superação da desigualdade de gênero também nessa dimensão (Santos, 2011).

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um contexto de taxas médias mais elevadas de crescimento econômico, forte aumento do emprego formal e do SM real, redução do desemprego, recuperação dos rendimentos médios do trabalho e da renda das famílias – também elevadas pelas políticas de transferência de renda –, ampliação dos benefícios tributários e redução de encargos sociais associados à implementação do Supersimples e do MEI para o segmento de MPE, a evolução do trabalho informal no segmento dos pequenos negócios apresentou clara tendência de redução, no período 2004-2009. Esse é mais um aspecto da melhoria da estrutura ocupacional brasileira no período 2004-2009: a redução da participação da informalidade do segmento de pequenos negócios informais, de 42,3% para 36,9%, no conjunto da estrutura ocupacional brasileira.

Por ordem de importância, esse processo de redução da participação da informalidade dos pequenos negócios no conjunto da estrutura ocupacional foi determinado pelo movimento dos trabalhadores ocupados e não remunerados, pelos empregados assalariados do setor privado (exclusive domésticos), pelos trabalhadores por conta própria e, finalmente, pelos empregadores.

A redução da informalidade no segmento de pequenos negócios resultou, fortemente, da expressiva queda do trabalho não remunerado agrícola. A queda do trabalho não remunerado foi a única redução expressiva, do ponto de vista quantitativo, do número de ocupados informais em pequenos negócios. Assim, apesar do reduzido peso no segmento de pequenos negócios, a redução do trabalho não remunerado foi o movimento mais importante na redução da informalidade no seu interior. De fato, o saldo líquido negativo deveu-se ao comportamen-

to do trabalho não remunerado nas regiões Nordeste, Sul, Norte e Centro-Oeste, que, pela ordem, foram as que mais contribuíram para essa redução. Dessa forma, do ponto de vista regional, o aumento do trabalho não remunerado foi um fenômeno muito concentrado na região Sudeste, ou seja, em regiões mais urbanizadas, com estruturas produtivas mais diversificadas e/ou mais industrializadas.

Chama a atenção o fato de que as reduções do trabalho não remunerado nas regiões Norte, Nordeste e Sul não se limitaram à atividade agrícola – nas quais as reduções foram importantes –, já que nas metrópoles de Belém, Fortaleza, Curitiba e Porto Alegre, por exemplo, o trabalho não remunerado foi reduzido, ao mesmo tempo que crescia nas metrópoles de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Isso mostra que a redução do trabalho não remunerado alcançou importantes áreas urbanas do país.

A elevação do dinamismo econômico e da renda *per capita* contribuiu para elevar o rendimento dos trabalhadores por conta própria no meio urbano, com os quais muitos membros familiares desenvolvem suas atividades não remuneradas. Esses devem ter sido principalmente os casos associados à elevação do trabalho não remunerado, nos ramos de alojamento e alimentação, no ramo de outros serviços coletivos, sociais e pessoais, na construção, atividades que apresentam expressiva presença do trabalho familiar.

Entretanto, aspecto também interessante foi o forte aumento do trabalho não remunerado nos ramos de educação, saúde e serviços sociais, que não são típicos do trabalho familiar e que devem estar indicando um forte crescimento do trabalho voluntário não remunerado, organizado por Organizações não Governamentais (ONGs), associações religiosas, e diversos tipos de organizações sociais etc.

Por outro lado, ocorreu redução do trabalho não remunerado no ramo industrial e no ramo de transporte, armazenagem e comunicação, que são ramos de atividades tradicionalmente menos organizados em torno do trabalho familiar. Nesse sentido, chama a atenção o comportamento aparentemente atípico da redução do trabalho não remunerado no ramo do comércio e reparação, no qual a participação do trabalho familiar é também expressiva. Isso pode estar também refletindo a maior oferta de oportunidades de emprego, a redução do desemprego, o aumento do rendimento das famílias e dos negócios, o PBF, além do maior acesso dos jovens a cursos de nível superior, que permitem ou estimulam as famílias a livrarem as crianças e os jovens do trabalho infantil ou precoce como ajudantes não remunerados nessas atividades. E, nesse sentido, cabe destacar a enorme queda do trabalho não remunerado na faixa etária de 10 a 17 anos, de forma ainda mais intensa para as crianças e jovens do sexo feminino, segmento que tradicionalmente apresenta uma participação muito menor (em relação às crianças e jovens do sexo masculino) no mercado de trabalho em geral, e também

no trabalho não remunerado. Nesse sentido, vale lembrar que quase 750 mil crianças e jovens deixaram o trabalho não remunerado e certamente muitos passaram a frequentar a escola, entre 2004 e 2009.

Como a redução do trabalho não remunerado foi maior para os trabalhadores do sexo masculino, e as mulheres não somente continuaram constituindo o maior contingente desse tipo de ocupação, como aumentaram sua participação no total, as políticas públicas precisam incorporar medidas que possam favorecer a redução do trabalho não remunerado da mulher, pois a redução da informalidade no setor de pequenos negócios – expressa pela importante queda do trabalho não remunerado – não apresentou o desejado objetivo de alcançar uma redução do conjunto das desigualdades sociais no país, resultando numa ampliação da desigualdade de gênero.

Os impactos positivos do crescimento econômico e do emprego, que inclusive foram mais elevados nas regiões Norte e Nordeste, afetaram positivamente o trabalho não remunerado. A maior oferta de emprego formal contribuiu para a redução do trabalho não remunerado no campo e até mesmo para a migração para o meio urbano. Entretanto, deve-se reafirmar os impactos positivos que a elevação do rendimento familiar – por meio do aumento da ocupação e do emprego formal, do valor real do SM e do piso previdenciário, e das políticas de transferência de renda – apresentaram, especialmente nas famílias de baixa renda, nos rearranjos familiares que permitem a redução do trabalho infantil e de jovens, principalmente, em atividades não remuneradas e auxiliares de trabalhadores por conta própria ou pequenos empregadores nas atividades agrícolas, no comércio e em diversas atividades da prestação de serviços no meio urbano.

Esta conclusão ganha especial relevância quando se considera o fato de que houve um leve aumento – e não uma redução – do trabalho por conta própria e um forte aumento dos empregadores no segmento de pequenos negócios, ou seja, o trabalho não remunerado geralmente associado ao apoio de membros familiares às atividades dos pequenos empregadores e trabalhadores por conta própria não deve ter se reduzido em função da perda de importância absoluta dessas atividades, mas muito provavelmente pela melhoria da situação de renda de parte das famílias constituintes desse universo.

Enfim, a redução do conjunto do trabalho não remunerado indica que fatores como o maior ritmo de crescimento econômico, a redução do desemprego, a expansão de oportunidades de ocupação remunerada, a elevação da renda média familiar – também impulsionada pelas políticas de transferência de renda e elevação do SM – e o combate ao trabalho infantil contribuíram para sua diminuição no meio rural e em diversas atividades não agrícolas.

Entretanto, o crescimento deste tipo de ocupação em diversas atividades – especialmente nos ramos da construção, alojamento e alimentação e em algumas atividades sociais – também indica que uma análise mais aprofundada e detalhada deve considerar a importância de fatores específicos na determinação desse processo. Assim, por exemplo, devem-se considerar os impactos do maior dinamismo econômico em setores marcados pela maior presença de pequenos negócios pouco estruturados – construção, alojamento e alimentação, serviços pessoais, “outras atividades” – e em setores marcados por novas formas de produção em pequena escala decorrentes da expansão de processos de terceirização, subcontratação e expansão de diferentes tipos de organizações sociais – especialmente nos serviços sociais, coletivos e de saúde e educação. Isto significa que é necessário o desenvolvimento de análises detalhadas do ponto de vista da evolução do trabalho não remunerado nos diversos ramos de atividades, que considere também as diferenças regionais, urbana e rural, por UFs, RMs e não metropolitanas, entre grupos etários e entre atividades com ou sem fins lucrativos.

Por outro lado, o aumento do assalariamento formal foi um dos aspectos mais importantes nas modificações do mercado de trabalho brasileiro, no período 2004-2009. Nesse contexto, o número de empregados sem carteira de trabalho assinada do setor privado do segmento de pequenos negócios apresentou uma leve queda (-0,8%), no período 2004-2009, uma redução de pouco mais de 100 mil empregados informais.

Considerando a maior queda do trabalho não remunerado, a participação relativa do emprego informal elevou-se no interior do segmento de pequenos negócios, de 43,2% para 44,8%. A redução quantitativa dos empregados informais ocorreu somente nas atividades agrícolas (-7,6%), embora tenha se elevado muito pouco nas atividades não agrícolas. Assim, o emprego informal do segmento de pequenos negócios perdeu peso na estrutura ocupacional brasileira, muito mais como resultado do aumento do emprego formalizado (no setor privado e ainda mais no setor público) e do número de empregadores, do que da sua própria redução.

Portanto, a evolução da informalidade assalariada no segmento de pequenos negócios deve ser vista como um estancamento do processo de crescimento do assalariamento sem carteira, que tornou a estrutura de emprego dos pequenos negócios um pouco mais caracterizada pelo emprego formal, pela redução da informalidade expressa pelos vínculos de emprego.

A redução do conjunto dos empregados sem carteira assinada do setor privado no segmento dos pequenos negócios decorreu do comportamento do emprego nos seguintes ramos: outros serviços coletivos, sociais e pessoais; na indústria (e de transformação); no transporte, armazenagem e comunicação. No primeiro ramo, a evolução da informalidade é dúbia, pois nele aumentou fortemente o número

de trabalhadores não remunerados; o que pode estar indicando uma deterioração ainda maior em termos de informalidade nesse ramo de atividade, com a substituição do emprego assalariado sem carteira, pelo “voluntário” não remunerado, ou membros de organizações sociais. Nos dois outros casos, observa-se um processo de formalização, quando se considera que neles também ocorreu redução do trabalho não remunerado. O maior ritmo de crescimento econômico do período deve ter sido um dos aspectos mais importantes para a redução da informalidade nesses ramos.

A evolução da informalidade do emprego (sem carteira) foi muito diferenciada; o emprego sem carteira aumentou fortemente nos ramos da educação, saúde e serviços sociais, ramo que apresenta uma situação preocupante, pois nele também ocorreu uma forte elevação do trabalho não remunerado. O mesmo comportamento se observa nos ramos de alojamento e alimentação e da construção, que apresentaram expressivas taxas de crescimento do emprego sem carteira, ao mesmo tempo em que se elevou expressivamente o trabalho não remunerado. Dessa forma, conclui-se até aqui que a elevação da informalidade no segmento dos pequenos negócios está, do ponto de vista setorial, fortemente associada aos ramos da educação, saúde, serviços sociais; alojamento e alimentação; construção; e “outras” atividades.

Além de concentrar-se um pouco mais nas MEs, a redução da informalidade do assalariamento sem carteira somente ocorreu entre os homens, entre as pessoas jovens de 10 a 17 anos – um de seus aspectos mais positivos. Também foi reduzida nas regiões Sudeste e Centro-Oeste, fortemente na RM de São Paulo (RMSP) e, surpreendentemente, na de Recife.

A elevação do ritmo de crescimento econômico e o avanço do processo de criação de empregos formais na média e grande empresa e no setor público foram muito importantes para a redução do assalariamento sem carteira, contribuindo para a melhoria do grau de organização e formalização de pequenos negócios existentes, para a criação de espaços compatíveis com a abertura de pequenos negócios mais estruturados e para viabilizar a elevação do faturamento e a melhoria da situação econômico-financeira de parcela dos negócios do segmento – aspecto também importante para a redução do assalariamento sem carteira.

Entretanto, como se viu, o emprego assalariado sem carteira do setor privado apresentou expansão expressiva em diversos universos: mulheres, pessoas com 60 anos ou mais, principalmente nas metrópoles; no ramo da educação, saúde e serviços sociais, no de alojamento e alimentação e na construção; no conjunto do setor do comércio e dos serviços para as pequenas empresas com até dez empregados; nas regiões Norte e Nordeste; nas metrópoles de Fortaleza, Belém, Salvador e Porto Alegre. Assim, a enorme heterogeneidade existente no segmento dos pequenos negócios, que se manifesta setorial e regionalmente, pelo grau de

organização, eficiência e/ou capacidade de esses pequenos negócios se manterem no mercado – cumprindo as legislações trabalhista, previdenciária e tributária –, assim como em relação ao perfil dos empregados, aponta para a necessidade de que medidas visando à formalização considerem algumas das especificidades mais importantes existentes no país.

Mas não somente isso, pois é muito importante atentar para a necessidade de avaliar a eficácia das políticas de fiscalização dos vínculos trabalhistas nas MPEs, especialmente nos ramos de atividades que, apesar de se beneficiarem com as políticas do Supersimples, do MEI, dos avanços em termos das compras governamentais, de oferta de crédito, dos impactos positivos do crédito subsidiado para a habitação (como no caso do *boom* que favorece os pequenos negócios da construção civil), apresentaram expansão de suas atividades (e provavelmente de seus ganhos) descumprindo direitos básicos dos trabalhadores.

Considerando que a vigência da política subjacente ao Simples (ou Simples Nacional) já alcança quase 15 anos, e que o atual cenário econômico, financeiro e de políticas públicas adicionais para o segmento é favorável aos pequenos negócios, seria importante avançar na discussão acerca da relação entre a formalização e o processo de fiscalização e de punição, inclusive considerando a possibilidade de suspensão – temporária – do cadastro e dos benefícios do Supersimples (e também do MEI) – para as empresas (e seus proprietários) descumpridoras dos direitos trabalhistas e previdenciários.

As análises desenvolvidas nesse trabalho – claramente limitadas pela precariedade das informações publicamente disponibilizadas – mostram que não se observa um forte processo de formalização do emprego no segmento dos pequenos negócios – que poderia expressar os impactos da formalização de empregos de empresas optantes pelo Simples (ou Supersimples). Essas políticas podem ter contribuído para a formalização do emprego nos pequenos negócios, de forma concentrada em alguns ramos ou atividades, mas não foram sequer capazes de fazer com que o ritmo de crescimento do emprego formal do segmento de pequenos negócios (21,6%) fosse maior do que a expansão do ritmo do conjunto dos empregados no país (26,6%) e, portanto, ainda menor do que nas médias e grandes empresas.

É necessário, portanto, realizar análises mais profundas e detalhadas da relação desses aspectos com a formalização do emprego assalariado no segmento de pequenos negócios, considerando que, mesmo em um contexto de expressivo crescimento econômico e com a redução dos encargos sociais na contratação de trabalhadores assalariados pelas empresas participantes do Supersimples e do MEI, a manutenção de mais de 15 milhões de empregadores sem carteira de trabalho assinada indica que importantes mudanças adicionais deverão ser

necessárias para reduzir a ilegalidade do assalariamento informal no segmento de pequenos negócios. A manutenção desse patamar de informalidade, expressa pelo assalariamento sem carteira assinada, parece jogar contra a legitimidade do Supersimples, enquanto uma política capaz de promover formalização, inclusão e melhoria da situação socioeconômica, exacerbando o seu conteúdo de apoio aos empresários de pequenos negócios e aos seus interesses, mas sem garantias de que elas alcancem também seus trabalhadores e possam contribuir para a melhoria das condições de vida do conjunto das pessoas envolvidas no segmento.

Entretanto, considerando o processo de formalização do conjunto da estrutura ocupacional brasileira, as alterações ocorridas estão apontando, por um lado, para a redução da importância do emprego assalariado informal – subordinado e/ou não remunerado – do segmento de pequenos negócios e, por outro, para a elevação, no interior do segmento dos pequenos negócios, do trabalho mais diretamente determinado pela inclusão nos circuitos mercantis, monetizados e caracterizados pelas iniciativas de “empreendedorismo”, cujas determinações podem estar mais influenciadas pelo contexto de maior dinamismo econômico do período considerado, mas também ainda associadas, em grande medida, ao desenvolvimento de estratégias de sobrevivência e busca de atividades com maior remuneração em um mercado de trabalho ainda fortemente marcado pelos baixos salários e pela precariedade das condições do trabalho assalariado.

O trabalho por conta própria informal manteve-se praticamente estável e, portanto, não pressionou a elevação da informalidade nos pequenos negócios; expandiu-se levemente e bem abaixo do crescimento ocupacional do país, de forma que sua evolução também contribuiu – juntamente com os dois agrupamentos acima mencionados – para que fosse reduzido o peso da informalidade do segmento ocupacional na estrutura ocupacional.

O trabalho por conta própria agrícola também apresentou uma significativa redução, assim como o trabalho não remunerado e os empregados sem carteira. Dessa forma, também caiu o peso do trabalho por conta própria na estrutura ocupacional brasileira agrícola; movimento que também ocorreu, mas em menor medida, na estrutura ocupacional não agrícola. Mesmo mantendo elevada expressão nas atividades agrícolas, o trabalho por conta própria progressivamente aumentou ainda mais sua expressão, em termos absolutos, nas atividades de natureza industrial e/ou urbanas, onde se concentram quase 80% do total.

O universo de trabalhadores por conta própria informais – pelo critério da contribuição previdenciária – manteve-se praticamente estável, entre 2004 e 2009. Mas o grau de informalidade no interior do agrupamento de trabalhadores por conta própria reduziu-se de 84,5% para 81,7%, refletindo o maior crescimento dos contribuintes à previdência, em relação ao total de trabalhadores por

conta própria, no período 2004-2009. Ainda assim, o número absoluto de trabalhadores por conta própria informais aumentou suavemente (+82 mil). E, em função da maior redução da informalidade dos trabalhadores não remunerados e dos empregados sem carteira, também aumentou a participação dos trabalhadores por conta própria informais, de 37,2% para 39,1%, no conjunto dos trabalhadores informais do segmento de pequenos negócios. Tanto o menor crescimento do conjunto dos trabalhadores por conta própria, como daqueles com 16 a 59 anos, e dos trabalhadores por conta própria informais, nessa faixa etária, foram menores do que o ritmo de expansão do conjunto de ocupados do país, de forma que o agrupamento de trabalhadores por conta própria informal também perdeu peso na estrutura ocupacional brasileira.

Assim como no caso do agrupamento dos trabalhadores não remunerados e dos empregados informais, a evolução do trabalho por conta própria informal também apresentou um comportamento setorial heterogêneo. Mas, nesse caso, a redução esteve muito mais concentrada em poucos ramos de atividade: nas atividades agrícolas, nas atividades de comércio e reparação e, diferentemente do trabalho não remunerado e dos empregados informais, apresentou redução em “outras atividades”. Mas foi somente nesses ramos de atividade que se reduziu o trabalho por conta própria, tendo aumentado em um número maior de ramos de atividade do que os outros agrupamentos – com exceção dos empregadores. Esse aumento foi concentrado em ramos importantes, como na construção; outros serviços coletivos, sociais e pessoais; educação, saúde e serviços sociais; indústria; transporte armazenagem e comunicação; alojamento e alimentação. Isso mostra que, do ponto de vista setorial, o crescimento do trabalho por conta própria informal foi muito mais generalizado.

O conjunto das informações destacadas acima indica que essa expansão pode não estar associada a simples processos de estratégias de sobrevivência – característicos do período 1980-2003 –, mas a impactos de mudanças provocadas pelas características do próprio dinamismo econômico e das políticas públicas, que resultaram em importantes mudanças no ritmo de crescimento setorial e de abertura de novas oportunidades de trabalho como, por exemplo, o aumento da contratação de prestadores de serviços para empresas – associado à busca de flexibilidade e externalização de atividades pelas empresas – e para muitas famílias, com o crescimento da renda média familiar. A evolução setorial, portanto, é indicativa de que a expansão do segmento de trabalhadores por conta própria não se concentrou nas atividades que poderiam apontar para uma deterioração qualitativa deste agrupamento de ocupados.

Um aspecto muito positivo, que reduziu a precariedade desse segmento informal dos pequenos negócios, de forma até surpreendente, foi a redução pra-

ticamente generalizada, nas metrópoles, dos que trabalhavam mais do que 45 horas por semana. Outras características comuns aos segmentos analisados anteriormente foi a forte queda do trabalho por conta própria infantil e juvenil (10 a 19 anos), o aumento ocorrido somente no universo dos trabalhadores do sexo feminino; a forte expansão no segmento de pessoas com 60 anos ou mais – no conjunto do país e das metrópoles.

Principalmente no caso desses trabalhadores por conta própria, a informalidade deve ser reduzida ainda mais (o que já deve ter ocorrido após setembro de 2009, quando foi realizada a PNAD/IBGE) nos próximos anos. O programa MEI tem alcançado, de forma bastante generalizada, os trabalhadores por conta própria das diversas UFs, desde as mais populosas e desenvolvidas até as mais pobres e com menor população. O total de inscritos no MEI, após apenas dois anos e meio de implementação do programa, já alcançava, por exemplo, 8,1% do total de trabalhadores por conta própria com renda de até 5 SMs apontados pela PNAD/IBGE, em 2009.

Além disso, o perfil da evolução apresentada tanto para o caso dos trabalhadores por conta própria informais, como dos inscritos no MEI, mostra que os impactos do recente ciclo de mais elevado crescimento econômico, assim como das políticas públicas implementadas para esse agrupamento de trabalhadores de pequenos negócios, afetaram de forma bastante diferenciada o trabalho por conta própria e seu processo de formalização, considerando os diversos ramos de atividade, regiões, sexo, faixa etária etc. Isso aponta para a necessidade de se ampliar e aprofundar as análises setoriais, regionais e por grau de organização das atividades, para melhor compreender sua recente dinâmica de evolução/transformação e para levantar subsídios que possam tornar mais eficazes as políticas públicas voltadas para o combate à informalidade no segmento de pequenos negócios.

A modesta elevação da participação do trabalho por conta própria – como contrapartida da redução da participação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho não remunerado –, no conjunto do trabalho informal do segmento de pequenos negócios, não pode ser necessariamente interpretada como um aspecto negativo da evolução da ocupação em todos os ramos ou atividades que constituem o segmento. Em um contexto de maior dinamismo econômico, o crescimento do trabalho por conta própria não é necessariamente incompatível com a redução da informalidade do trabalho no segmento de pequenos negócios. Em primeiro lugar, deve-se considerar que, em um contexto de maior expansão da renda nacional, a estagnação relativa do número de trabalhadores por conta própria geralmente tem impactos positivos sobre a remuneração destes trabalhadores. Em segundo lugar, deve-se destacar que essa elevação dos rendimentos contribui para melhorar algumas das condições de trabalho e de contribuição

social – especialmente após a implementação do MEI, que reduziu a contribuição social mínima para os trabalhadores autônomos de baixa renda.

O agrupamento dos empregadores apresentou um expressivo aumento (15%), entre 2004 e 2009. Esse crescimento concentrou-se totalmente nas atividades não agrícolas, com expressiva redução nas atividades agrícolas. Foi uma expansão setorialmente muito generalizada, inclusive em ramos de atividade em que a informalidade aumentou muito também nos casos dos trabalhadores não remunerados, dos empregados sem carteira e dos trabalhadores por conta própria; como na construção; em “outros” serviços coletivos, sociais e pessoais; na educação, saúde e serviços sociais; e nas atividades de alojamento e alimentação.

Nesse contexto, aumentou de forma expressiva o número de empregadores informais e em situação de precariedade no Brasil: o maior aumento da informalidade dentre todos os agrupamentos de ocupados no segmento de pequenos negócios. As informações não deixam dúvida quanto ao fato de que aumentou o número de empregadores informais no Brasil, apesar das melhores oportunidades abertas nesse período de maior ritmo de crescimento econômico, de melhorias na legislação que regulamenta a tributação dos pequenos negócios, com a criação do Simples Nacional (ou Supersimples) e do MEI. E também num contexto de avanços nas políticas de microcrédito, de compras governamentais etc.

A evolução do conjunto dos empregadores informais remete a considerações semelhantes ao caso dos trabalhadores por conta própria: o maior ritmo de crescimento econômico do período 2004-2009 deve ter significado a abertura de maiores e melhores espaços para os pequenos negócios, que, entretanto, contribuíram para a formalização apenas de uma parcela desse segmento. Também no caso dos empregadores, análises setoriais e regionais mais detalhadas são fundamentais para a compreensão da eficácia, em termos de formalização, das políticas do Supersimples e do MEI, que principalmente no primeiro caso, parecem não ter apresentado a mesma eficácia, num contexto de crescimento econômico e forte ampliação do número de empregadores, nos diversos ramos de atividade.

Pelos diversos critérios utilizados nesta pesquisa, as informações apontam para o fato de que não houve, no conjunto do país, um aumento do grau de formalização dos empregadores suficiente para evitar que o número de empregadores informais fosse contido, a despeito dos avanços alcançados com a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa – o Simples Nacional – e o MEI. Mais do que isso, as informações apontam para um agravamento do quadro de empregadores que desenvolvem suas atividades em condições informais, ilegais, marcadas por diversas formas de precariedades e pela ausência de proteção social e previdenciária.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P. *et al.* **Projeto PIB: estudo transversal 3. Estrutura do emprego e da renda.** Campinas: IE/UNICAMP, 2009.

BALTAR, P. *et al.* **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira.** Global Labour University, May 2010 (Working Papers, n. 9).

BNDES – BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **Apoio do BNDES às micro, pequenas e médias empresas.** Finame/ Derem, 2000. Disponível em: <[www.bndes.gov.br/conhecimento/especial/pme](http://www.bndes.gov.br/conhecimento/especial/pme)>.

CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO/SEBRAE–SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas.** Convênio CESIT/Sebrae, Campinas/Brasília, 2005 (Texto para Discussão). Disponível em: <<http://www.cesit.org>>.

CORSEUIL, C. H. L.; REIS, M. C. Uma definição alternativa para ocupação informal. **Mercado de Trabalho**, Ipea, n. 46, fev. 2011.

DATAPREV/CNIS – CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS/SÍNTESE – SISTEMA INTEGRADO DE TRATAMENTO ESTADÍSTICO DE SÉRIES ESTRATÉGICAS. **Anuário estatístico da previdência social de 2007.** 2007.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS/SEADE – FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Pesquisa de emprego e desemprego – PED.** São Paulo, vários anos.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD.** Rio de Janeiro, vários anos.

LEONE, E. T. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal.** Brasília: OIT, 2010 (Documentos de Trabalho, n. 3).

MDIC – MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR. **Portal do empreendedor.** Brasília, 2011.

MORETTO, A. **O emprego formal nos anos recentes.** Campinas: CESIT/ UNICAMP, jan./abr. 2006 (Carta Social e do Trabalho, n. 3).

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação anual de informações sociais – Rais.** Brasília, 2010.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Evolução da proteção social e impactos sobre a pobreza – 1992-2009.** Brasília, set. 2010 (Relatório da Previdência Social).

QUADROS, V. **A evolução recente da estrutura social brasileira**. Campinas: IE/UNICAMP, 2008 (Texto para Discussão, n. 148).

SANTOS, A. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil**: impactos da crise do final do século XX. 2006. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2006a.

\_\_\_\_\_. **Recuperação do emprego formal e baixo crescimento**: impactos sobre o mercado de trabalho. Campinas: CESIT/UNICAMP, jan./abr. 2006b (Carta Social e do Trabalho, n. 3).

\_\_\_\_\_. **Pesquisa micro e pequenas empresas**: mercado de trabalho e implicações para o desenvolvimento. Brasília: Ipea, set. 2011.

SEBRAE. **A questão trabalhista nas MPes paulistas**. São Paulo, 2001 (Relatório de Pesquisa).

\_\_\_\_\_. **Empreendedor individual**. Brasília, 2011. Disponível em: <[www.sebrae.com.br](http://www.sebrae.com.br)>.

SEBRAE/DIEESE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. Brasília, 2007, 2009.

SOUZA, M. C. F. A. **Pequenas e médias empresas na reestruturação industrial**. Brasília: Sebrae, 1995.

## DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO RECENTE DO NORDESTE E O PAPEL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Fernando Augusto Mansor de Mattos\*

### 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é apontar algumas evidências – a serem mais bem investigadas em trabalhos posteriores – acerca da evolução da presença das micro e pequenas empresas (MPEs) na região Nordeste do Brasil nos anos mais recentes. A evolução da presença destas modalidades de organização produtiva no Nordeste brasileiro será medida pela trajetória do emprego formal nestas, em comparação com a evolução do emprego formal em empresas de maior porte e também em comparação com o que tem acontecido no mercado de trabalho do Brasil como um todo.

Estes movimentos de formalização do emprego nas MPEs serão estudados em contexto a ser destacado na primeira parte do estudo, que revela um duplo movimento tendencial recente do mercado de trabalho brasileiro, o qual se diferencia da trajetória da economia brasileira nas últimas décadas. Este duplo movimento tendencial distintivo recente se espelha, em primeiro lugar, em uma retomada da formalização do emprego no mercado de trabalho brasileiro, ocorrida desde pelo menos 2004 (Cardoso Júnior, 2007), após décadas de crescente informalização e desestruturação<sup>1</sup> do mercado de trabalho brasileiro, em processos que se iniciaram desde pelo menos a recessão do início dos anos 1980 (Dedecca, 2003; Cacciamali, 1986), que se aprofundaram ao longo dos anos 1990 (Cacciamalli, 2000; Baltar, 1996; Dedecca, 2005) e se estenderam pelos primeiros anos do século XXI. Em segundo lugar, uma tendência que reverte movimentos anteriores é revelada pelas evidências de ampliação da participação da região Nordeste na

---

\*Professor adjunto no Departamento de Economia da Universidade Federal Fluminense (UFF) e pesquisador visitante, atuando na Assessoria Técnica da Presidência do Ipea (ASTEC). *E-mail:* fermatt@uol.com.br

1. Sobre o processo histórico de estruturação do mercado de trabalho brasileiro, entendido como o movimento de aumento da participação relativa do assalariamento formal no conjunto das ocupações do mercado de trabalho brasileiro (processo ocorrido ao longo dos anos 1950, 1960 e 1970) e o posterior processo de desestruturação (ao longo dos anos 1980 e 1990) do mesmo mercado de trabalho – ou de informalização das ocupações, entendida como a ampliação de formas precárias de inserção no mercado de trabalho brasileiro, por exemplo, o emprego sem carteira assinada ou o trabalho por conta própria (ver Pochmann, 1999 e Oliveira, 1998).

renda nacional nos anos mais recentes.<sup>2</sup> Esta trajetória distintiva da economia da região Nordeste pode ser medida pela participação da renda da região na renda nacional – dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por exemplo – e também pode ser percebida pelo fato de que a formalização ocorrida no mercado de trabalho nordestino tem tido um movimento ainda mais expressivo do que o movimento de mesma natureza que marca o mercado de trabalho nacional como um todo.

É, portanto, por causa dessas evidências de desempenho excepcional da economia da região Nordeste do Brasil que se justifica o estudo do comportamento das MPEs desta região, buscando não apenas apontar potencialidades que o desenvolvimento regional pode gerar para estas modalidades de empresas, como também avaliar, por este ponto de vista – ou seja, por meio da própria evolução do emprego formal nas MPEs –, o caráter excepcional do crescimento econômico nordestino recente.

## 2 A ASCENSÃO RECENTE DA ECONOMIA NORDESTINA

Nesta seção, são reunidas algumas evidências de que a economia brasileira esteja sendo objeto de uma importante reorientação regional da atividade produtiva, contemplando especialmente as regiões Norte e Nordeste do país. Neste estudo, porém, pretende-se focar a análise nos dados da região Nordeste, não só porque esta é a região em que esses movimentos transformadores parecem ser mais robustos, mas também porque o peso relativo dela é maior do que o da região Norte.

A forma mais usual e mais simples – mas, nem por isso, pouco importante – de avaliar mudanças na distribuição regional da renda está expressa na tabela 1, que mostra a trajetória de participação do produto interno bruto (PIB) da região Nordeste na renda nacional e também em alguns setores de atividade. Os dados da tabela 1 demonstram uma expansão do peso da região Nordeste nas atividades industriais e correlatas (construção civil, com as obras de infraestrutura<sup>3</sup> exigidas pela reorientação dos investimentos industriais, bem como atividades de mais produtividade de segmentos do setor terciário da atividade econômica)<sup>4</sup> no

---

2. Sobre as causas históricas e condicionantes do processo de distribuição regional da renda no Brasil desde os primórdios da industrialização, ver o clássico trabalho de Furtado (1961); sobre a distribuição regional da renda no período que envolve a industrialização pesada, ver Furtado (1985, 1989), bem como Cano (1977, 1985). Em todos eles, é possível avaliar os problemas enfrentados pelo Nordeste em termos de desenvolvimento econômico e social, bem como a perda de peso da região na renda nacional. Sobre as mudanças na distribuição regional da renda nos anos 1980 e no início dos anos 1990, ver Diniz (1993, 1995) e também Araújo (1995). Sobre a recente trajetória da economia nordestina e suas potencialidades, sugerem-se os artigos reunidos por Macambira e Carleial (2009) e Moretto *et al.* (2010).

3. Feitas pelo setor privado ou pelos investimentos públicos.

4. A literatura sobre o tema do desenvolvimento industrial é pródiga em destacar os efeitos que a expansão da atividade industrial tem sobre os demais setores da atividade econômica, destacando-se os efeitos encadeadores promovidos sobre serviços e outras atividades terciárias, bem como os ganhos de produtividade provocados pela própria expansão da atividade industrial, que gera demanda para outros setores (dentro e fora da indústria), permitindo a criação de novas atividades e/ou a expansão de atividades já existentes. Ver Kaldor (1967), Cohen e Zysman (1988) e Macambira e Carleial (2009).

PIB setorial nacional. Também pode-se perceber que a região Nordeste no PIB nacional tem crescido nas atividades de intermediação financeira, nas atividades comerciais, nos serviços públicos e nos de saúde e de educação. Os dados são referentes às informações divulgadas pelas contas regionais do IBGE, infelizmente disponíveis apenas até 2007.<sup>5</sup>

TABELA 1  
Participação da região Nordeste no PIB nacional e no PIB de setores selecionados (1995-2007)  
(Em %)

Setores	1995	2000	2004	2007
<b>PIB total</b>	<b>12,04</b>	<b>12,45</b>	<b>12,72</b>	<b>13,07</b>
Indústria	9,99	10,97	11,24	11,63
Construção civil	15,80	16,86	15,37	17,11
Intermediação financeira e outros <sup>1</sup>	6,83	7,46	7,98	7,60
Serviços	12,35	12,96	13,39	13,59
Administração, saúde e educação pública <sup>2</sup>	16,71	17,50	17,96	18,89
Comércio	13,24	13,73	13,66	14,51

Fonte: Contas Regionais do Brasil/IBGE.

Notas: <sup>1</sup> Intermediação financeira, seguros, previdência e serviços relativos à atividade econômica.

<sup>2</sup> Inclui também seguridade social.

Deve-se destacar que a participação setorial do Nordeste aumentou tanto nos setores em que a região se destaca – tendo um peso relativo maior do que o peso do conjunto de sua economia no conjunto da economia nacional –, por exemplo, nas atividades de comércio, nas de construção civil, nos serviços e na administração pública – o que inclui principalmente atividades de educação e saúde públicas, além da seguridade social –, quanto nas atividades de intermediação financeira, que incluem seguros, previdência privada e demais atividades financeiras e serviços chamados “de apoio à atividade produtiva”, os quais, em todos os países e épocas, florescem à medida que se expande a atividade industrial. Merece também destaque a significativa ampliação do peso das atividades nordestinas de construção civil no conjunto dessas atividades em âmbito nacional, o que denota não apenas ampliação da construção de moradias, mas também obras e instalações de infraestrutura. Nas tabelas seguintes, pretende-se qualificar esse

5. Dados mais recentes publicados por entidades patronais, por secretarias regionais de desenvolvimento de diversos estados nordestinos ou mesmo de publicações oficiais do governo federal revelam que, desde 2007, a participação do Nordeste na renda nacional tem crescido de forma significativa.

movimento mais geral, tentando interpretá-lo à luz das transformações ocorridas na estrutura ocupacional nordestina.

A tabela 2 revela a evolução recente, medida em termos da taxa de crescimento médio anual, da população ocupada por condição de atividade e por posição na ocupação segundo as grandes regiões brasileiras entre 1998 e 2008, passando também pelos dados de 2003. Quando se compara a evolução da população economicamente ativa (PEA) e também a da população ocupada do Nordeste – quer seja entre os anos extremos, ou seja, 1998 e 2008, ou nos subperíodos, em que se inclui 2003 – com as de outras regiões ou com a do Brasil em conjunto, pouco se percebe acerca de um comportamento diferenciado da região nordestina. Tomando-se uma comparação segundo posição na ocupação, porém, salta aos olhos a excelência do comportamento nordestino,<sup>6</sup> nomeadamente quando se percebe que, entre 1998 e 2008, houve um crescimento médio anual de 5,4% nos vínculos empregatícios com carteira de trabalho assinada, contra 4,8% na média brasileira. Nos anos mais recentes em questão, ou seja, entre 2003 e 2008, as taxas foram ainda maiores: 6,3% e 5,8%, respectivamente, o que revela, no caso brasileiro, comportamento que não se via desde os anos 1970 e, no caso nordestino, uma formalização do emprego em um ritmo que não aconteceu nem mesmo nos tempos do Milagre Econômico brasileiro, cujos êxitos se concentraram mais na região Sudeste. Ou seja, sob a recente trajetória de formalização do mercado de trabalho brasileiro, invertendo um comportamento que havia durado pelo menos vinte anos de desestruturação das relações de trabalho no Brasil, conforme salientamos na introdução deste estudo, o comportamento do emprego formal (com carteira assinada) no Nordeste foi mais virtuoso do que o da média nacional, chamando a atenção dos estudiosos do desenvolvimento econômico nordestino recente.

O outro extremo, em termos de qualidade de inserção no mercado de trabalho, confirma as evidências de excelência do comportamento da economia nordestina recente. No que se refere à trajetória das ocupações sem remuneração, o dado para a região Nordeste chama a atenção, pois neste caso houve uma queda na média anual de cerca de 4,2% entre 1998 e 2008, dado sem dúvida bastante expressivo e ainda maior do que a queda na média nacional no mesmo período, que foi de 3,5%. Vale destacar que no período mais recente, ou seja, entre 2003 e 2008, a queda na média anual dessa forma de ocupação foi ainda maior (queda de 7% ao ano (a.a.), em média, entre 2003 e 2008, no Nordeste, e de 5,6% no conjunto do Brasil).

---

6. Sob diversos pontos de vista semelhantes aos que serão discutidos a seguir, também se poderia destacar a exuberância do desenvolvimento das regiões Norte e Centro-Oeste nos anos recentes; entretanto, este estudo vai focar sua atenção no caso do Nordeste, entre outros motivos porque se trata de uma região maior do que as demais mencionadas.

Esses dados parecem refletir, por um lado, uma mudança estrutural importante que tem ocorrido na atividade econômica brasileira nas últimas décadas, qual seja, a redução do peso relativo das atividades agrícolas, que concentram a maior parte dessa forma de ocupação; por outro lado, também parecem refletir a expansão dos programas de transferência de renda, notadamente os antecedentes do Programa Bolsa Família (PBF) e este, cuja abrangência intensificou-se justamente a partir de 2003. Deve-se destacar que em todas as grandes regiões, exceto na região Norte, esse fenômeno da queda do peso das ocupações sem remuneração ocorreu, mas o movimento foi mais intenso justamente na região Nordeste, talvez porque esta concentre ao mesmo tempo a maior redução das atividades agrícolas e a maior incidência do PBF.

Outra forma precária de inserção no mercado de trabalho é a da auto-ocupação, ou trabalho por conta própria. Esses trabalhadores também tiveram uma queda nas atividades, que foi de cerca de 0,2% a.a. em média, entre 2003 e 2008, na região Nordeste – ao mesmo tempo, na média nacional, houve um crescimento de apenas cerca de 0,3% nessa mesma posição na ocupação – o que revela uma trajetória de estruturação do mercado de trabalho brasileiro e do nordestino, em particular. Também nessa forma de inserção no mercado de trabalho o indicador específico do Nordeste foi mais auspicioso do que o das demais regiões. Provavelmente – para afirmar isso peremptoriamente é preciso fazer estudos mais aprofundados, o que não será feito ainda no âmbito deste estudo – isso revele um processo de formalização das atividades e das relações de trabalho de micro e pequenos negócios na região Nordeste nos anos mais recentes.

A tabela 3 revela a evolução, entre 1998, 2003 e 2008, da composição ocupacional de estratos de renda selecionados para a região Nordeste. As posições selecionadas na ocupação são as mesmas da tabela 2, exceto as que não têm remuneração.

Levando-se em conta o conjunto dos ocupados da região Nordeste, constata-se o que os dados da tabela 2 já haviam prenunciado: houve expansão do peso relativo dos empregados com carteira assinada entre 1998 e 2008, continuamente, como se pode constatar pela comparação entre esses dois anos extremos e também 2003. O peso do emprego com carteira subiu de 20,17%, em 1998, para 21,57%, em 2003, e para 25,35%, em 2008. Nas colunas mais à direita da tabela, percebe-se que esta foi a posição na ocupação cujo crescimento foi o maior nos anos selecionados. Ao mesmo tempo, o peso relativo do emprego sem carteira e, principalmente, do trabalho por conta própria teve uma queda no período, revelando uma trajetória de formalização das relações de trabalho na região Nordeste no período de dez anos terminados em 2008. Analisando-se essa trajetória segundo os estratos de renda, podem-se tirar conclusões adicionais.

**TABELA 2**  
**Taxa de crescimento anual da população ocupada, segundo grandes regiões (1998/2003/2008)<sup>1</sup>**

Categorias selecionadas	Norte			Nordeste			Sudeste			Sul			Centro-Oeste			Total			
	2003/1998	2008/1998	2008/2003	2003/1998	2008/1998	2008/2003	2003/1998	2008/1998	2008/2003	2003/1998	2008/1998	2008/2003	2003/1998	2008/1998	2008/2003	2003/1998	2008/1998	2008/2003	
Condição de atividade	7,4	3,7	5,6	2,4	1,9	2,1	3,0	2,0	2,5	2,6	1,1	1,9	2,6	3,1	2,9	2,9	2,0	2,5	
Economicamente ativa	5,6	4,2	4,9	2,5	1,8	2,1	1,0	0,8	0,9	1,4	2,3	1,9	3,6	1,1	2,4	1,9	1,5	1,7	
Não economicamente ativa	7,3	4,4	5,8	2,1	2,0	2,1	2,8	2,8	2,8	2,8	1,5	2,1	2,6	3,5	3,0	2,8	2,5	2,7	
Ocupada	8,9	-2,9	2,8	6,7	-1,1	2,8	4,2	-5,7	-0,9	0,8	-5,2	-2,2	2,9	-0,6	1,2	4,5	-3,9	0,2	
Desocupada	10,7	9,3	10,0	4,5	6,3	5,4	3,1	5,7	4,4	3,7	4,7	4,2	5,1	6,7	5,9	3,8	5,8	4,8	
Empregado com carteira assinada	4,5	7,3	5,9	3,0	3,7	3,4	2,3	3,5	2,9	4,7	3,0	3,9	2,9	2,9	2,9	3,1	3,7	3,4	
Funcionário público (estatutário + militar)	7,9	3,0	5,4	2,2	2,8	2,5	3,6	0,9	2,2	2,9	2,2	2,5	1,6	0,7	1,2	3,1	1,8	2,5	
Empregado sem carteira assinada	10,2	0,8	5,4	3,9	3,8	3,9	4,4	0,2	2,3	1,9	1,3	1,6	3,3	1,3	2,3	4,1	1,3	2,7	
Empregado doméstico	5,4	2,4	3,9	1,6	-0,2	0,7	2,2	0,8	1,5	2,3	-1,2	0,5	3,2	2,6	2,9	2,2	0,3	1,3	
Conta própria	10,4	5,9	8,2	3,0	5,7	4,3	3,0	2,7	2,8	4,0	4,5	4,2	1,8	6,2	4,0	3,3	4,1	3,7	
Empregador	4,1	-1,9	1,0	-1,2	-7,0	-4,2	-2,5	-2,4	-2,4	-1,6	-6,3	-4,0	-3,4	-3,3	-3,3	-1,5	-5,6	-3,5	
Não remunerado	0,7	-3,0	-1,2	1,4	7,8	4,5	2,1	-1,3	0,4	4,8	-4,0	0,3	-7,1	7,4	-0,1	1,7	2,9	2,3	
Trabalhador para o próprio consumo ou uso (construção)																			

Fonte: Microdados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs)/IBGE de 1998, 2003 e 2008. Elaboração do autor.

Nota: <sup>1</sup> Para manter a compatibilidade de 2008 com 1998 e 2003 para a região Norte, foram subtraídas as áreas rurais.

Obs.: Em 2004, a PNAD foi implantada nas áreas rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá, alcançando a cobertura completa do território nacional.

**TABELA 3**  
**Quantidade de pessoas ocupadas e composição da população ocupada por posição na ocupação segundo anos selecionados no Nordeste**

Posição na Ocupação	Quantidade			Composição			Taxa de crescimento anual		
	1998	2003	2008	1998	2003	2008	1998/2003	2003/2008	1998/2008
Empregado com carteira assinada	0	0	0	1,09	0,52	0,27	-10,1	-10,5	-10,3
Funcionário público	0	0	0	0,74	0,16		-23,1		
Empregado sem carteira assinada	0	0	0	35,10	30,44	31,99	1,3	2,8	2,1
Empregado doméstico	25% mais pobre (renda igual ou inferior a R\$ 200,00)	25% mais pobre (renda igual ou inferior a R\$ 200,00)	25% mais pobre (renda igual ou inferior a R\$ 200,00)	11,52	14,43	16,55	9,1	4,6	6,8
Conta própria	Média	Média	Média	51,03	53,54	49,96	5,2	0,4	2,8
Empregador	67	96	158	0,52	0,90	1,23	16,1	8,3	12,1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>89</b>	.	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>4,2</b>	<b>1,8</b>	<b>3,0</b>
Empregado com carteira assinada	0	0	0	31,75	34,81	38,01	5,3	6,2	5,7
Funcionário público	0	0	0	17,14	17,17	17,41	3,4	4,6	4,0
Empregado sem carteira assinada	0	0	0	11,49	12,03	12,15	4,3	4,5	4,4
Empregado doméstico	25% mais rico (renda igual ou superior a R\$ 600,00)	25% mais rico (renda igual ou superior a R\$ 600,00)	25% mais rico (renda igual ou superior a R\$ 600,00)	0,54	0,66	0,71	7,4	6,0	6,7
Conta própria	Média	Média	Média	28,82	25,47	21,45	0,9	0,8	0,8
Empregador	723	838	1.274	10,26	9,85	10,27	2,5	5,2	3,9
<b>Total</b>	<b>920</b>	<b>1.187</b>	<b>2.006</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>3,4</b>	<b>4,3</b>	<b>3,9</b>

(continua)

(continuação)	Posição na Ocupação	Quantidade		Composição			Taxa de crescimento anual			
		1998	2003	2008	1998	2003	2008	1998/2003	2003/2008	1998/2008
	Empregado com carteira assinada	0	0	0	24,03	26,26	31,44	4,2	6,5	5,4
	Funcionário público	0	0	0	5,61	5,88	5,87	3,4	2,7	3,0
	Empregado sem carteira assinada	0	0	0	30,45	30,56	29,94	2,5	2,3	2,4
50%	Empregado doméstico	50% (renda superior a R\$ 200,00 50% (renda superior a R\$ 200,00 50% (renda superior a R\$ 200,00 e inferior a R\$ 600,00) e inferior a R\$ 600,00)								
	Conta própria	Média	Média	Média	30,09	28,44	23,54	1,2	-1,1	0,1
	Empregador	177	262	442	1,37	1,39	1,72	2,7	7,1	4,9
	<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>263</b>	<b>443</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>
	Empregado com carteira assinada	0	0	0	20,17	21,57	25,35	4,5	6,3	5,4
	Funcionário público	0	0	0	7,31	7,27	7,57	3,0	3,8	3,4
	Empregado sem carteira assinada	0	0	0	26,79	25,74	25,54	2,3	2,8	2,5
Total	Empregado doméstico	Total	Total	Total	7,21	7,57	7,92	4,1	3,8	4,0
	Conta própria	Média	Média	Média	35,08	34,40	29,66	2,7	-0,1	1,3
	Empregador	395	501	787	3,42	3,45	3,96	3,3	5,8	4,5
	<b>Total</b>	<b>616</b>	<b>826</b>	<b>1.438</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>

Fonte: Microdados das PNADs/IBGE de 1998, 2003 e 2008.

Elaboração do autor.

Tomando-se o estrato dos 25% mais ricos (ou seja, o conjunto das pessoas cuja renda se concentra entre as 25% maiores da pirâmide distributiva da região Nordeste), nota-se uma significativa ampliação do peso relativo dos assalariados formais, tendo saltado de 31,75%, em 1998, para expressivos 38,01% em 2008, ao mesmo tempo que todas as demais formas de inserção ocupacional mantiveram-se com peso relativo constante, exceto no caso dos trabalhadores por conta própria, cuja queda nas atividades, portanto, foi toda compensada pela ampliação do peso do assalariamento formal.

No estrato de mais baixa renda, a já baixíssima parcela de empregados com carteira reduziu-se ainda mais entre 1998 e 2008, quando atingiu um percentual insignificante: 0,27%. Nesse estrato predominam as formas de trabalho típicas do subdesenvolvimento, a saber: o trabalho doméstico e o trabalho por conta própria, sem contar também o assalariamento informal (e ilegal). Entre estas formas de ocupação, a que mais cresceu, entre 1998 e 2008, foi o trabalho doméstico (cujo rendimento médio, para este estrato, é cerca de 12% maior do que o do trabalho por conta própria, conforme veremos na tabela 5). Ou seja, entre 1998 e 2008, a forma de ocupação que mais cresceu na base da pirâmide distributiva nordestina foi aquela que, relativamente, entre as várias modalidades de trabalho precário, é a que tem a situação de renda menos dramática, ou seja, o trabalho doméstico. Provavelmente isso se deva a um efeito composição relacionado ao aumento da renda e à diminuição do peso relativo dos empregados assalariados no mercado de trabalho nordestino nos anos mais recentes.<sup>7</sup> Entre esses, dadas as características da estrutura produtiva da região Nordeste, provavelmente muitos estejam vinculados a micro ou pequenos negócios já instalados há alguns anos ou recém-instalados na economia regional. Por isso, vale fazer algumas breves considerações acerca da evolução do emprego formal das MPEs na região Nordeste no período recente.

---

7. O fato de o emprego com carteira ter perdido peso relativo no estrato mais baixo de renda revela o dinamismo adquirido por essa forma de ocupação, em contexto de crescimento econômico robusto da região, o que permitiu ascensão social para esses trabalhadores, que acabaram ocupando postos nos estratos mais elevados da pirâmide distributiva da região Nordeste. Basta verificar que, no estrato intermediário de 50% de trabalhadores acima dos 25% mais pobres e abaixo dos 25% mais ricos, aumentou expressivamente a presença dos trabalhadores com carteira, o que mais uma vez sinaliza um processo de estruturação do mercado de trabalho nordestino nos moldes do que ocorreu com o mercado de trabalho brasileiro, em seu conjunto – mas com mais ênfase na região Sudeste –, nos anos da industrialização pesada brasileira (1955-1980).

### 3 ALGUNS INDICADORES DO DESEMPENHO RECENTE DO EMPREGO FORMAL NAS MPEs DO NORDESTE

A tabela 4 revela a evolução da distribuição do conjunto dos ocupados formais<sup>8</sup> de cada setor de atividade<sup>9</sup> segundo o tamanho do estabelecimento,<sup>10</sup> tomando-se 1995, 2003 e 2009 para o conjunto do mercado de trabalho brasileiro. Os dados revelam que, em 1995, somente 15% do total de assalariados formais estavam ocupados em microempresas, no Brasil. Esse percentual subiu para 17,8% em 2003 e teve uma pequena queda até 16,5% em 2009.<sup>11</sup> No que se refere ao emprego formal em pequenas empresas (ou seja, estabelecimentos entre 10 de 49 trabalhadores), também houve um aumento da participação percentual, em relação ao conjunto de ocupados, no período em questão. O movimento parece ter sido setorialmente homogêneo no período em tela, revelando um aumento geral da formalização do emprego em micro e pequenos negócios no Brasil acima da média de formalização dos grandes negócios – onde, intuitivamente, pode-se supor que a formalização já seja maior do que nos pequenos empreendimentos.

Tomando-se especificamente a região Nordeste (tabela 5), pode-se ver um movimento semelhante ao verificado para o país como um todo; porém, parece que este movimento, nesta região, foi mais intenso, sugerindo um dinamismo maior do

---

8. Assalariados com carteira de trabalho assinada, que é o símbolo da formalização do assalariamento no Brasil. Os dados são todos retirados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

9. E também do conjunto dos ocupados independentemente do setor. Sempre com soma 100 “na linha”, ou seja, com soma 100 para cada setor e também, na última linha da tabela, para o conjunto dos ocupados.

10. Os tamanhos de estabelecimento definidos pela Rais são os seguintes: 0 a 4 trabalhadores; 5 a 9; 10 a 19; 20 a 49; 50 a 99; 100 a 249; 250 a 499; 500 a 999; mais de mil trabalhadores. A opção neste estudo é redefinir intervalos de forma a agregar os intervalos originais da RAIS. Tomando-se como referência uma taxonomia elaborada por Santos (2006, p. 39), foram definidos os seguintes intervalos e respectivos portes de empresas: *i*) microempresas, até 9 pessoas ocupadas; *ii*) pequena empresa, de 10 a 49 ocupados; *iii*) média empresa, entre 50 e 249 ocupados; e *iv*) grande empresa, 250 ou mais ocupados.

11. É importante tecer algumas considerações para qualificar melhor estes resultados, dado que a análise da composição percentual de certos agregados pode muitas vezes esconder fatores que não ficam muito claros pelo efeito composição de alguns movimentos. O aumento do peso percentual – em relação ao total, independentemente do porte das empresas – dos ocupados em estabelecimentos denominados aqui microempresas ou empresas de pequeno porte foi bastante significativo, pois, no período azado, todo este contingente de ocupados formais aumentou em termos absolutos, segundo as tabelas que deram origem a essas tabelas de valores percentuais; ou seja, a ampliação da participação relativa do emprego formal em MPEs expresso nessas tabelas não significa que tenha havido substituição de empregos de uma situação por outra, mas sim crescimento em todas as situações descritas pelo tamanho do estabelecimento, porém de forma mais intensa nos estabelecimentos com até nove empregados formais (vale sublinhar que, entre 1995 e 2003, cresceu cerca de 24% o estoque de postos formais de trabalho no Brasil – independentemente do tamanho dos estabelecimentos – e cerca de 32% no caso do Nordeste; que cresceu aproximadamente 33% entre 2003 e 2008, no caso do Brasil, e quase 37% no Nordeste no mesmo período e, por fim, ainda – apesar da crise – cerca de 4,4% no Brasil e cerca de 6,9% no Nordeste entre 2008 e 2009). Não é possível, tampouco, avaliar a trajetória e o desempenho de empresas do setor informal, como também não é possível saber se houve formalização de postos de trabalho já existentes em MPEs que antes atuavam na informalidade ou se o aumento do número de postos ocorreu em empresas novas que foram criadas recentemente. Pode-se supor que tenha havido combinação das duas situações. Quando neste trabalho estamos falando em “formalização”, tratamos simplesmente do aumento do peso relativo da ocupação em estabelecimentos de micro e pequenas empresas.

que a média nacional, no caso da região citada, destes tipos de empreendimentos no sentido de formalizar a mão de obra empregada em suas atividades. Basta verificar que, entre 1995 e 2009, houve aumento de apenas 1,5 ponto percentual (p.p.) da participação de empregados em microempresas quando se considera o universo do mercado de trabalho do Brasil, mas de 2,9 p.p. quando se considera especificamente a participação dos empregados de microempresas no Nordeste.

TABELA 4

**Brasil: distribuição dos ocupados por setor de atividade, segundo o tamanho do estabelecimento em 1995, 2003 e 2009, respectivamente**

Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	10,9	26,7	28,6	33,8
Indústria de transformação	8,8	18,7	27,0	45,5
Serviços industriais de utilidade pública	3,4	7,7	17,4	71,6
Construção civil	13,1	25,7	32,9	28,3
Comércio	38,9	34,3	20,3	6,6
Serviços	16,5	22,6	23,3	37,6
Administração pública	0,3	0,6	8,1	91,0
Agropecuária	36,3	24,1	17,4	22,3
Outros/ignorados	39,4	32,5	20,3	7,8
<b>Total</b>	<b>15,0</b>	<b>18,5</b>	<b>20,2</b>	<b>46,3</b>
Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	11,7	29,5	22,6	36,3
Indústria de transformação	10,5	23,6	27,3	38,6
Serviços industriais de utilidade pública	4,3	10,4	22,0	63,4
Construção civil	15,3	28,6	31,8	24,3
Comércio	42,5	35,5	16,7	5,4
Serviços	19,5	24,3	22,2	34,0
Administração pública	0,2	0,7	7,7	91,4
Agropecuária	41,6	24,7	16,4	17,3
Outros/ignorados	0,0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>17,8</b>	<b>20,6</b>	<b>18,8</b>	<b>42,8</b>

(continua)

(continuação)

Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	7,7	20,7	20,7	50,9
Indústria de transformação	9,7	22,4	25,5	42,3
Serviços industriais de utilidade pública	3,9	10,4	20,3	65,3
Construção civil	11,2	23,8	29,5	35,5
Comércio	37,6	35,7	19,5	7,2
Serviços	17,8	23,6	20,7	37,9
Administração pública	0,2	0,6	5,4	93,7
Agropecuária	39,7	24,3	17,2	18,8
Outros/ignorados	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>16,5</b>	<b>20,7</b>	<b>18,4</b>	<b>44,4</b>

Fonte: Rais.

TABELA 5

Nordeste: distribuição dos ocupados por setor de atividade, segundo tamanho de estabelecimento em 1995, 2003 e 2009, respectivamente

Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	5,5	22,2	34,3	37,9
Indústria de transformação	8,2	14,4	20,7	56,7
Serviços industriais de utilidade pública	2,8	6,8	15,6	74,8
Construção civil	9,1	25,5	38,1	27,3
Comércio	36,0	33,7	22,7	7,7
Serviços	13,2	20,9	23,8	42,1
Administração pública	0,2	0,6	8,4	90,8
Agropecuária	16,3	22,2	24,6	36,8
Outros/ignorados	31,0	30,0	22,9	16,1
<b>Total</b>	<b>10,9</b>	<b>14,9</b>	<b>18,6</b>	<b>55,6</b>
Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	8,5	28,8	30,2	32,5
Indústria de transformação	10,1	19,9	21,3	48,8
Serviços industriais de utilidade pública	4,2	9,7	18,3	67,8
Construção civil	12,2	27,8	37,1	22,9
Comércio	44,8	35,0	15,2	4,9
Serviços	18,4	25,3	23,6	32,7
Administração pública	0,2	0,7	7,0	92,1
Agropecuária	20,9	21,4	24,9	32,8
Outros/ignorados	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>14,4</b>	<b>17,0</b>	<b>16,7</b>	<b>51,8</b>

(continua)

(continuação)

Setores IBGE	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Mais de 249
Extração mineral	5,5	19,9	27,0	47,6
Indústria de transformação	9,4	19,5	19,8	51,3
Serviços industriais de utilidade pública	4,1	9,4	18,5	68,0
Construção civil	8,1	21,8	33,7	36,3
Comércio	39,6	34,9	18,7	6,8
Serviços	17,1	23,6	21,1	38,3
Administração pública	0,2	0,8	4,1	94,9
Agropecuária	24,5	24,5	25,8	25,2
Outros/ignorados	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>13,8</b>	<b>17,2</b>	<b>15,8</b>	<b>53,3</b>

Fonte: Rais.

Por fim, a tabela 6 informa sobre a evolução dos rendimentos médios por tamanho dos estabelecimentos, tomando o conjunto dos ocupados formais do Brasil e destacando, também, o conjunto de ocupados no Nordeste. Levando-se em conta o período 1999-2009, pode-se constatar, mais uma vez, tanto a melhoria significativa da situação ocupacional dos empregados formais de microempresas, como também que esta melhoria relativa foi mais intensa especificamente no Nordeste. Basta verificar que, tomando-se o conjunto de ocupados formais do Brasil, o segmento que, destacadamente, revelou maior ganho de renda média real foi o dos trabalhadores formais em empresas de até quatro empregados, seguido dos trabalhadores em estabelecimentos entre cinco e nove empregados – e também de trabalhadores de empresas com mais de mil empregados. De todo modo, dadas as magnitudes da variação da renda média real nos segmentos mencionados, pode-se afirmar com clareza que foi justamente nos estabelecimentos de microempresas<sup>12</sup> que a renda média real mais cresceu no intervalo entre 1999 e 2009. No caso do Nordeste, o comportamento da renda média segundo o porte das empresas revelou o mesmo padrão da média nacional. Além disso, nesta região o rendimento médio real cresceu de forma mais intensa, tanto considerando-se o conjunto dos ocupados, como quando se considera, isoladamente, o segmento de ocupados em estabelecimentos de MPEs. Esta tabela, portanto, encerra mais uma demonstração do desempenho da renda do mercado de trabalho nordestino acima da média nacional nos anos mais recentes, revelando de mais uma forma a redução das diferenças regionais ainda existentes no Brasil.<sup>13</sup>

12. Neste estudo definidas como empresas de até nove pessoas ocupadas, conforme Santos (2006).

13. Em 1999, a renda média dos ocupados do conjunto do mercado de trabalho brasileiro era 41% maior do que a renda média dos ocupados no mercado de trabalho do Nordeste; em 2009, esta diferença havia se reduzido para 27,5%. No que se refere especificamente ao segmento de estabelecimentos com até quatro trabalhadores ocupados, a diferença, em favor da média nacional, em relação à média do Nordeste, era igual a 28,7% em 1999, reduzindo-se para 20% em 2009.

TABELA 6  
Evolução da renda média por tamanho do estabelecimento

Brasil	1999		2009		Varição <sup>1</sup>
	Empregados	Renda média	Empregados	Renda média	Renda média
Até 4	2.347.303	617,90	3.484.001	745,20	20,6
De 5 a 9	2.046.350	795,73	3.331.941	876,30	10,1
De 10 a 19	2.199.043	962,76	3.764.578	1.003,80	4,3
De 20 a 49	2.760.965	1.138,80	4.757.238	1.141,30	0,2
De 50 a 99	2.050.135	1.285,31	3.351.908	1.289,90	0,4
De 100 a 249	2.823.315	1.409,08	4.236.164	1.487,50	5,6
De 250 a 499	2.308.377	1.482,32	3.581.931	1.609,70	8,6
De 500 a 999	2.138.083	1.601,28	3.548.183	1.738,80	8,6
1.000 ou +	6.319.694	1.848,39	11.151.602	2.056,00	11,2
<b>Total</b>	<b>24.993.265</b>	<b>1.339,56</b>	<b>41.207.546</b>	<b>1.461,20</b>	<b>9,1</b>

Nordeste	1999		2009		Varição <sup>1</sup>
	Empregados	Renda média	Empregados	Renda média	Renda Média
Até 4	301.360	480,14	514.394	620,50	29,2
De 5 a 9	278.288	599,03	506.249	698,40	16,6
De 10 a 19	301.228	731,44	553.519	797,40	9,0
De 20 a 49	397.408	851,09	719.618	894,50	5,1
De 50 a 99	302.237	939,13	511.178	992,60	5,7
De 100 a 249	453.929	1.005,72	662.944	1.198,60	19,2
De 250 a 499	450.364	954,83	682.282	1.264,20	32,4
De 500 a 999	436.406	1.068,27	833.723	1.317,70	23,3
1.000 ou +	1.260.532	1.157,48	2.438.279	1.429,50	23,5
<b>Total</b>	<b>4.181.752</b>	<b>948,31</b>	<b>7.422.186</b>	<b>1.146,10</b>	<b>20,9</b>

Fonte: Rais. Elaboração do autor.

Nota: <sup>1</sup> Valores deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), com base em dezembro de 2009, variação média no período.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O comportamento do perfil ocupacional do setor formal do mercado de trabalho nordestino segundo o tamanho do estabelecimento, bem como a evolução dos rendimentos médios do mercado de trabalho nordestino *vis-à-vis* o mercado de trabalho do Brasil como um todo, revela não apenas que a trajetória dos micro e pequenos negócios no Brasil, nos anos mais recentes, foi bastante positiva, mas

também se reveste de mais uma demonstração: a de que o desempenho da economia nordestina esteve acima do desempenho da economia nacional nos anos mais recentes.

O processo de formalização do mercado de trabalho brasileiro, descrito por alguns autores em trabalhos recentes (Cardoso Júnior, 2007), foi ainda mais intenso, segundo outros trabalhos (Pereira, 2009), em municípios de menor porte e em regiões de menor renda relativa – como ainda é o caso da região Nordeste do Brasil. Tal situação talvez esteja relacionada ao desempenho, acima da média, da formalização dos postos de trabalho especificamente em microempresas e em empresas de pequeno porte, que têm maior peso relativo justamente em municípios menores. A maneira pela qual os dados e as informações deste estudo foram expostos impede a avaliação de toda a dimensão das transformações ocorridas nas MPEs, pois muitas delas ainda são valhacoutos da informalidade, não tendo sido captados, portanto, dados neste trabalho. De toda forma, foi possível perceber que o dinamismo dos negócios deste porte tem sofrido transformações alvissareiras, não apenas no conjunto do país, como também na região Nordeste. Deve-se frisar que essa expansão do peso da economia nordestina na economia nacional tem ocorrido na época em que a própria economia nacional está em uma senda de crescimento acelerado; ou seja, o aumento do peso do Nordeste na renda nacional não tem ocorrido – conforme aconteceu entre 1980 e 2000 – em contexto marcado principalmente por esvaziamento da economia dos centros mais dinâmicos do país.<sup>14</sup>

Além da evolução da participação nordestina em diversos setores de atividade, há também que se ressaltar o aumento do peso do emprego com carteira na região nordestina a um ritmo ainda maior do que o acelerado – e inédito, desde pelo menos os anos 1980 – ritmo do Brasil como um todo, o que denota uma alvissareira formalização do mercado de trabalho do Nordeste, em movimento semelhante ao ocorrido na região Sudeste na época da industrialização pesada no Brasil – embora seja sempre forçoso destacar que o grau de formalização do mercado de trabalho do Nordeste ainda é bem inferior ao da região Sudeste. Esta maior formalização atinge inclusive os estratos mais elevados de renda da região, dotando-a de uma característica mais afeita a uma área industrializada e com mercado de trabalho mais organizado e estruturado. Parece que vai ficando cada vez mais no passado o tradicional quadro da sociedade nordestina na qual os ricos e a classe média mais abastada são representados apenas por empregadores (do cam-

---

14. Tomando-se os dados das contas regionais do IBGE, pode-se constatar que, em 1980, a renda da região Nordeste equivalia a 12,2% da renda nacional e, em 2000, a 13,1% desta; na mesma época, a participação da economia paulista caiu de 37,7% da renda nacional para 33,7% da referida renda. Deve-se registrar que, entre 1980 e 2000, o PIB *per capita* nacional cresceu modestíssimo 0,17% a.a., em média. Entre 2003 e 2008, porém, o PIB *per capita* cresceu cerca de 3,5% a.a., em média – e pode-se supor que, pelo menos nos próximos anos, manterá esse patamar.

po e das atividades urbanas) e funcionários públicos mais graduados. Cada vez mais os estratos de altas rendas incluem trabalhadores assalariados de atividades que pagam bons salários, como as atividades industriais e muitas outras, direta ou indiretamente relacionadas a elas, por exemplo, os serviços financeiros, os serviços em geral de maior produtividade e também as atividades comerciais mais organizadas e oligopolizadas, o que não exclui, mas, pelo contrário, alimenta e promove a expansão de micro e pequenos negócios na região nordestina.

Este trabalho pretendeu apenas traçar um caminho inicial para analisar as potencialidades do micro e do pequeno negócio em uma região que está enveredando por uma trajetória de crescimento robusto e – ao que parece – duradouro. A literatura do desenvolvimento econômico revela que o dinamismo é conduzido pelos investimentos das grandes empresas do segmento capitalista, restando às micro, pequenas ou mesmo médias empresas do setor informal ou mesmo formal tentar usufruir da renda transferida pelo setor formal (e dinâmico) para o setor informal, conforme destacaram Souza (1980) e diversos outros autores de origem cepalina (Pinto, 1976; Bravo, 1979, por exemplo) ou não (Cacciamali, 1986, 2000). De todo modo, um estudo do desempenho recente dos micro e pequenos negócios, avaliados pela evolução do emprego ou por outros indicadores de desempenho, representa uma forma de medir as potencialidades de desenvolvimento da região Nordeste nessa quadra de intensas transformações positivas pelas quais a região vem passando.

A recente expansão econômica e as perspectivas que se abrem para a continuidade do crescimento econômico na região nordestina do Brasil fazem desta um local de interesse para a interpretação do fenômeno do crescimento dos pequenos negócios. A lógica da acumulação capitalista tem sido alterada na região, justamente por causa dos investimentos em infraestrutura e da instalação ou da ampliação da capacidade de produção de grandes empresas. As palavras de Santos (2006, p. 60) sintetizam fatores que se aplicam ao fenômeno recente de crescimento econômico acelerado no Nordeste:

(...) parte dos espaços dos pequenos negócios, criados e destruídos, decorrem das próprias mudanças na estrutura produtiva, em termos de composição dos produtos e dos diversos setores, das relações de complementaridade, dos serviços exigidos como apoio à agricultura e à indústria, ou como exigência do avanço da urbanização, das mudanças nas formas de sociabilidade no meio urbano, das novas formas de consumo e de produção impulsionadas e viabilizadas também pela elevação da renda per capita e pelos padrões de distribuição de renda. São mudanças, portanto, provocadas pelas transformações inerentes ao processo de desenvolvimento do capitalismo, enquanto um processo de transformações recorrentes nas técnicas e materiais utilizados, nas formas de organização do trabalho, nos produtos produzidos, nos padrões de sociabilidade e de consumo.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T. B. Nordeste, Nordestes: que Nordeste? *In*: AFFONSO, R. B.; SILVA, P. L. B. (Org.). **Desigualdades regionais e desenvolvimento**. São Paulo: Fundap, Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995.
- BALTAR, P. E. A. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. **Economia e sociedade**, n. 6, jun. 1996.
- BRAVO, P. V. A distribuição de renda e as opções de desenvolvimento. *In*: SERRA, J. (Org.). **América Latina: ensaios de interpretação econômica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
- CACCIAMALI, M. C. **A economia informal 20 anos depois**. 1986. Mimeografado.
- \_\_\_\_\_. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, n. 14, 2000.
- CANO, W. **Desequilíbrios regionais e concentração industrial no Brasil: 1930-1970**. Campinas: Global Editora/PNDE, 1985.
- \_\_\_\_\_. **Raízes da concentração industrial em São Paulo**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1977.
- CARDOSO JÚNIOR, J. C. P. **De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal**. Ipea, 2007 (Texto para Discussão, n. 1.310).
- COHEN, S.; ZYSMAN, J. **Manufacturing matters: the myth of post industrial economy**. Basic Books, 1988.
- DEDECCA, C. S. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. *In*: PRONI, M.; HENRIQUE, W. (Org.). **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas: Editora da UNICAMP, 2003.
- \_\_\_\_\_. Notas sobre a evolução no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de economia política**, São Paulo, v. 25, n. 1, 97, jan./mar. 2005.
- DINIZ, C. C. **A dinâmica regional recente da economia brasileira e suas perspectivas**. Rio de Janeiro: Ipea, 1995 (Texto para Discussão, n. 375).
- \_\_\_\_\_. Desenvolvimento poligonal no Brasil: nem desconcentração, nem contínua polarização. **Nova economia**, v. 31, n. 11, set. 1993.
- FURTADO, C. **A fantasia desfeita**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.
- \_\_\_\_\_. **A fantasia organizada**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- \_\_\_\_\_. **Formação econômica do Brasil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

KALDOR, N. **Strategic factors in economic development**. New York State School of Industrial and Labour Relations. Ithaca NY: Cornell University, 1967.

MACAMBIRA, J.; CARLEIAL, L. M. F. (Org.). **Emprego, trabalho e políticas públicas**. Fortaleza: BNB, IDT, 2009.

MORETTO, A. *et al.* (Org.). **Economia, desenvolvimento regional e mercado de trabalho do Brasil**. IDT, BNB, CESIT/UNICAMP, 2010.

OLIVEIRA, C. A. B. Formação do mercado de trabalho no Brasil. *In*: OLIVEIRA, M. A. (Org.). **Economia & trabalho: textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

PEREIRA, C. P. **Dinamismo econômico e mercado de trabalho no Brasil: uma abordagem geral dos últimos 40 anos e estudo empírico do período recente**. Monografia (Graduação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2009.

PINTO, A. Heterogeneidade estrutural e o modelo de desenvolvimento recente. *In*: SERRA, J. (Coord.). **América Latina: ensaios de interpretação econômica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1999. cap. 5.

SANTOS, A. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise do final do século XIX**. 2006. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SOUZA, P. R. **Emprego, salários e pobreza**. Hucitec, 1980. cap. 5.



## **Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

### **Editorial**

#### **Coordenação**

Claudio Passos de Oliveira

#### **Supervisão**

Andrea Bossle de Abreu

#### **Revisão**

Cristina Celia Alcantara Possidente

Eliezer Moreira

Elisabete de Carvalho Soares

Lucia Duarte Moreira

Luciana Nogueira Duarte

Míriam Nunes da Fonseca

#### **Editoração**

Roberto das Chagas Campos

Aeromilson Mesquita

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Carlos Henrique Santos Vianna

Maria Hosana Carneiro da Cunha

#### **Capa**

Aline Cristine Torres da Silva Martins

#### **Brasília**

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES,

Térreo – 70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 3315-5336

Correio eletrônico: [livraria@ipea.gov.br](mailto:livraria@ipea.gov.br)



Composto em Adobe Garamond Pro 11/13,2 (texto)  
Frutiger 67 Bold Condensed (títulos, gráficos e tabelas)  
Impresso em offset 90g/m<sup>2</sup>  
Cartão supremo 250g/m<sup>2</sup> (capa)  
Rio de Janeiro-RJ

### Missão do Ipea

Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro.

ISBN 978-85-7811-152-6



**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

**SECE**

SECRETARIA DE  
ASSUNTOS ESTRATÉGICOS  
DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PAÍS RICO E PAÍS SEM POBREZA