

## **META 2 - OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO**

### **Produto 3: Estudo contendo diagnóstico sobre a geração de empregos no Brasil nas micro e pequenas empresas**

---

TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº  
906583/2020

**2022**

**DIIESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Presidente da República  
Jair Messias Bolsonaro

Ministro do Trabalho e Previdência  
José Carlos Oliveira

Secretário de Trabalho  
Mauro Rodrigues de Souza

Subsecretário de Relações do Trabalho  
Luiz Alberto Matos Dos Santos

Subsecretário de Estudos e Estatísticas do Trabalho  
Felipe Vella Pateo

Subsecretário de Políticas Públicas do Trabalho  
Sylvio Eugenio de A Medeiros

Secretaria de Trabalho  
Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F – 4º andar  
Telefone: (61) 2031-4359  
CEP: 70056-900-900  
Brasília – DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério da Economia.

**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE****Direção Sindical Executiva**

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

**Direção Técnica**

Fausto Augusto Junior – Diretor Técnico

Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunta

**Ficha Técnica****Coordenação do Projeto**

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

**Coordenação do Estudo**

Maria de Fatima Lage Guerra

Gustavo Monteiro

**Equipe Executora**

DIEESE

**Apoio**

Equipe administrativa do DIEESE

**Entidade Executora**

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

DIEESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [institucional@diesse.org.br](mailto:institucional@diesse.org.br) / <http://www.dieese.org.br>

**SUMÁRIO**

INTRODUÇÃO	06
1.ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS	10
2.OCUPADOS EM PEQUENAS UNIDADES ECONÔMICAS: O PESO E A IMPORTÂNCIA DOS QUE TRABALHAM POR CONTA PRÓPRIA	23
3. O EMPREGO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MPEs DA ECONOMIA FORMAL	43
4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS MPEs	55
5. MPEs E O SERVIÇO PÚBLICO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA	59
6. ACESSO AO SEGURO DESEMPREGO PELO TRABALHADOR DE MPEs	62
7. BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AO TRABALHADOR DE MPEs PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL	67
8. DESAFIOS E RECOMENDAÇÕES PARA AUMENTAR COMPETITIVIDADE E MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MPEs	75
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXO - ROTEIRO DE PERGUNTAS SOBRE MPES	104

## ***Emprego, condições de trabalho e proteção social nas micro e pequenas empresas brasileiras, em contexto de crise econômica***

### **INTRODUÇÃO**

O debate sobre a importância econômica e social das micro e pequenas empresas (MPEs) vem ganhando força no mundo todo. Há uma percepção cada vez maior por parte dos especialistas no assunto de que não são somente as grandes corporações que dinamizam cadeias produtivas, mas também os inúmeros empreendimentos menores que gravitam em torno delas ou não, produzindo riqueza, renda e emprego. Em consequência, ações diversas no sentido de apoiar as pequenas unidades produtivas têm sido estimuladas no mundo todo e tornado parte central das estratégias de desenvolvimento, sobretudo em países desenvolvidos.

Mas é especialmente em países de baixa e média renda, como o Brasil, que os pequenos negócios se destacam como instrumentos potencialmente promotores de desenvolvimento socioeconômico. Segundo as informações da RAIS de 2020, essas empresas representam 98,8% dos estabelecimentos formais, 40% do emprego com carteira assinada e 27% da massa de salários pagos em vínculos formais no país. O segmento responde também por 73% do total de ocupados em negócios privados, incluindo os trabalhadores por conta-própria, como mostram dados da PNADC do primeiro trimestre de 2002.

Em reconhecimento a esse dinamismo, várias iniciativas de adoção de novas políticas públicas e de reformulação de antigos instrumentos de apoio ao segmento foram tomadas pelo governo, no passado recente, com destaque para o Supersimples e a Lei do Microempreendedor Individual (MEI). O sentido dessas medidas foi o reconhecimento da existência de uma assimetria nas condições de concorrência das MPEs em relação às médias e grandes empresas, bem como da prevalência entre elas de piores condições e relações de trabalho. As medidas adotadas buscaram, entre outras coisas, reduzir a tributação, desburocratizar o processo de criação de novos empreendimentos e incentivar a formalização de unidades produtivas em atividade. Em conjunto, elas foram exitosas em promover o emprego, a longevidade dos estabelecimentos e a melhoria das condições

e relações de trabalho no setor, especialmente quando coincidiram com um ciclo de crescimento econômico mais expressivo.

Entre 2009 e 2014, a quantidade de MPEs no Brasil cresceu de forma ininterrupta a uma taxa média anual de 2,2% (SEBRAE e DIEESE, 2020)<sup>1</sup>. A partir de 2015, em função da crise econômica, houve interrupção deste ciclo mais favorável e o número de unidades ativas caiu em torno de -1,0% ao ano, até 2019. Em 2020, mesmo com a pandemia, o número de estabelecimentos de MPEs voltou a subir. E, durante a crise, a queda na remuneração média nessas empresas foi relativamente menor do que nas empresas de maior porte. Ou seja, mesmo num cenário adverso, as MPEs cumpriram um importante papel ao amortecer os impactos da recessão sobre o mercado de trabalho e a estrutura produtiva.

Mas a despeito dos avanços, os desafios a serem enfrentados pelo país em relação a esse ramo de negócios ainda são grandes. Trata-se de um segmento marcado por profundas desigualdades de produtividade, dificuldades de acesso a financiamento, falta de recursos próprios para investimento, problemas de gestão, informalidade elevada e outros desafios que resultam em baixa capacidade competitiva e, por decorrência, em estruturas de contratação e proteção do emprego mais precárias.

Em outras palavras, é nas MPEs que prevalecem taxas de informalidade do trabalho mais elevadas; jornadas de trabalho mais longas; empregos mais precários e de curta duração; salários menores; e índices de acidentes de trabalho e de desrespeito aos direitos mais frequentes. É nas MPEs também que é menor a parcela de trabalhadores que não tem benefícios trabalhistas, assim como é menor o grau de proteção social, relativamente aos segmentos de médias e grandes empresas.

Nesse sentido, seja em função da importância econômica dessas empresas, seja pelo seu enorme peso no total das ocupações ou, ainda, pela prevalência nesse ramo de negócios de piores empregos e condições de trabalho, é de extrema relevância a realização de estudos que analisem as especificidades do setor em termos das ocupações, da informalidade, da relação com a previdência social, da rotatividade no emprego, da negociação coletiva e da saúde e segurança do trabalho, entre outras questões. Isso é verdadeiro especialmente no contexto atual de crises econômica e sanitária sobrepostas, que implicaram em expressiva contração do emprego, aumento da informalidade e piora

---

<sup>1</sup> <https://www.dieese.org.br/anuario/2018/anuarioPequenoNegocio2018.html>

nos níveis dos rendimentos e das condições do trabalho, bem como de vigência de uma nova legislação trabalhista, mais flexível. São essas as preocupações centrais que fundamentam a elaboração desse estudo.

O estudo se insere na Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, que tem por meta produzir conhecimento para estimular o debate público e o diálogo social, em âmbitos nacional e subnacional, acerca dos desafios para assegurar trabalho digno e contribuir para o aperfeiçoamento das políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil. Mais especificamente, trata-se do Produto 3 - Estudo contendo diagnóstico sobre a geração de empregos no Brasil nas micro e pequenas empresas, da Meta 2 - Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e a Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, do TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA + BRASIL - Nº 906583/2020 - Produção de estudos, pesquisas e disseminação de dados que aprofundem o conhecimento sobre temas relevantes para a compreensão das questões relativas ao mundo do trabalho.

Como ponto de partida para a realização deste estudo, considerou-se que são poucos os estudos e pesquisas realizados no Brasil sobre o peso e a importância das MPEs na geração de emprego que consideram os trabalhadores por conta própria e os MEIs nas análises. Ponderou-se, também, que são poucos os estudos que se propõem a analisar aspectos pouco explorados das relações de trabalho que vigoram nessas empresas, como a incidências da negociação coletiva e as formas de relacionamento dos empregadores e trabalhadores com as políticas públicas de emprego e proteção social, com destaque para a intermediação de mão de obra, o seguro desemprego e a previdência social.

A partir de tais reflexões, fixou-se como objetivo central do estudo trazer elementos para uma reflexão sobre a situação atual e a evolução do emprego, da renda, das condições de trabalho e da proteção social no segmento de MPEs, no período de 2015 a 2022, buscando tratar essas duas lacunas identificadas em estudos anteriores.

Para cumprir esse objetivo, este relatório está estruturado em nove seções. Na primeira, são apresentados os principais aspectos conceituais e metodológicos relativos à mensuração e classificação das MPEs e que são base para a abordagem empregada no estudo. Na segunda, faz-se uma análise das informações da PNADC-IBGE que permitem captar dados sobre ocupados em relações informais de trabalho, incluindo informações sobre quantidade e perfil dos trabalhadores por conta própria. Na terceira seção, são analisadas as estatísticas da RAIS, que traz números gerais sobre os vínculos formais nas MPEs, e destacados três aspectos em que se diferem das empresas médias e grandes



nesses registros: as remunerações, a rotatividade e os afastamentos. Entre a quarta e a sétima seção do estudo são analisados, respectivamente, os dados sobre negociação coletiva, intermediação de mão de obra, seguro desemprego e benefícios previdenciários. Na oitava seção, são apresentados os principais resultados do diálogo efetuado com três especialistas – um da academia, outro de uma instituição de pesquisa e um terceiro de uma associação representativa de MPEs – a respeito dos desafios enfrentados pelos pequenos negócios e as diretrizes mais adequadas para enfrentá-los. Na nona e última seção são elaboradas algumas considerações finais. Por fim, há um Anexo que contém, as questões que nortearam as três entrevistas realizadas com os especialistas convidados.

## 1. ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS

As empresas de pequeno porte são agentes econômicos cada vez mais relevantes para a promoção do desenvolvimento. À medida em que diminuem os postos de trabalho assalariado em grandes corporações, em razão de mudanças tecnológicas e organizacionais, uma parcela cada vez maior da população e da economia global tem se tornado dependente das suas atividades para se sustentar.

Mas apesar dessa importância, definir o que são empresas de pequeno porte não é tarefa simples. Trata-se de um conjunto muito heterogêneo de empreendimentos, que inclui desde os indivíduos que trabalham por conta própria, movidos pela necessidade de autoemprego, até empresas com alto grau de investimento e desenvolvimento tecnológico, que operam em mercados extremamente competitivos.

Em termos mais concretos, são negócios como a padaria da esquina de um bairro periférico de Salvador; o salão de beleza de uma favela carioca; o quiosque de maquiagem instalado no corredor de um shopping de luxo numa capital qualquer; o consultor de informática que atende clientes a domicílio em qualquer centro urbano; a pequena propriedade de um agricultor familiar do interior do Paraná; o escritório de advocacia instalado na Faria Lima; o galpão de costura de migrantes da periferia de São Paulo; a desenvolvedora de robôs para inspeção de dutos de petróleo instalada em uma incubadora tecnológica, como posto em Nogueira (2016); a pizzaria de uma cidade do interior de Rondônia; as fábricas de jeans de Toritama-PE, o mel de Picos-PI, entre muitos outros exemplos.

Essa imensa heterogeneidade de empreendimentos dificulta a construção de um critério único para classificar as empresas, bem como a elaboração de políticas públicas de apoio ao segmento que sejam realmente efetivas. As dificuldades são notáveis inclusive nos estudos e pesquisas já publicados sobre o assunto, que ora se referem a esse grupo de empreendimentos como pequenas empresas, ora como pequenas e médias empresas e ora ainda como micro, pequenas e médias empresas.

O foco desse estudo, por interesse do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), são as empresas de pequeno porte definidas como micro e pequenas empresas (MPEs). Mas o que é exatamente um micro ou uma pequena empresa? Que critérios de classificação são usados normalmente para delimitar o tamanho ou o porte dessas

pequenas unidades econômicas e diferenciá-las das demais? Há uma definição mais comum de MPEs que seja adotada de modo universal por todos países, regiões e setores de atividade econômica? Quais são as vantagens e desvantagens dos critérios existentes? Quais são os critérios de medição do tamanho de uma empresa mais usuais no Brasil? O trabalhador por conta própria faz parte do universo das MPEs?

O objetivo dessa primeira seção é responder essas questões e, a partir delas, descrever os principais aspectos conceituais e metodológicos adotados no estudo para analisar o comportamento do emprego, da renda, das condições de trabalho, da proteção social e da negociação coletiva no segmento de MPEs, no Brasil.

### **1.1. Critérios mais comuns para classificar MPE**

Em função das diferenças socioeconômicas existentes entre os países e suas populações de empresas, é muito difícil estabelecer um conceito de MPE que possa ser aplicado de modo universal. Na falta de uma norma acordada internacionalmente, cada país, na prática, tem liberdade para definir as suas próprias metodologias, sendo que em vários deles, incluindo o Brasil, existe mais de um critério disponível.

Mas em razão da crescente globalização; da formação de mercados comuns e economicamente integrados; e da necessidade que as empresas e os governos têm de monitorar o desempenho dos negócios de modo comparado a outras economias, há uma tendência à adoção de certas práticas de medição mais ou menos comuns que vão além das fronteiras nacionais. O critério mais comum para definição de MPE é a estratificação por porte do empreendimento, com base no número de empregados. Além desse critério, também são comuns estratificações com base em variáveis de natureza financeira (faturamento, balanço anual, receita bruta, valor de exportações etc.), “para que se possa compreender a importância real e o desempenho de uma empresa, bem como a sua posição em relação às suas concorrentes”<sup>2</sup>.

A principal vantagem das variáveis quantitativas é que elas são objetivas e mais fáceis de serem aplicadas e comparadas. Mas, segundo Curran e Blackburn (2001, *apud* Berisha e Pula, 2015), a definição do tamanho de uma empresa em termos do número de

---

<sup>2</sup> Item 4 da Recomendação 361, de 6 de maio de 2003, da Comissão Europeia, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas. Disponível em: <https://www.iapmei.pt/getattachment/PRODUTOS-E-SERVICOS/Qualificacao-Certificacao/Certificacao-PME/Recomendacao-da-Comissao-2003-361-CE.pdf.aspx>

empregados, por exemplo, tem sido cada vez mais difícil de ser usada, porque a proporção de empregados efetivos e permanentes vem se reduzindo de forma acelerada, ao passo que cresce a proporção de novas formas de contratação mais flexíveis, como o trabalho terceirizado, em tempo parcial e o trabalho ocasional ou temporário. Outra fragilidade dessa variável é que o número de empregados efetivamente contratados varia muito segundo o tipo de mercado e o setor de atividade econômica e isso dificulta sobremaneira o estabelecimento de comparações generalizadas (Stoke e Wilson, 2010, *apud* Berisha e Pula, 2015).

Os critérios financeiros também possuem fragilidades. Como apontam Berisha e Pula (2015), entre as principais destacam-se as práticas contábeis diferenciadas e/ou as inconsistências existentes nos relatórios financeiros de cada país e setor; a inflação e as taxas de câmbio que tornam as estatísticas incomparáveis ao longo do tempo; a prática, ainda comum em muitas regiões, de maquiar informações financeiras por razões de natureza fiscal; e a preferência dos gestores em geral pelo fluxo de caixa, ao invés do faturamento, como indicador mais adequado para monitorar o desempenho de seus negócios.

Para se ter uma definição mais precisa de MPE, o ideal seria poder usar em um mesmo método variáveis quantitativas e características qualitativas dessas empresas. Nesse sentido, as MPEs têm estruturas organizacionais e de propriedade, forma de gestão, natureza jurídica e outros aspectos não quantificáveis muito distintos das médias e grandes empresas. Isso inclui a figura do gerente-proprietário que, além dos deveres de gestão e liderança, assume também a responsabilidade pelo risco do negócio; o princípio da gestão pessoal, no sentido de que o gerente-proprietário mantém contato direto e permanente com funcionários, clientes e fornecedores; a independência, no sentido de que a empresa não faz parte de um grupo e é relativamente livre de controle sobre suas próprias decisões; o processo de produção mais intensivo em trabalho; o autofinanciamento e o papel dos fundos familiares, entre outros aspectos (Berisha e Pula, 2015). A grande desvantagem desses aspectos qualitativos é que eles são muito difíceis de serem operacionalizados e comparados, embora possam ser usados nas análises descritivas de forma complementar.

## 1.2. Critérios para definição de MPE no Brasil

No Brasil, existe mais de um critério para definição de MPE. Um deles é a estratificação por porte do empreendimento adotada pelo Serviço Nacional de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que se baseia no número de empregados ocupados, com limites diferentes para as atividades de indústria e construção e para as atividades de agropecuária, comércio e serviços (Quadro 1).

**QUADRO 1 - Classificação dos estabelecimentos segundo o SEBRAE**

Porte	Setores	
	Indústria e Construção	Agropecuária, Comércio e Serviços <sup>(1)</sup>
Microempresa	até 19 pessoas ocupadas	até 9 pessoas ocupadas
Pequena empresa	de 20 a 99 pessoas ocupadas	de 10 a 49 pessoas ocupadas
Média empresa	de 100 a 499 pessoas ocupadas	de 50 a 99 pessoas ocupadas
Grande empresa	500 pessoas ocupadas ou mais	100 pessoas ocupadas ou mais

Fonte: SEBRAE. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) o setor serviços não inclui administração pública e serviço doméstico.

Segundo Nogueira (2016), mesmo que permita diferenciar as MPEs em termos de setores econômicos, a classificação do SEBRAE tem limites porque não trata as heterogeneidades intrassetoriais. Isto quer dizer, por exemplo, que uma empresa prestadora de serviços de tecnologia de informação (TI) e um salão de beleza que eventualmente possuem o mesmo número de empregados são enquadrados na mesma categoria de empresas, embora sejam negócios de naturezas totalmente distintas. (Nogueira, 2016:10).

Outro critério existente no Brasil é o adotado pela Receita Federal para admissão das empresas ao regime tributário do Simples Nacional, que foi regulamentado pela Lei Complementar (LC) n°. 123, de 14 de dezembro de 2006<sup>3</sup>, e alterado pela LC n°. 155, de 27 de outubro de 2016. Segundo essa legislação, as microempresas são aqueles empreendimentos que auferem, em cada ano-calendário, receita bruta maior que 81 mil e igual ou inferior a 360 mil reais. As pequenas empresas, por sua vez, são aqueles empreendimentos que auferem, em cada ano-calendário, receita bruta superior a 360

<sup>3</sup> A LC n° 123/2006, também chamada de Lei Geral das MPEs, regulamentou o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e instituiu um regime tributário diferenciado para essas empresas, denominado Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples). O Simples é o principal instrumento fiscal de promoção das MPEs no país.

mil reais e igual ou inferior a 4,8 milhões de reais. Já os empreendimentos com receita anual de até 81 mil reais são chamados de MEI - microempreendedor individual. Ou seja, trata-se de um método quantitativo baseado exclusivamente em um aspecto de natureza financeira.

Uma dificuldade de utilização desse método é o fato de os valores de receita bruta delimitadores das classes de MPEs não serem reajustados periodicamente. Desse modo, “à medida que a inflação vai se acumulando, observa-se uma aparente tendência (meramente estatística) de crescimento no porte médio dos pequenos negócios no país” (Nogueira, 2016:11). Outra dificuldade é o enquadramento em patamar único, e não de forma gradual, em cascata, fato que pode acabar desestimulando as MPEs a crescerem acima de certo limite, sob pena de incorrerem em aumento de carga tributária e complexidade escritural.

Por fim, um terceiro método existente no Brasil para classificação de MPEs é o que vem sendo utilizado pelo Mercosul para implementar políticas regionais de apoio ao segmento (Nogueira, 2016). Trata-se de um critério misto que combina o número de empregados com o valor anual das exportações da firma, prevalecendo para enquadramento aquele que resultar no maior porte (Quadro 2)

**QUADRO 2 - Classificação dos estabelecimentos segundo a Secretaria de Comércio Exterior**

Porte da empresa	Indústria		Comércio e serviços	
	Nº empregados	Valor (US\$)	Nº empregados	Valor (US\$)
Microempresa	Até 10	Até 400 mil	Até 5	Até 200 mil
Pequena empresa	De 11 a 40	Até 3,5 milhões	De 6 a 30	Até 1,5 milhão
Média empresa	De 41 a 200	Até 20 milhões	De 31 a 80	Até 7 milhões
Grande empresa	Acima de 200	Acima de 20 milhões	Acima de 80	Acima de 7 milhões

Fonte: Secex/ Mdic (2015) apud Nogueira (2016:14).

Segundo Nogueira (2016), “nenhum desses três critérios é capaz de dar conta das evidentes assimetrias intersetoriais, regionais e intrassetoriais que marcam o segmento”.

### **1.3. O conta própria é microempresa?**

Outro aspecto metodológico de extrema importância envolvido na escolha de critérios para definir as MPEs diz respeito ao tratamento que normalmente é dado ao indivíduo que trabalha por conta própria. O conta própria, nos termos postos pelo IBGE,

“é a pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador familiar auxiliar” (IBGE, 2018).

Em um estudo publicado em 2019, intitulado “*Small Matters*”<sup>4</sup>, a OIT afirma que grande parte das pesquisas empíricas que tratam das MPEs tendem a subestimar a sua contribuição para a geração de emprego porque desconsideram (ou incorporam de modo limitado) o papel dos indivíduos que trabalham por conta própria. Essa lacuna seria explicada pela dificuldade de identificar essa forma de ocupação em registros administrativos, fiscais ou outras fontes de dados sobre empresas e negócios, porque a maioria dos que a exercem estão no setor informal e/ou têm uma relação de emprego informal<sup>5</sup>. Mas tendo em vista a importância dos trabalhadores por conta própria em todo mundo, e particularmente nos países em desenvolvimento e emergentes, como o Brasil, é importante fazer um esforço para incorporá-los em novas análises e construir estimativas mais precisas sobre o volume e a qualidade do emprego gerado pelas MPEs.

Para tanto, a OIT criou um banco de dados com base em informações de pesquisas domiciliares sobre a força de trabalho, contendo estatísticas sobre o volume de emprego por tamanho de empresas, incluindo os trabalhadores por conta própria, para uma amostra de 99 países<sup>6</sup>. Essas informações podem ser cruzadas com informações sobre o emprego nos setores formal e informal da economia e nas atividades de agricultura, indústria e serviços.

A classificação de estabelecimentos adotada pela OIT no “*Small Matters*” se baseia no critério de número de empregados, do seguinte modo: microempresas (2 a 9 empregados); pequenas empresas (10 a 49 empregados) e médias/grandes empresas (50 ou mais empregados). O trabalhador por conta própria, em razão de suas especificidades (não ter nenhum empregado, por exemplo), não é considerado microempresa, sendo tratado como uma unidade econômica à parte. Ao conjunto dos trabalhadores por conta

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf)

<sup>5</sup> Conforme OIT (2019), referir-se ao “setor informal” significa olhar a informalidade do ponto de vista dos estabelecimentos ou empresas, ou seja, das atividades exercidas por unidades econômicas sem CNPJ ou sem pelo menos um dos seguintes critérios alternativos: prática de escrituração contábil, contribuição previdenciária em nome dos empregados e endereço fixo e conhecido. O “emprego informal”, por sua vez, diz respeito à relação de trabalho estabelecida à margem da legislação trabalhista nacional e/ou da proteção social.

<sup>6</sup> O estudo da OIT inclui países de todas as faixas de renda e regiões do mundo. O Brasil, no entanto, não faz parte da amostra.

própria mais as categorias de micro e pequenas empresas a OIT dá o nome de pequenas unidades econômicas.

Com base nessa classificação, a organização estima que as pequenas unidades econômicas respondem em média por 70% do emprego total na amostra de 99 países cobertos pelo novo banco de dados. Essa proporção, no entanto, varia muito segundo o nível de renda do país. Ao passo que nos grupos de países de renda alta e média alta as pequenas unidades econômicas respondem por cerca de 58% do emprego, nos demais grupos (países de renda baixa e média baixa), onde reside a maior parte da população global, as pequenas unidades econômicas têm uma participação entre 80% e 90%, podendo chegar a quase 100% em países de renda muito baixa.

Essa concentração do emprego em pequenas unidades econômicas é impulsionada sobretudo pelo elevado número de trabalhadores por conta própria. As regiões do mundo com as maiores proporções desse tipo de ocupação são Sul da Ásia (66%), África Subsaariana (50%) e Oriente Médio e Norte da África (44%). Na América Latina, a proporção de trabalhadores por conta própria também é elevada (31%). As estimativas da OIT também mostram que os países e regiões com as maiores proporções desse tipo de ocupação são também os que têm maiores proporções de emprego no setor informal da economia e na agricultura.

No Brasil, a contribuição dos que trabalham por conta própria para a geração de emprego também é muito elevada. Segundo o IBGE, essa ocupação correspondia a 27% do volume total de trabalhadores existentes no país, no 1º trimestre de 2022, sendo 69% deles informais.

Com o propósito de estimular a formalização desse indivíduo autoempregado, dando-lhe cobertura previdenciária e acesso a serviços bancários (incluindo crédito), foi regulamentada, em 2008, a LC nº 128 que instituiu a figura do microempreendedor individual (MEI). Considera-se MEI, todo aquele indivíduo que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 81 mil (oitenta e um mil reais), que seja optante pelo Simples Nacional e exerça atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços<sup>7</sup>. O MEI também pode ter um empregado contratado com remuneração de um salário mínimo ou o piso da categoria.

---

<sup>7</sup> “Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir



Em resumo, o MEI brasileiro é uma unidade econômica diferente tanto daquela categoria que o IBGE (e a OIT) considera como um trabalhador por conta própria quanto do conceito de microempresa para efeito de adesão ao Simples Nacional. Trata-se, em verdade, de uma categoria ambivalente que mistura características de trabalhador e microempreendedor.

A ambivalência fundamental contida na classificação do trabalhador autônomo cadastrado como MEI decorre do fato de que ele compartilha pouquíssimos atributos com a figura do empresário, gestor e/ou investidor, que a alusão a “empreendedor” sugere. Mesmo que ele possa contratar um empregado, conforme faculta a legislação, ele segue muito caracteristicamente como um trabalhador que executa serviços sob contrato, firmado com frequência por pessoas físicas. Poderia ser visto, no limite, como um empregado temporário de seus vários sucessivos contratantes. Tanto que o excedente de valor produzido, digamos, por um MEI que atua na construção civil, muito dificilmente será apropriado como lucro a ser reinvestido no negócio pelo suposto empreendedor. A sua remuneração no máximo reporá os seus custos e sustentará o seu consumo diário, como se dá com um assalariado. “Mais valia”, no caso, se houver, tenderá a ser canalizada para o contratante, pela valorização do imóvel beneficiado pelo trabalho daquele MEI. Esse fato torna a tarefa de incorporar o trabalho autônomo nas análises sobre as MPES ainda mais desafiadora, no caso do Brasil.

#### **1.4. Metodologia do estudo**

Esse estudo se baseia tanto em informações de pesquisas domiciliares do IBGE quanto em estatísticas oriundas de registros administrativos e outros bancos de dados do MTP. As seis fontes de dados utilizadas no mesmo são as seguintes:

- 1) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC/ IBGE)
- 2) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTP)
- 3) Intermediação de Mão de Obra (IMO/ MTP)
- 4) Seguro-Desemprego (SD/ MTP)
- 5) Base de Dados da Previdência Social (MTP)
- 6) Mediador: Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho (MTP)

---

elemento de empresa”(parágrafo único do artigo 966 do Código Civil, ou Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)

Entre essas fontes, as referências principais são a PNADC-IBGE e a RAIS-MTP. Levando-se em conta o tipo de informação, as limitações e as potencialidades dessas duas bases de dados, foram adotadas duas metodologias de estratificação de empreendimentos por porte, sendo uma metodologia para cada base, mas ambas baseadas no critério de número de empregados.

#### **1.4.1. PNADC-IBGE e o critério adotado pela OIT**

A PNADC é uma pesquisa amostral realizada ao longo do ano em domicílios espalhados por todo o território nacional. A principal vantagem de uma pesquisa desse tipo é a capacidade de captar dados sobre ocupados em relações informais de trabalho, coisas que os registros administrativos, como a RAIS e o CAGED, não fazem. A PNADC também permite obter informações sobre os trabalhadores por conta própria.

Em contrapartida, deve-se levar em conta que pesquisas amostrais se baseiam nas declarações que o morador entrevistado dá sobre si mesmo e sobre todos os demais residentes. Nem sempre o morador entrevistado tem o desejo ou o conhecimento necessário para dar respostas precisas às perguntas do questionário. Outra limitação é que, ao usar o número de empregados como critério de classificação das empresas, a PNADC não permite distinguir as empresas médias das grandes.

Dada essa última limitação, optou-se por utilizar os dados da PNAD a partir de uma classificação de empresas inspirada no modelo utilizado pela OIT no “*Small Matters*” (2019), mas com algumas diferenças. Os empregados no setor público, militares, estatutários e os trabalhadores domésticos foram excluídos, seguindo critérios parecidos com os adotados para a RAIS, conforme exposto adiante. Já os empregados assalariados, empregadores e trabalhadores familiares auxiliares<sup>8</sup> foram classificados nos seguintes grupos:

- a. Microempresa (com até 9 empregados);
- b. Pequena empresa (entre 10 e 49 empregados) e,
- c. Média e grande empresa (50 empregados ou mais).

---

<sup>8</sup> Os trabalhadores familiares auxiliares são aqueles que trabalham sem remuneração em ajuda a algum membro do domicílio ou nos negócios da família. A maioria, se não a totalidade dos mesmos, está ocupada em pequenas unidades produtivas e não em grandes empresas, especialmente devido ao caráter necessariamente informal e não remunerado de sua atividade. Já os ocupados na administração pública, defesa e seguridade social e nos serviços domésticos foram desconsiderados da análise porque o foco do estudo são os trabalhadores em negócios privados.

Para realizar essa classificação, foram utilizadas duas perguntas disponíveis no questionário da pesquisa. Uma dessas perguntas é aplicada a todos os empregados entrevistados (“quantas pessoas trabalhavam nesse mesmo negócio/empresa?”) e a outra somente aos empregadores (“quantos empregados trabalhavam nesse negócio/empresa?”)

Os trabalhadores por conta própria, embora não possam ser considerados como empresas, são pequenas unidades econômicas com peso relativo expressivo no país. Desse modo, eles são analisados nesse estudo como uma categoria diferenciada de MPEs, nos mesmos moldes efetuados pelo estudo da OIT (2019).

Uma última desvantagem da PNADC é que ela não permite separar entre os conta própria formais aqueles que são MEI. Uma estratégia para estimar a quantidade de MEI é considerar como uma *proxy* os ocupados como trabalhadores por conta própria que, concomitantemente, tenham registro no CNPJ. Mas, não há como afirmar categoricamente quantos desses trabalhadores são inequivocamente MEIs.

#### **1.4.2. RAIS – MTP e critério de classificação de MPE do SEBRAE**

A RAIS é um registro administrativo cuja declaração é realizada anualmente por todos os estabelecimentos formais do Brasil<sup>9</sup>. Em consequência, a principal limitação dessa base é que, por definição, ela capta apenas os vínculos de trabalho formalmente registrados e em estabelecimentos formais. Outra limitação é que um conjunto importante de trabalhadores/empreendedores formais – os MEIs – não são identificados, já que eles não são obrigados por lei a declararem suas atividades. Mesmo no caso daqueles que realizam essa declaração de forma voluntária, é impossível distingui-los dos demais vínculos.

Com as informações obtidas através da RAIS, optou-se por utilizar o critério de classificação de empresas adotado pelo Serviço Nacional de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), como posto na Quadro1 anteriormente apresentado. Nesse caso, também foram excluídos os vínculos da administração pública e do serviço doméstico. Esse critério é o mesmo que foi utilizado na elaboração do Anuário do Trabalho nos Pequenos Negócios, de 2018, produzido pelo DIEESE em parceria com o SEBRAE.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> O MTP estima que a cobertura da Rais seja de cerca de 97% dos estabelecimentos (MTP, 2010). MTP. Registros administrativos: Rais e Caged. Brasília, DF: MTE, SPPE/DES/CGET, 2010. Disponível em: <http://goo.gl/HlqOck>. Acesso em julho/2022.

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2018/anuarioPequenoNegocio2018.html>

### 1.4.3. Outras bases de dados

As outras quatro bases de dados citadas acima são usadas nas seções 4, 5, 6 e 7 do estudo, para analisar as MPEs da economia formal. Nesses casos, como as informações foram obtidas em conjunto com informações da própria RAIS, optou-se também por aplicar a metodologia do SEBRAE para definir o porte dos estabelecimentos.

### 1.4.4. Outros conceitos importantes

Além dos critérios para definição do porte das empresas, é importante explicitar outros conceitos importantes que são utilizados nesse estudo.

#### 1.4.4.1. Informalidade

A definição de informalidade é tema de discussões desde que o próprio termo surgiu no debate econômico, na década de 1970. Em 2013, a OIT lançou um manual com o objetivo de padronizar as abordagens utilizadas por órgãos estatísticos de diferentes países<sup>11</sup>. Essa discussão não entra no escopo desse estudo, mas ela traz um elemento que nos interessa: há dois tipos de informalidade – a informalidade das empresas (que constituem o chamado setor informal) e a informalidade do emprego, ou dos trabalhadores.

Esse estudo tem como unidade de análise os trabalhadores, com o objetivo de entender melhor as condições de trabalho das pessoas envolvidas no trabalho nas MPEs. As informações obtidas a partir de dados da RAIS são, por definição, a respeito de vínculos formais estabelecidos em estabelecimentos formais. Já no caso dos dados vindos da PNADC, devido às limitações dessa pesquisa, as informações sobre informalidade do empreendimento e informalidade do trabalho se confundem. Por isso, optamos por utilizar os critérios abaixo nas informações obtidas a partir da PNADC.

- Trabalhadores considerados **formais**:
  - Empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada;
  - Empregadores que contribuía para a previdência social, e

---

<sup>11</sup> Para mais informações acerca da discussão sobre a definição do termo “informalidade”, ver BIAVA, J. C. (2016) Proteção do trabalho e “informalidade” nas pesquisas domiciliares. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1632590>.

- Trabalhadores por conta própria que contribuíam para a previdência social.
- Trabalhadores considerados **informais**:
  - Empregados no setor privado *sem* carteira de trabalho assinada;
  - Empregadores que *não* contribuíam para a previdência social;
  - Trabalhadores por conta própria que *não* contribuíam para a previdência social, e
  - Todos os trabalhadores auxiliares familiares.

Essa definição, utilizando a contribuição para a previdência social, está de acordo com o critério recomendado pela OIT e adotado pelo IBGE para a classificação dos empregadores e trabalhadores por conta própria formais. O IBGE classifica como trabalho informal os (i) empregados sem carteira de trabalho assinada; (ii) os trabalhadores por conta própria e os empregadores que não contribuem para a previdência social e, (iii) os trabalhadores familiares auxiliares.

#### **1.4.4.2. Porte de empresa e porte de estabelecimento**

Por último, na RAIS os vínculos de emprego se referem aos vínculos entre um trabalhador, considerado a partir de seu número de inscrição no PIS, e um estabelecimento contratante, considerado a partir de seu registro no CNPJ. Esses vínculos são todos aqueles que estavam ativos em 31 de dezembro de cada ano.

Nesse estudo, os portes das empresas e dos estabelecimentos foram estimados com as informações da RAIS, a partir do total de vínculos ativos em 31 de dezembro de cada ano e da base de dados da RAIS identificada, que tem o CNPJ do estabelecimento de cada vínculo. Mas, há diferença entre os conceitos de *porte de empresa* e de *porte de estabelecimento*, porque uma mesma *empresa* pode ter vários *estabelecimentos* (filiais) e cada um deles com um número próprio de CNPJ. De todo modo, os estabelecimentos de uma mesma empresa em geral compartilham a mesma raiz do número do CNPJ (chamada de “CNPJ raiz”), composta pelos oito primeiros dígitos do CNPJ.

Assim, com o objetivo de estimar o tamanho das *empresas*, a partir da soma do número de vínculos de todos os seus respectivos *estabelecimentos*, foram considerados como pertencendo a uma mesma empresa os estabelecimentos que compartilham o mesmo CNPJ raiz. Ou seja, exceto quando explicitamente especificado, utiliza-se neste estudo o conceito de *porte de empresa*. Além disso, como a informação de setor pode

variar entre estabelecimentos de uma mesma empresa, utiliza-se como referência o setor do estabelecimento com maior quantidade de vínculos.

Por fim, a RAIS identificada também foi usada neste estudo para classificar o porte das empresas nas bases de dados em que essa informação não estava disponível, mas que possuíam os registros do CNPJ das empresas, como as bases da Intermediação de Mão de Obra, do Seguro-Desemprego, da Previdência Social e do Sistema do Mediador. Nesses casos, foram utilizados apenas os casos que continham o número do CNPJ, de forma a possibilitar a junção com a base da RAIS.

## 2. OCUPADOS EM PEQUENAS UNIDADES ECONÔMICAS: O PESO E A IMPORTÂNCIA DOS QUE TRABALHAM POR CONTA PRÓPRIA

Essa seção do estudo tem por objetivo dimensionar o peso dos ocupados em pequenas unidades econômicas (conta própria e ocupados em MPEs) no total de ocupados em negócios privados no Brasil, a partir da PNADC. Além disso, é traçado um perfil desses trabalhadores, como características ocupacionais, atributos pessoais e rendimentos que retiram de suas atividades. Atenção especial é dada à informalidade, à importância dos conta própria e ao que a PNADC pode trazer de informação sobre os MEIs.

### 2.1. Quantidade de ocupados em pequenas unidades econômicas, posição na ocupação e rendimento médio

No primeiro trimestre de 2022, excluindo os trabalhadores da administração pública e os empregados domésticos, havia 78 milhões de ocupados em negócios privados no Brasil<sup>12</sup>. Esse número vinha crescendo pelo menos desde 2017, mas em 2020, devido à crise causada pela pandemia, houve redução de quase 5 milhões de ocupados, seguida de recuperação ao longo de 2021 (Tabela 1).

**TABEAL 1. Estimativa de ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade produtiva – Brasil 1T2015 a 1T2022 (em 1.000 pessoas)**

Porte empresa	1T2015	1T2016*	1T2017	1T2018	1T2019	1T2020	1T2021	1T2022
Conta própria	21.240	22.711	21.714	22.605	23.483	23.873	23.560	25.283
Micro	19.282		19.412	19.977	19.913	19.671	18.266	20.268
Pequena	12.114		11.524	11.198	11.279	11.363	10.168	11.701
Média e Grande	22.333		19.564	19.995	20.763	20.915	18.879	21.045
<b>Total**</b>	<b>74.981</b>	<b>73.774</b>	<b>72.260</b>	<b>73.828</b>	<b>75.493</b>	<b>75.880</b>	<b>70.916</b>	<b>78.373</b>

Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* A PNAD Contínua não divulga a informação de tamanho do estabelecimento no 1T2016.

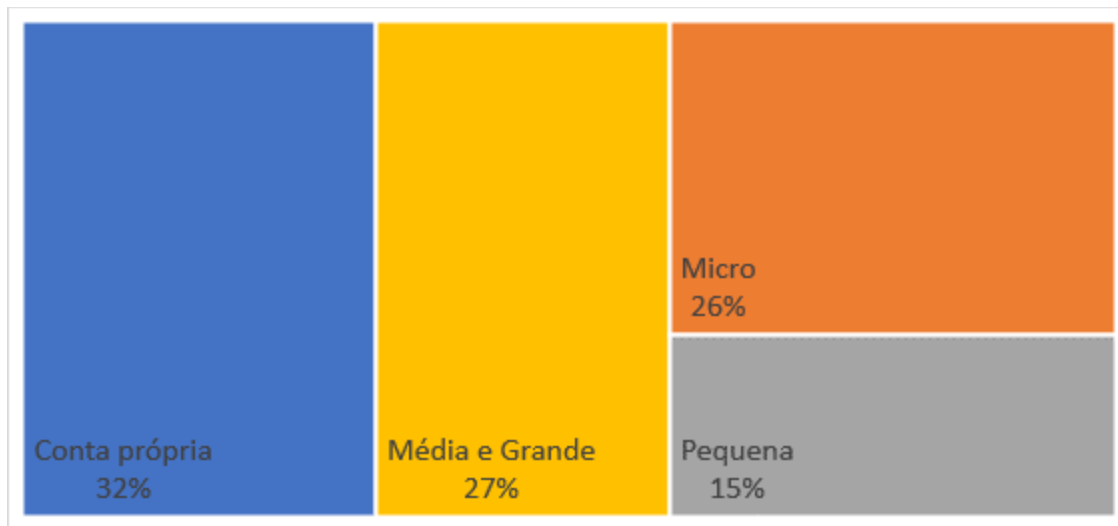
\*\* O total inclui ocupados sem informação de porte de empresa.

O Gráfico 1 mostra a importância dos ocupados em pequenas unidades econômicas nesse universo. No primeiro trimestre de 2022, praticamente um terço dos ocupados (32%) eram trabalhadores por conta própria. Outros 41% estavam em micro e

<sup>12</sup> Conforme metodologia exposta na seção anterior (item 1.4), o termo “total de ocupados” nesta seção baseada nos dados da PNADC se refere ao total de ocupados em negócios privados, excluindo os trabalhadores da administração pública e empregados domésticos. Para fins de comparação, no primeiro trimestre de 2022, havia 95,3 milhões de ocupados no país. Excluídos os trabalhadores da administração pública e empregados domésticos, o total de ocupados em negócios privados era de 78,4 milhões de pessoas.

pequenas empresas (MPE). Ou seja, as pequenas unidades econômicas<sup>13</sup> respondiam pelo trabalho de três em cada quatro (74%) ocupados em negócios privados<sup>14</sup> no Brasil, no primeiro trimestre de 2022. Eles somavam 57,3 milhões de pessoas.

**GRÁFICO 1. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Outra informação que mostra a importância do trabalho em pequenas unidades econômicas no Brasil é a proporção de mão de obra que elas tiveram que absorver durante a crise pandêmica. Como mostra a Tabela 1, o número de trabalhadores por conta própria caiu apenas 1% entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2021. Nas microempresas, a queda foi de 7% - uma queda expressiva, mas ainda assim menor do que a registrada nas pequenas e nas médias e grandes (MGEs), de 11% e 10%, respectivamente.

Entre 2017 e o início de 2020, o número de ocupados nas MPEs estava relativamente estável, ao passo que havia uma tendência de crescimento entre os trabalhadores por conta própria e os ocupados nas MGEs. Os dados do primeiro trimestre de 2021 indicam que durante 2020 o trabalho por conta própria absorveu o impacto da crise, reduzindo a desocupação. Na recuperação que se seguiu, a ocupação nas MPEs cresceu, entrando em uma trajetória ascendente que não estava presente antes do início

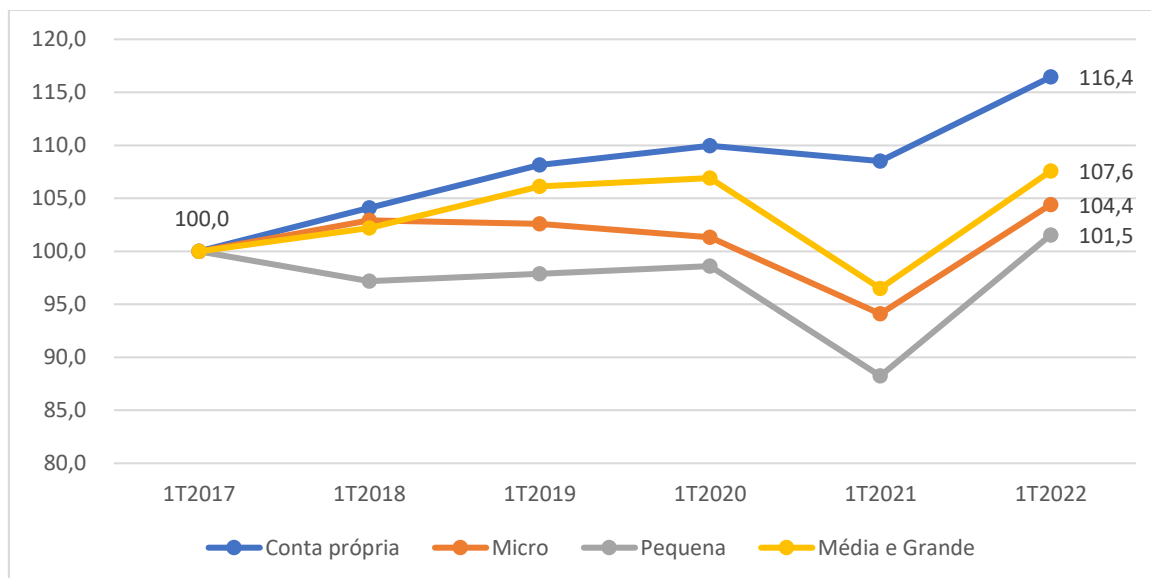
<sup>13</sup> Nessa seção o conjunto de trabalhadores por conta própria e empregados e empregadores de MPEs é chamado de ocupados em “pequenas unidades econômicas”.

<sup>14</sup> O termo “total de ocupados” é usado nesse estudo para se referir ao total de ocupados em negócios privados, apesar desse grupo não incluir os trabalhadores da administração pública e empregados domésticos. Para fins de comparação, no primeiro trimestre de 2022, havia 95,3 milhões de ocupados. Excluídos os trabalhadores da administração pública e empregados domésticos, o total de ocupados em negócios privados era de 78,4 milhões de pessoas.



da pandemia (Gráfico 2). Esses dados ilustram que as pequenas unidades econômicas têm (i) um peso muito relevante no mercado de trabalho e (ii) um importante papel na absorção de mão de obra em contextos de crise.

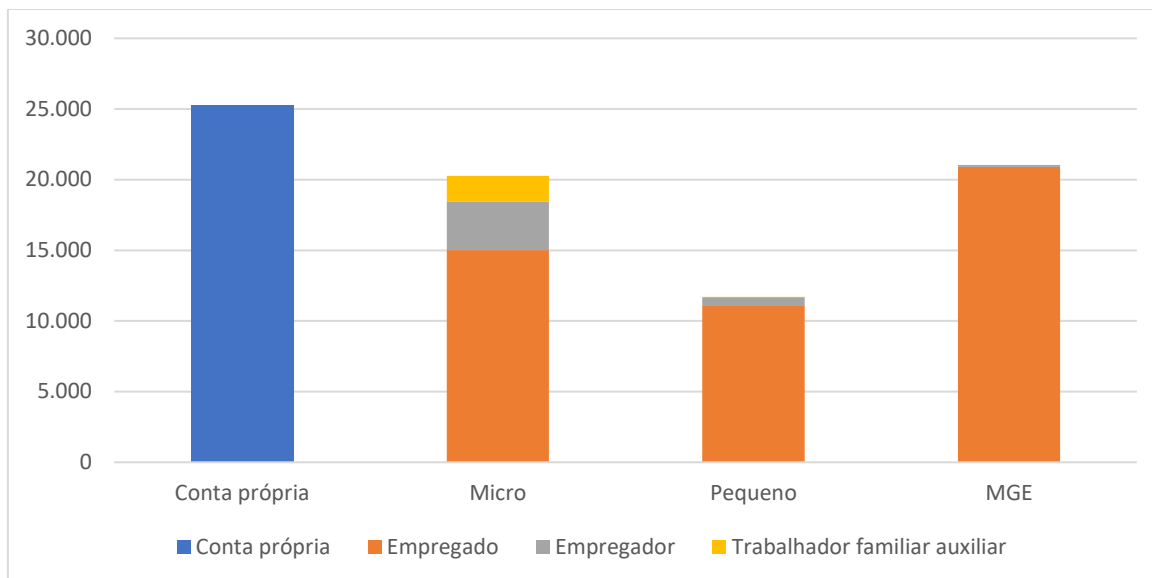
**GRÁFICO 2. Evolução da quantidade de ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2017 a 1T2022 (índice 1T2017=100)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Olhando para a posição na ocupação, o peso dos empregadores é maior nas MPes, por definição. Nas microempresas, os empregadores respondiam por 17% dos ocupados. Além disso, nessas empresas os trabalhadores familiares auxiliares, que são ocupados informais e não remunerados, também têm um peso relevante, representando 9% dos ocupados. Em geral, quanto menor é o porte da empresa, maior é o peso dos empregadores e dos trabalhadores familiares auxiliares na mão de obra (Gráfico 3).

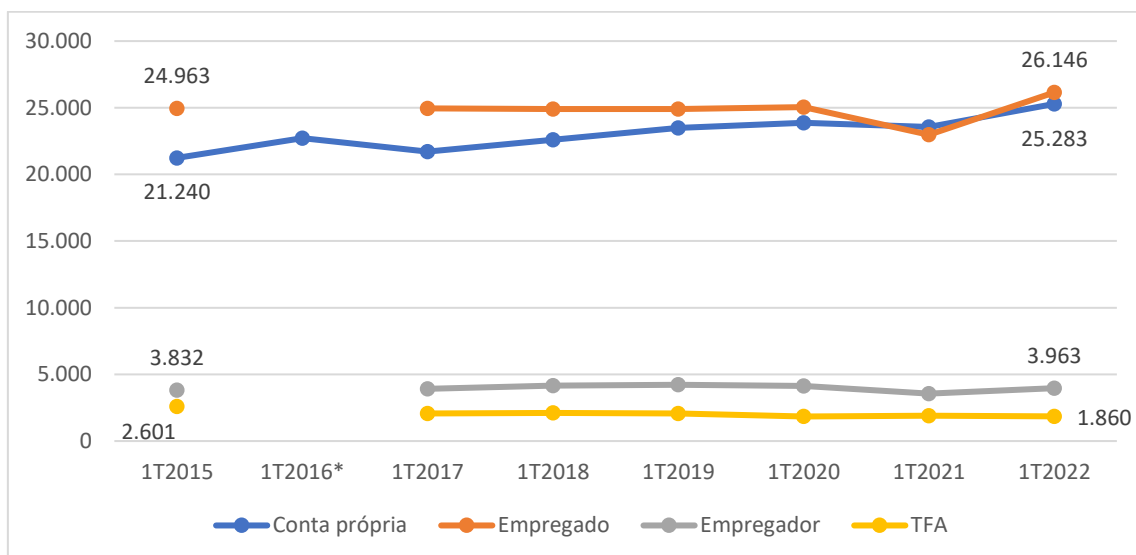
**GRÁFICO 3. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica e posição na ocupação – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Nas pequenas unidades econômicas analisadas – isto é, trabalhadores por conta própria e trabalhadores em micro e pequenas empresas - o número de empregados assalariados é próximo do número de trabalhadores por conta própria. No primeiro trimestre de 2022 havia 26 milhões de empregados em MPEs privadas e 25 milhões de trabalhadores por conta própria (Gráfico 4).

**GRÁFICO 4. Evolução do número de ocupados em pequenas unidades econômicas segundo posição na ocupação – Brasil 1T2015 a 1T2022 (em 1.000 pessoas)**

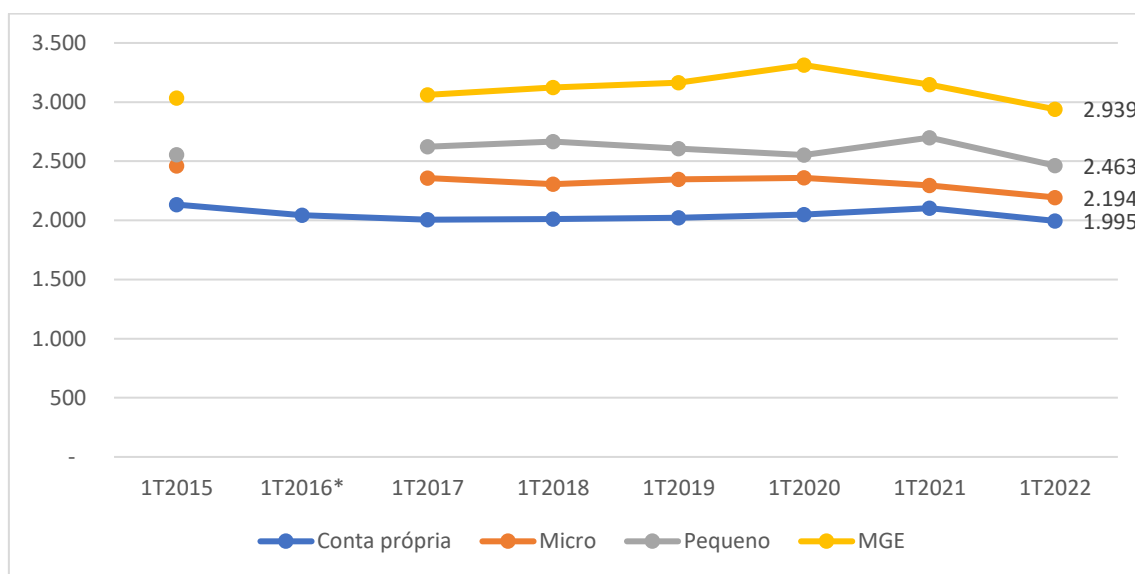


Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* A PNAD Contínua não divulgou a informação de tamanho do estabelecimento no 1T2016.

De modo geral, quanto maior o tamanho da unidade produtiva, maior o rendimento médio dos ocupados. No primeiro trimestre de 2022, o rendimento médio dos ocupados nas MGEs era de R\$ 2.939, valor 47% superior à média do recebido pelos trabalhadores por conta própria. Chama a atenção o fato de que, durante 2020, o rendimento médio das MGEs caiu mais do que nas pequenas unidades econômicas analisadas (Gráfico 5).

**GRÁFICO 5. Rendimento real médio dos ocupados em negócios privados segundo posição na ocupação – Brasil 1T2015 a 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Obs.: em valores do 1T2022 (IBGE/IPCA).

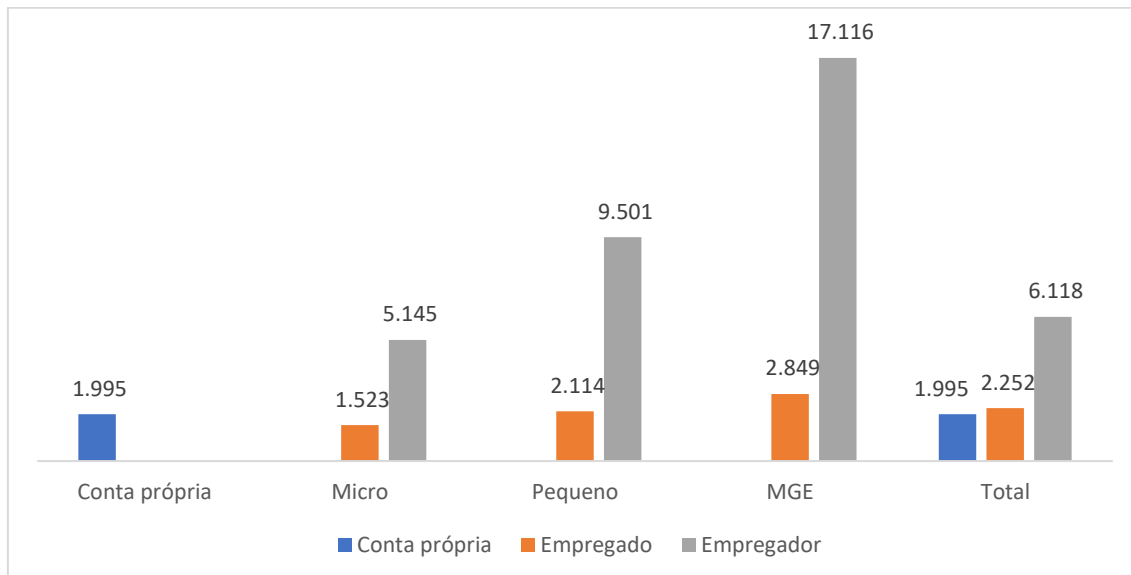
\* A PNAD Contínua não divulgou a informação de tamanho do estabelecimento no 1T2016.

Nas empresas, em geral, o rendimento médio é maior quanto maior o porte, tanto entre empregados quanto entre empregadores<sup>15</sup>. No entanto, a diferença de rendimentos entre empregados e empregadores também aumenta. Ao contrário do que ocorre nas grandes empresas, nas MPEs, é comum que os proprietários tenham condições de trabalho muito semelhantes às de seus funcionários e isso se reflete nos rendimentos que recebem. O rendimento médio de um empregador de uma microempresa é, em média, 3 vezes maior do que o rendimento médio dos empregados. Já nas MGEs, os empregadores ganham, em média, 6 vezes mais. E é provável que essa diferença seja ainda maior, uma vez que

<sup>15</sup> A PNADC não traz perguntas sobre receitas, lucros ou resultados financeiros das empresas. Os rendimentos dos empregadores e dos conta própria são as retiradas normalmente feitas mensalmente por esses ocupados que, de forma geral, corresponde ao seu pró-labore.

pesquisas amostrais, como a PNADC, tendem a subestimar os rendimentos dos mais ricos<sup>16</sup> (Gráfico 6).

**GRÁFICO 6. Rendimento médio dos ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica e posição na ocupação – Brasil 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Em resumo, os dados da PNADC revelam que as pequenas unidades econômicas:

- têm um peso muito relevante no mercado de trabalho, ocupando 57,3 milhões de pessoas, o que representa três de cada quatro ocupados em negócios privados no Brasil;
- têm um importante papel na manutenção do trabalho e da renda em contextos de crise como o que ocorreu com a pandemia;
- têm maior dependência do trabalho de seus proprietários (empregadores) e de trabalhadores familiares auxiliares;
- geram menores rendimentos médios do que as MGEs, tanto para seus empregados como para seus empregadores; e,
- apresentam, em média, menores diferenças de rendimento entre empregados e empregadores.

<sup>16</sup> Barros, R., Cury S., Ulyseia G. A desigualdade de renda no Brasil encontra-se subestimada? Uma análise comparativa usando PNAD, POF e Contas Nacionais. In: Barros RP, Foguel MN, Ulyseia G, editores. Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente. Brasília: Ipea; 2007.

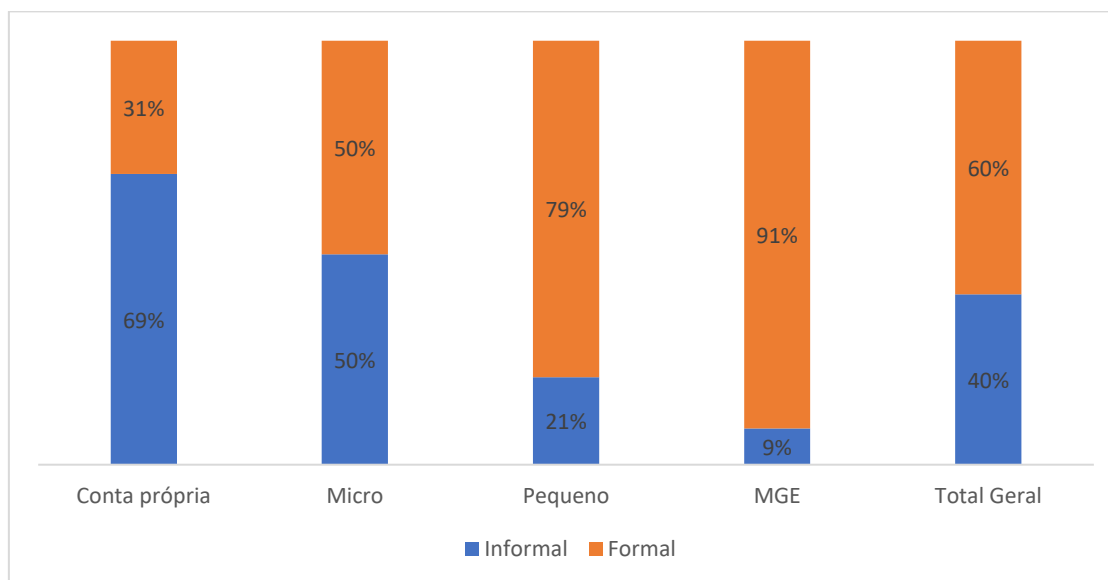
## 2.2. Características dos trabalhadores por conta própria e demais ocupados em pequenas unidades econômicas

Essa subseção do estudo tem por objetivo apresentar as principais características dos trabalhadores em pequenas unidades econômicas, com foco especial nos trabalhadores por conta própria. A referência temporal são os dados do primeiro trimestre de 2022.

### 2.2.1. Características ocupacionais

Uma característica ocupacional especialmente relevante dos trabalhadores ocupados no segmento de pequenos negócios é a alta informalidade. Como mostra o Gráfico 8, cerca de dois terços (69%) dos trabalhadores por conta própria estavam na informalidade no início de 2022 (Gráfico 7). A informalidade também era elevada entre os ocupados em microempresas (50%). De modo geral, quanto maior o tamanho da unidade produtiva, menor a taxa de informalidade. Nas MGEs, 9% dos ocupados eram informais.

**GRÁFICO 7. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica e situação de informalidade – Brasil 1T2022**



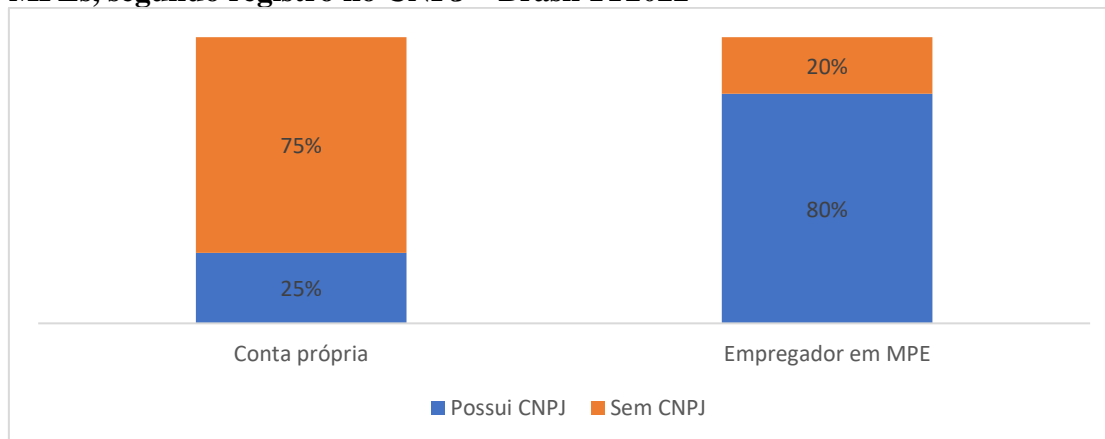
Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram considerados informais os empregados sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuíam para a previdência social.

Quanto à informalidade do empreendimento, apenas 25% dos trabalhadores por conta própria estavam registrados no CNPJ (Gráfico 8). Esse é um dos principais problemas enfrentados por essa categoria de pequenos negócios, uma vez que reduz a

possibilidade de acesso a direitos trabalhistas, assistência social, crédito, além de dificultar ou até impossibilitar o acesso a clientes que exigem formalização, como o governo, no caso das compras públicas. Entre os empregadores de MPEs, essa situação é diferente: 80% tinha registro formal no CNPJ.

**GRÁFICO 8. Distribuição dos trabalhadores por conta própria e empregadores de MPEs, segundo registro no CNPJ – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Seguindo a tendência do mercado de trabalho em geral, os trabalhadores por conta própria estão mais concentrados nos setores de serviços. Mas o que chama atenção é a maior concentração dos mesmos na agropecuária e na construção. Em compensação, enquanto 30% dos trabalhadores de MGEs estão em empresas da indústria, apenas 9% dos trabalhadores por conta própria e 11% dos ocupados em MPEs estão nesse setor. Nas MPEs, o Comércio é responsável por 30% dos ocupados (Tabela 2). As políticas públicas voltadas para as pequenas unidades econômicas devem levar em conta que elas se concentram em setores diferentes das MGEs.

**TABELA 2. Ocupados em negócios privados, segundo tamanho da unidade econômica e setor de atividade – Brasil 1T2022**

Setor	Em 1.000 pessoas				Em %			
	Conta própria	Ocupados em MPE	MGE*	Total	Conta própria	Ocupados em MPE	MGE*	Total
Serviços	10.489	12.159	9.361	32.009	41%	38%	44%	41%
Comércio	5.000	9.696	3.632	18.329	20%	30%	17%	23%
Agropecuária	3.856	4.137	750	8.743	15%	13%	4%	11%
Construção	3.705	2.394	1.099	7.198	15%	7%	5%	9%
Indústria	2.211	3.571	6.263	12.044	9%	11%	30%	15%
<b>Total**</b>	<b>25.283</b>	<b>31.970</b>	<b>21.119</b>	<b>78.373</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

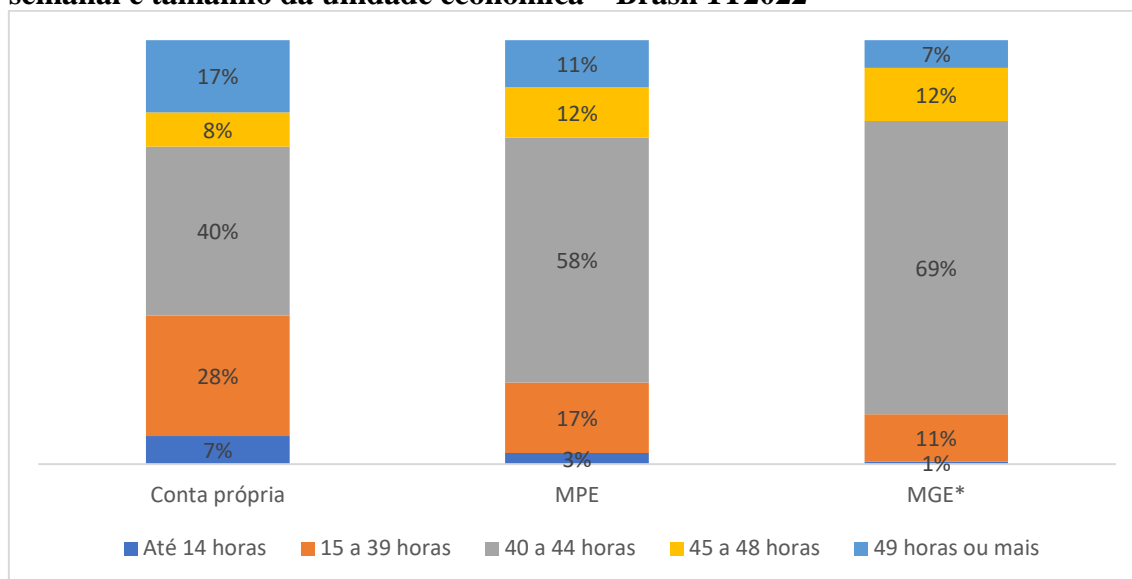
Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

\*\* Inclui os ocupados em setores mal definidos.

Sobre a jornada de trabalho, 69% dos ocupados em MGEs relataram trabalhar entre 40 e 44 horas semanais (Gráfico 9). Já nas pequenas unidades econômicas, jornadas acima de 44 horas e abaixo de 40 horas são mais comuns. Entre os conta própria, 35% trabalhavam menos de 40 horas, 25% disseram trabalhar mais de 44 horas por semana e menos da metade (40%) disse cumprir jornada entre 40 e 44 horas. Nas MPEs, a proporção dos que praticavam mais de 44 horas também era alta: 23%

**GRÁFICO 9. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo jornada semanal e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

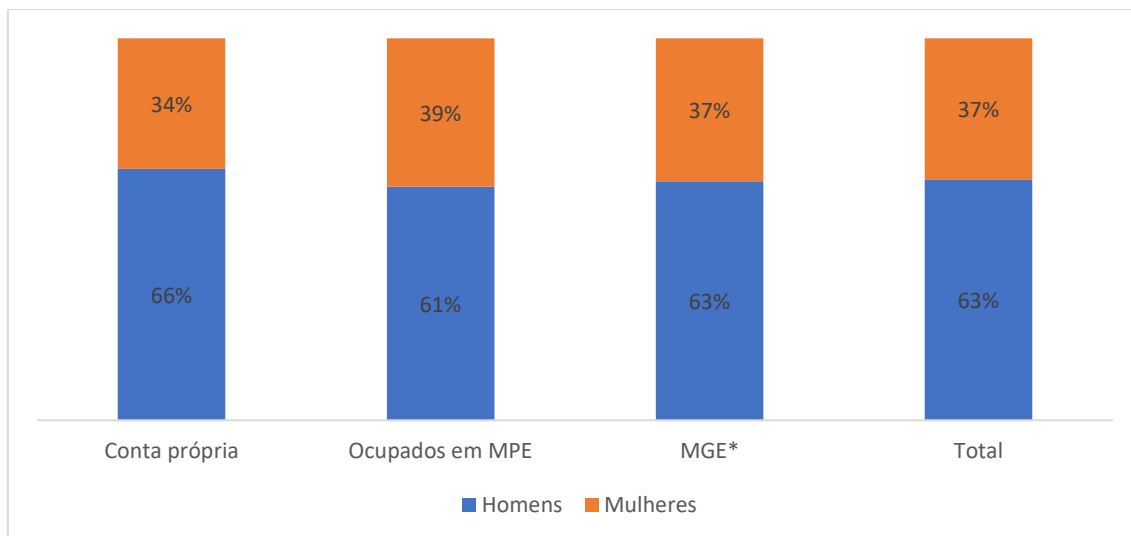
\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

### 2.2.2. Atributos pessoais

As mulheres são 34% dos trabalhadores por conta própria, proporção inferior à do total de ocupados em negócios privados (37%). Nas MPEs, as mulheres são 39% (Gráfico 10). Em negócios privados e especialmente entre os conta própria as mulheres estão sub-representadas<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Esse desequilíbrio seria menor se fossem acrescentadas as trabalhadoras domésticas, mas elas foram excluídas desta análise que foca nos negócios privados, conforme exposto na metodologia.

**GRÁFICO 10. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo sexo e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**

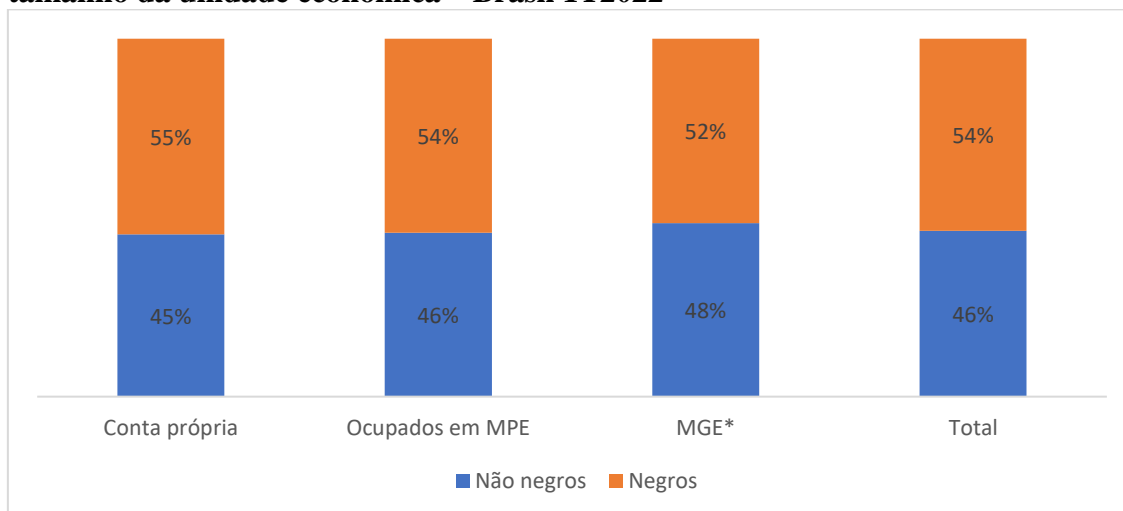


Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

A maioria dos trabalhadores por conta própria é de cor/raça negra, seguindo a tendência dos ocupados em negócios privados em geral (Gráfico 11).

**GRÁFICO 11. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo cor/raça e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**



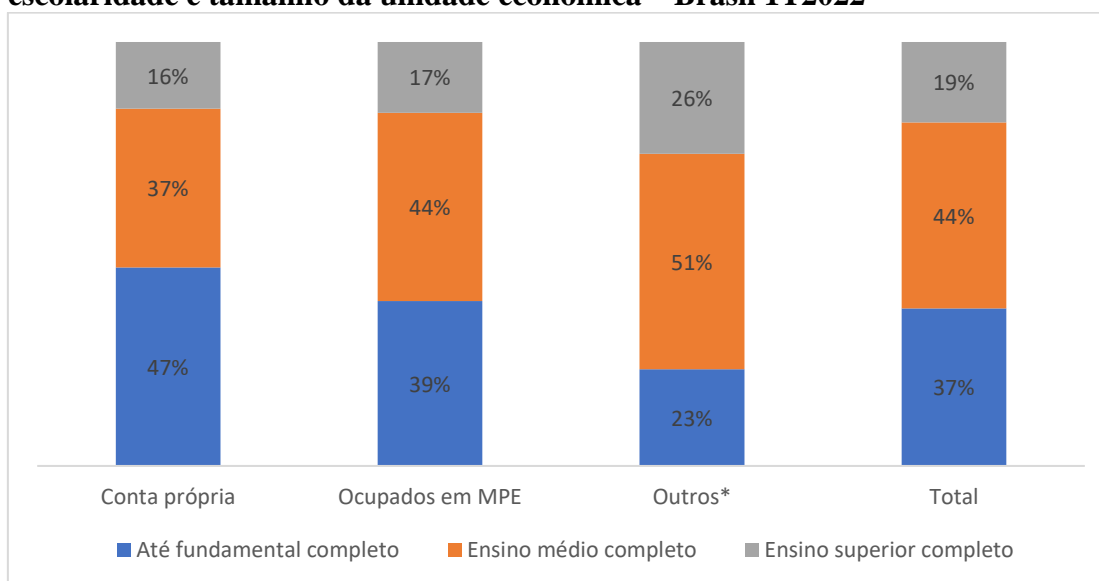
Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Em comparação com as MPes e as MGEs, a escolaridade dos trabalhadores por conta própria é inferior. Quase metade (47%) dos trabalhadores por conta própria não tinha ensino médio completo e apenas 16% tinham ensino Superior completo (Gráfico 12).



**GRÁFICO 12. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo escolaridade e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**

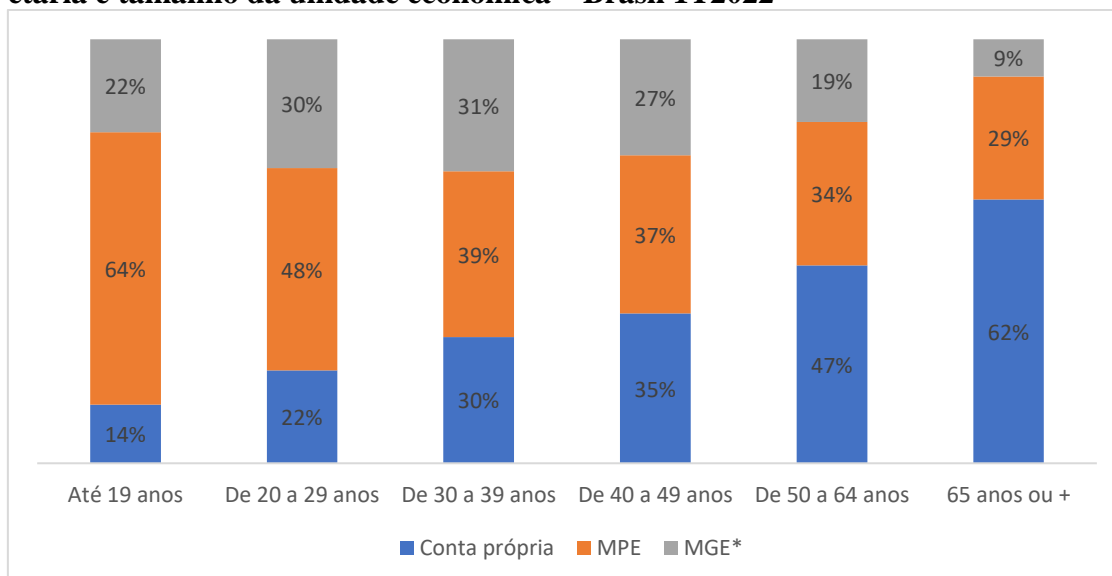


Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Entre os mais jovens, o trabalho nas MPEs tem um grande peso. Entre os ocupados até 19 anos, 64% estavam em MPEs. Por outro lado, o trabalho por conta própria vai aumentando sua importância conforme a idade avança. Enquanto apenas cerca de um em cada cinco ocupados com menos de 30 anos trabalhava por conta própria, a maioria (62%) dos ocupados com mais de 65 anos estava nessa modalidade (Gráfico 13).

**GRÁFICO 13. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo faixa etária e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**

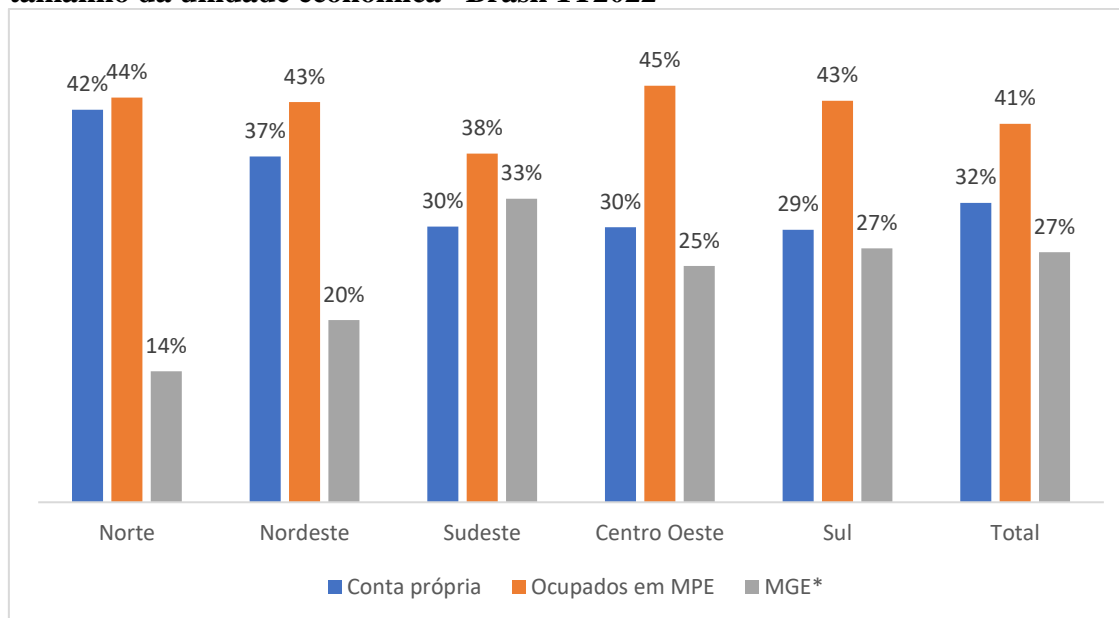


Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

A proporção de ocupados trabalhando por conta própria é maior nas regiões Norte e Nordeste: 42% e 37% do total de ocupados em negócios privados, respectivamente (Gráfico 14). Nessas regiões também é maior a proporção dos ocupados que estavam trabalhando em pequenas unidades econômicas (conta própria e MPE): 86% e 80%, respectivamente. Aliás, em todas as regiões do país a proporção de ocupados em pequenas unidades econômicas é elevada, sendo a menor proporção verificada na região Sudeste (68%), mas ainda assim muito significativa. A região Sudeste também é a única onde a proporção de ocupados em MGEs (33%) é maior do que a proporção de trabalhadores por conta própria (30%).

**GRÁFICO 14. Distribuição dos ocupados em negócios privados, segundo região e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

### 2.2.3. Rendimentos

De modo geral, quanto maior o porte da unidade produtiva, maiores os rendimentos médios dos ocupados. Além disso, há diferenças importantes entre os rendimentos dos ocupados em diferentes setores. Os trabalhadores por conta própria ganhavam em média R\$ 1.995. Mas, o rendimento médio era cerca do dobro desse valor entre os conta própria ocupados nos setores de educação, saúde humana e serviços sociais (R\$ 4.132) e informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (R\$ 3.948) – Tabela 3. Nesses grupamentos de atividade,

diferente do que ocorre nos demais, o rendimento médio dos conta própria era maior inclusive do que o rendimento pago no mesmo tipo de atividade pelas MPEs e MGEs.

**TABELA 3. Rendimento médio dos ocupados em negócios privados, segundo grupamento de atividade e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022 (em R\$)**

Grupamento de atividade	Conta própria	MPE	MGE*	Total
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.444	1.793	2.103	1.649
Indústria geral	1.486	2.264	2.887	2.447
Construção	1.793	2.120	2.818	2.058
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.800	2.130	2.467	2.106
Transporte, armazenagem e correio	2.126	2.289	2.740	2.356
Alojamento e alimentação	1.426	1.837	1.959	1.697
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	3.948	3.257	3.652	3.565
Educação, saúde humana e serviços sociais	4.132	2.774	3.101	3.139
Outros Serviços	1.706	2.225	2.763	1.938
Atividades mal definidas	1.175	1.865	2.273	1.674
<b>Total</b>	<b>1.995</b>	<b>2.298</b>	<b>2.939</b>	<b>2.375</b>

Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Muitos desses trabalhadores com rendimentos mais elevados desempenham funções de alta qualificação, como os chamados “profissionais liberais” e consultores. Os conta própria com ensino superior completo ganhavam em média R\$ 4.056, valor 2,2 vezes maior do que os conta própria que nunca chegaram a cursar o ensino superior (R\$ 1.821) – Tabela 4. As atividades desses profissionais têm um caráter autônomo por definição. Muitos deles são conta própria pela natureza de sua atividade e não pretendem se tornar empreendedores. Essas características, que marcam diferenças entre os conta própria, devem ser levadas em conta na formulação de políticas públicas voltadas para esses trabalhadores, já que nem todos eles têm, de fato, potencial de se tornar empreendedor. Em todo caso, a escolaridade parece ser um importante fator na determinação do setor de atuação e nos rendimentos dos trabalhadores por conta própria.

**TABELA 4. Rendimento médio dos ocupados em negócios privados, segundo escolaridade e tamanho da unidade econômica– Brasil 1T2022 (em R\$)**

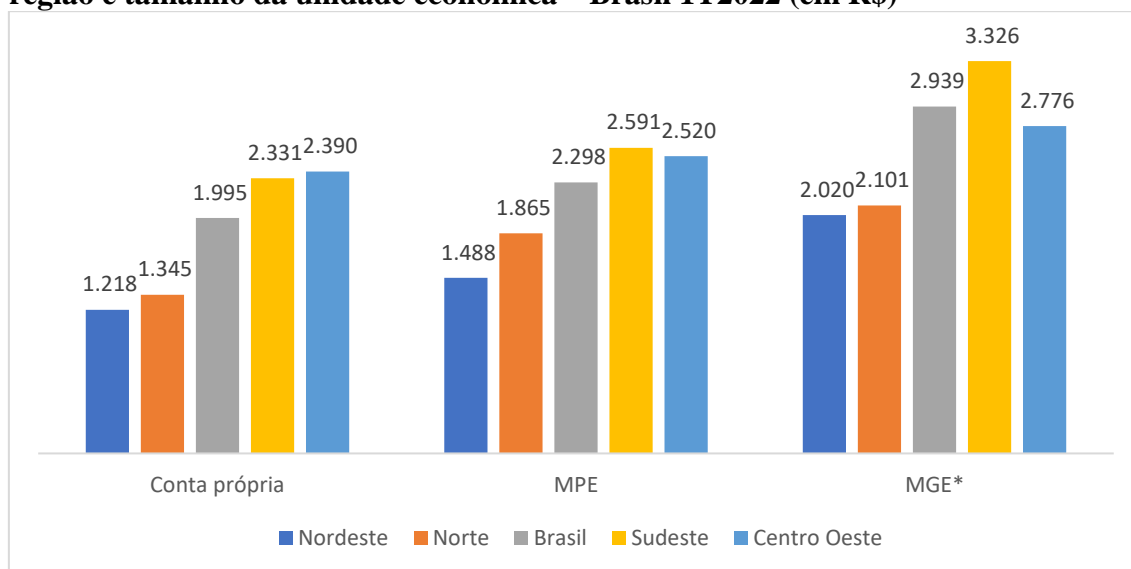
Grupamento de atividade	Conta própria	MPE	MGE*	Total
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.444	1.793	2.103	1.649
Indústria geral	1.486	2.264	2.887	2.447
Construção	1.793	2.120	2.818	2.058
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.800	2.130	2.467	2.106
Transporte, armazenagem e correio	2.126	2.289	2.740	2.356
Alojamento e alimentação	1.426	1.837	1.959	1.697
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	3.948	3.257	3.652	3.565
Educação, saúde humana e serviços sociais	4.132	2.774	3.101	3.139
Outros Serviços	1.706	2.225	2.763	1.938
Atividades mal definidas	1.175	1.865	2.273	1.674
<b>Total</b>	<b>1.995</b>	<b>2.298</b>	<b>2.939</b>	<b>2.375</b>

Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Há também grande disparidade nos rendimentos médios entre as regiões. O Nordeste registrou o menor rendimento médio entre os conta própria (R\$ 1.218), ao passo que a região Centro Oeste registrou o maior (R\$ 2.390). Entre as MPEs, o menor rendimento também é o pago na região Nordeste, ao passo que o maior no Sudeste (Gráfico 15).

**GRÁFICO 15. Rendimento médio dos ocupados em negócios privados, segundo região e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

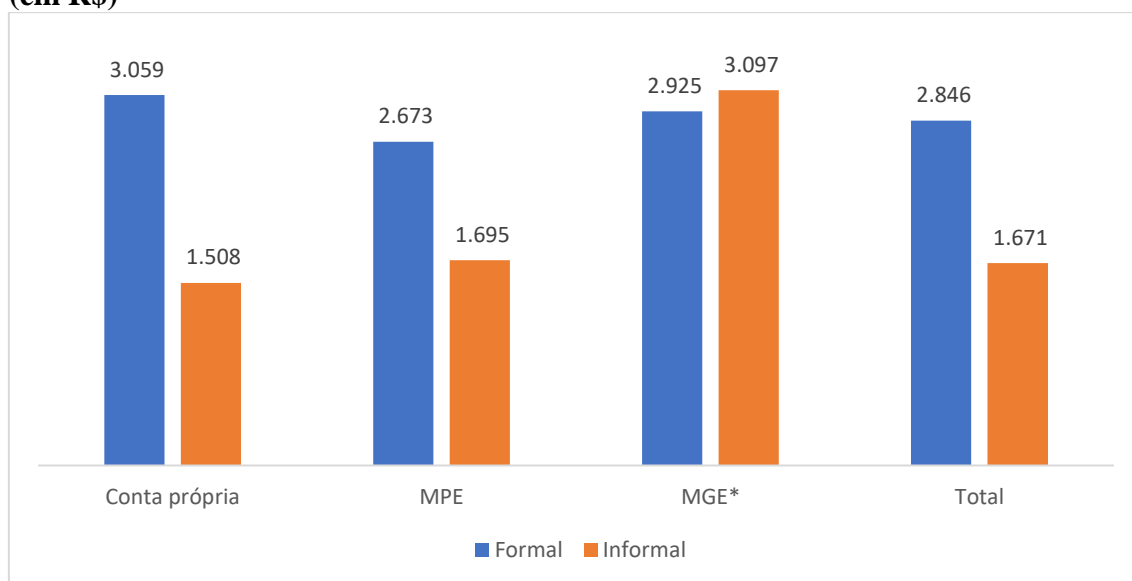
\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Os trabalhadores por conta própria informais ganhavam, em média, R\$ 1.508, valor que corresponde a menos da metade do recebido pelos formalizados (R\$ 3.059) –

Gráfico 16. Essa diferença de rendimento dos formais em relação aos informais é maior entre os conta própria do que entre os ocupados nas MPEs e nas MGEs.

A informalidade, em muitos casos, pode ser fonte de obstáculos para esses trabalhadores, os impedindo de acessar benefícios sociais e previdenciários. Ao mesmo tempo, a informalidade pode ela mesma ser causada pelos baixos rendimentos dessas atividades. Com ganhos tão próximos do salário mínimo, esses trabalhadores muitas vezes não têm condição de formalizarem suas atividades – sob o risco de não ganharem o suficiente para manter seu próprio negócio. Além disso, rendimentos baixos significam um grau de insegurança que faz com que esses trabalhadores muitas vezes resistam a investir nessas atividades. Em outras palavras, muitos desses trabalhadores estão nessas atividades por necessidade e permanecem nelas enquanto procuram um emprego melhor<sup>18</sup>. Por fim, outro empecilho para a formalização dos trabalhadores com baixos rendimentos talvez seja o fato de eles temerem perder acesso a outros benefícios assistenciais, como o Bolsa Família ou o Benefício de Prestação Continuada.

**GRÁFICO 16. Rendimento médio dos ocupados em negócios privados, segundo situação de informalidade e tamanho da unidade econômica – Brasil 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

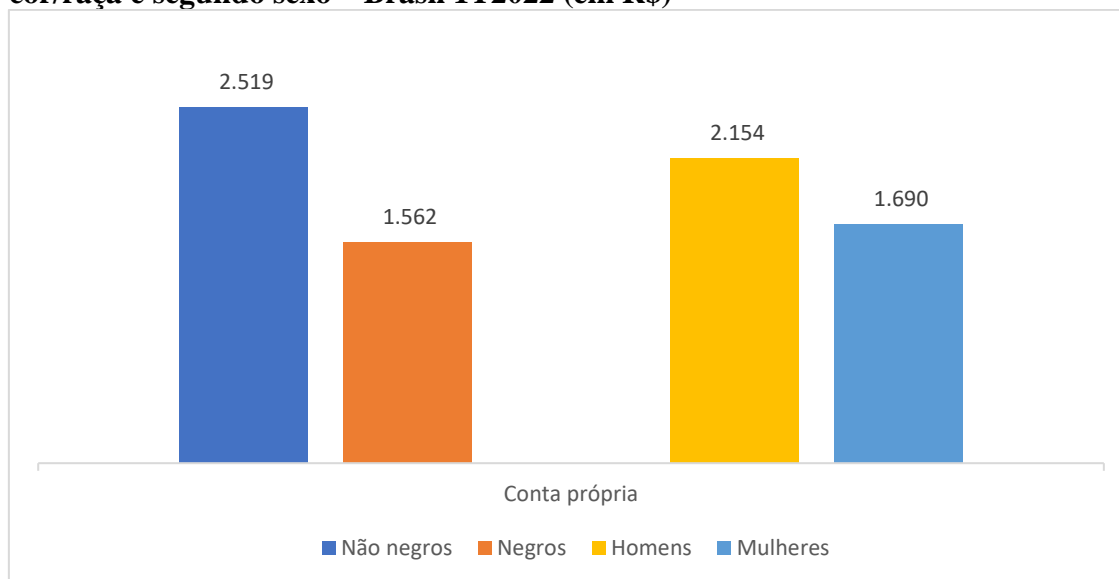
Obs.: foram considerados informais os empregados sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuam para a Previdência Social.

<sup>18</sup> O Boletim Emprego em Pauta do DIEESE (número 22 de maio de 2022) mostrou que 24% dos trabalhadores por conta própria estavam nesse trabalho há menos de dois anos. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2022/boletimEmpregoemPauta22.html>.

Um estudo de perfil dos MEI feito pelo SEBRAE mostrou que em média os empreendedores passam 10 anos na informalidade antes de se tornar MEI. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/perfil-do-microempreendedor-individual/#relatorios>.

Cor/raça e sexo também influenciam no rendimento médio dos conta própria, mas as diferenças raciais são mais acentuadas. Negros ganhavam em média R\$ 957 a menos do que não negros, enquanto mulheres ganhavam R\$ 464 a menos do que os homens. De qualquer forma, essas disparidades apenas reforçam aquelas já existentes no mercado de trabalho em geral (Gráfico 17).

**GRÁFICO 17. Rendimento médio dos trabalhadores por conta própria, segundo cor/raça e segundo sexo – Brasil 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

\* Inclui 74 mil ocupados sem informação de tamanho.

Obs.: foram considerados informais os empregados sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuía para a Previdência Social.

Em resumo, nessa subseção foram descritas algumas características dos ocupados em pequenas unidades econômicas, especialmente as dos trabalhadores por conta própria. As principais informações identificadas na PNADC do primeiro trimestre de 2022 foram as seguintes:

- de cada quatro trabalhadores por conta própria três são informais. E os informais ganhavam, em média, metade do que ganhavam os formais;
- há maior concentração de conta própria na agropecuária e na construção e menor concentração na indústria. Nas MPes, o Comércio tem peso importante;
- apenas um terço (32%) dos trabalhadores por conta própria são mulheres;
- quase metade (47%) dos conta própria não tem ensino médio completo;
- o trabalho por conta própria se torna mais comum entre os ocupados mais velhos;

- menos da metade (40%) dos trabalhadores por conta própria cumpriam jornadas semanais entre 40 e 44 horas e são comuns jornadas acima e abaixo dessa faixa;
- escolaridade é um fator importante na determinação da renda dos conta própria;
- os rendimentos médios são bastante diferentes entre as regiões, variando de R\$ 1.218, no Nordeste, a R\$ 2.390, no Centro Oeste;
- as disparidades de rendimento entre homens e mulheres e entre negros e não negros refletem as existentes no restante do mercado de trabalho, sendo as disparidades raciais mais acentuadas.

### **2.3. Os MEIs na PNADC**

Atualmente, há 11,5 milhões de MEIs no Brasil<sup>19</sup>. O SEBRAE estima que cerca de 72% dos MEIs estejam de fato ativos<sup>20</sup>. Assim, é provável que cerca de 8 milhões de MEIs estejam em atividade no Brasil.

Existem poucas fontes de dados sobre esses trabalhadores. Uma estratégia para identificar algumas características dos MEI a partir da PNADC, é observar os trabalhadores por conta própria que, ao mesmo tempo, tenham registro no CNPJ. A PNADC identificou 6,2 milhões de pessoas trabalhando nessa situação, o que representa um de cada quatro trabalhadores por conta própria.

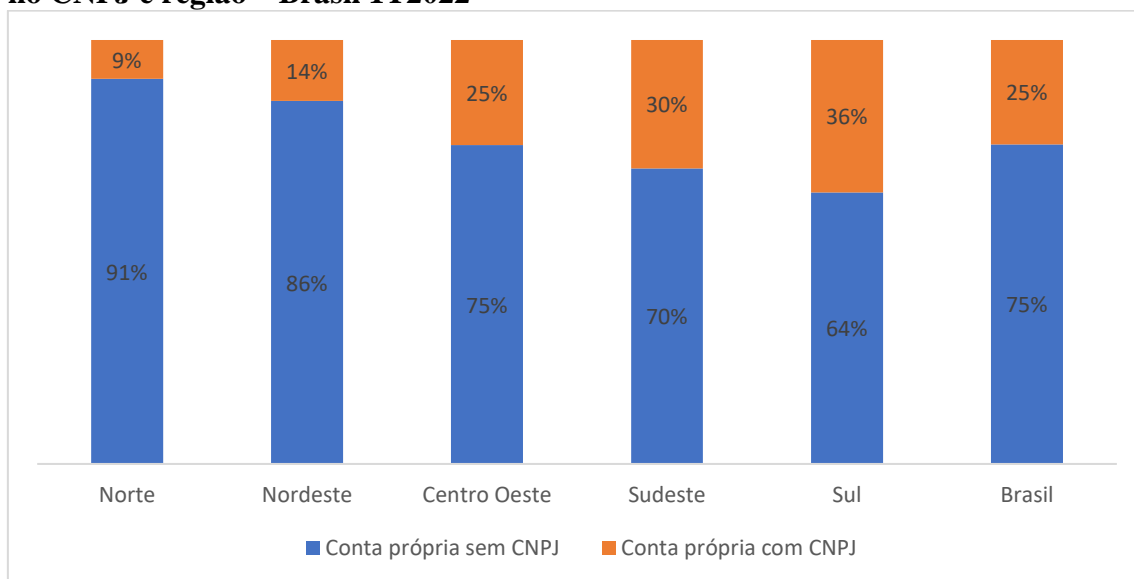
As regiões Norte e Nordeste têm a menor proporção de conta própria com CNPJ: 9% e 14%, respectivamente – mais de 20 pontos percentuais abaixo da região Sul (36%) – Gráfico 18.

---

<sup>19</sup> Segundo o Painel Mapa de Empresas, do Governo Federal, disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Dado de junho de 2022, consultado em julho de 2022.

<sup>20</sup> Estimativa para 2019, segundo Perfil do Microempreendedor Individual do SEBRAE (p. 10), em: [https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impresao-v3\\_compressed.pdf](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impresao-v3_compressed.pdf).

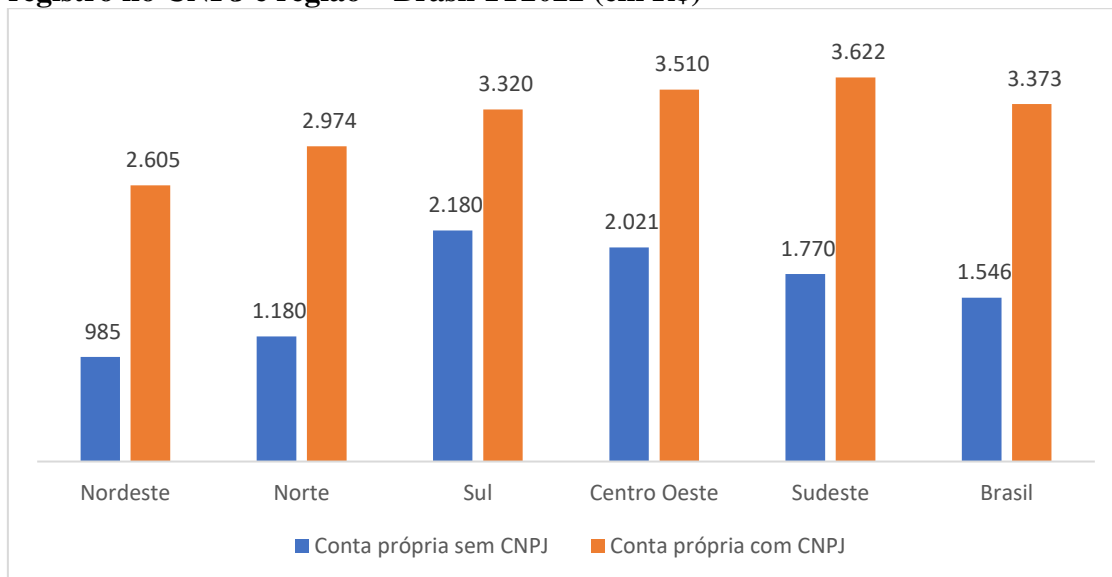
**GRÁFICO 18. Distribuição dos trabalhadores por conta própria, segundo registro no CNPJ e região – Brasil 1T2022**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

No Nordeste, os conta própria com CNPJ ganhavam em média R\$ 2.605, valor 164% superior ao dos conta própria sem CNPJ. Por outro lado, os conta própria com CNPJ nordestinos ganhavam, em média, R\$ 1.017 a menos do que os da região Sudeste. Em todo caso, o nível de rendimento parece um fator relevante para a formalização dessas unidades produtivas. (Gráfico 19)

**GRÁFICO 19. Rendimento médio dos trabalhadores por conta própria, segundo registro no CNPJ e região – Brasil 1T2022 (em R\$)**



Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Os conta própria com CNPJ estão mais concentrados nos setores ligados ao comércio e aos serviços, como informação, comunicação e atividades financeiras,



imobiliárias, profissionais e administrativas e em outros serviços, que abrange os serviços realizados diretamente para pessoas (ou serviços pessoais), como, por exemplo, cabeleireiros, lavanderias e reparadores de equipamentos e objetos pessoais.

Os setores de construção e da agropecuária têm peso relevante entre os conta própria, já que cada um emprega cerca de 15% do total desses trabalhadores. Porém, esses setores apresentam as mais baixas proporções de trabalhadores por conta própria com CNPJ: 14% e 7%, respectivamente. Já no setor de informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, quase metade (45%) dos conta própria tinha CNPJ, seguido pelo setor de educação, saúde humana e serviços sociais (38%) (Tabela 5).

**TABELA 5. Estimativa de trabalhadores por conta própria (em mil pessoas), segundo registro no CNPJ e grupamento de atividade – Brasil 1T2022**

<b>Grupamento de atividade</b>	<b>sem CNPJ</b>	<b>com CNPJ</b>	<b>% com CNPJ</b>
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	3.296	1.704	34%
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	1.297	1.080	45%
Outros Serviços	2.175	870	29%
Alojamento e alimentação	1.334	529	28%
Construção	3.191	514	14%
Indústria geral	1.699	512	23%
Transporte, armazenagem e correio	1.872	392	17%
Educação, saúde humana e serviços sociais	584	357	38%
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	3.594	262	7%
<b>Total</b>	<b>19.061</b>	<b>6.223</b>	<b>25%</b>

Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Os dois setores com maior proporção de conta própria com CNPJ eram também os que tinham maior rendimento médio nesse grupo: educação, saúde humana e serviços sociais (R\$ 6.169) e informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (R\$ 5.428) (Tabela 6). Esses dois setores são amplamente ocupados por profissionais altamente qualificados, como médicos, dentistas e profissionais de tecnologia da informação, o que explica o maior rendimento médio.

É interessante notar, mais uma vez, a relação entre rendimentos mais elevados e formalização e a grande heterogeneidade que existe entre os trabalhadores por conta própria. Políticas voltadas para esses trabalhadores terão usos e benefícios diferentes dependendo do setor e tipo de atividade que eles exercem.

**TABELA 6. Rendimento médio dos trabalhadores por conta própria, segundo registro no CNPJ e grupamento de atividade – Brasil 1T2022 (em R\$)**

Grupamento de atividade	sem CNPJ	com CNPJ	% com CNPJ
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	3.296	1.704	34%
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	1.297	1.080	45%
Outros Serviços	2.175	870	29%
Alojamento e alimentação	1.334	529	28%
Construção	3.191	514	14%
Indústria geral	1.699	512	23%
Transporte, armazenagem e correio	1.872	392	17%
Educação, saúde humana e serviços sociais	584	357	38%
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	3.594	262	7%
<b>Total</b>	<b>19.061</b>	<b>6.223</b>	<b>25%</b>

Fonte: IBGE. PNADC. Elaboração: DIEESE.

Em resumo, esta seção mostrou que:

- As pequenas unidades econômicas têm um importante peso no mercado de trabalho brasileiro. Três de cada quatro pessoas ocupadas em negócios privados estão em MPEs ou trabalhando por conta própria, somando um contingente de 57,3 milhões de ocupados.
- As pequenas unidades econômicas têm um importante papel na manutenção do trabalho e da renda durante períodos de crise – especialmente o trabalho por conta própria.
- Algumas das principais dificuldades desses negócios são os baixos rendimentos e a informalidade.
- Há grande heterogeneidade entre os trabalhadores de pequenas unidades econômicas.

### **3. O EMPREGO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MPEs DA ECONOMIA FORMAL**

A RAIS contém os registros dos vínculos dos estabelecimentos formais do país. Esta seção traz alguns números gerais sobre os vínculos formais nas MPEs e destaca três aspectos em que diferem das empresas médias e grandes nesses registros: as remunerações, a rotatividade e os afastamentos. Para isso, são usados prioritariamente os dados referentes ao ano de 2020, mas, em alguns casos, também os dados de anos anteriores, tanto para contextualizar o momento atual do mercado de trabalho formal, quanto para indicar a excepcionalidade que foi 2020.

Antes disso, é importante enfatizar que a base da RAIS contém apenas informações declaradas pelos estabelecimentos formalizados, o que exclui grande parte dos negócios das MPEs que operam na informalidade. Além disso, quem é MEI está desobrigado de realizar a declaração da RAIS.

Por último, é importante destacar que os dados dessa seção excluem os vínculos empregados nos setores da administração pública e dos serviços domésticos, de acordo com a CNAE 2.0<sup>21</sup>.

#### **3.1. Dados gerais**

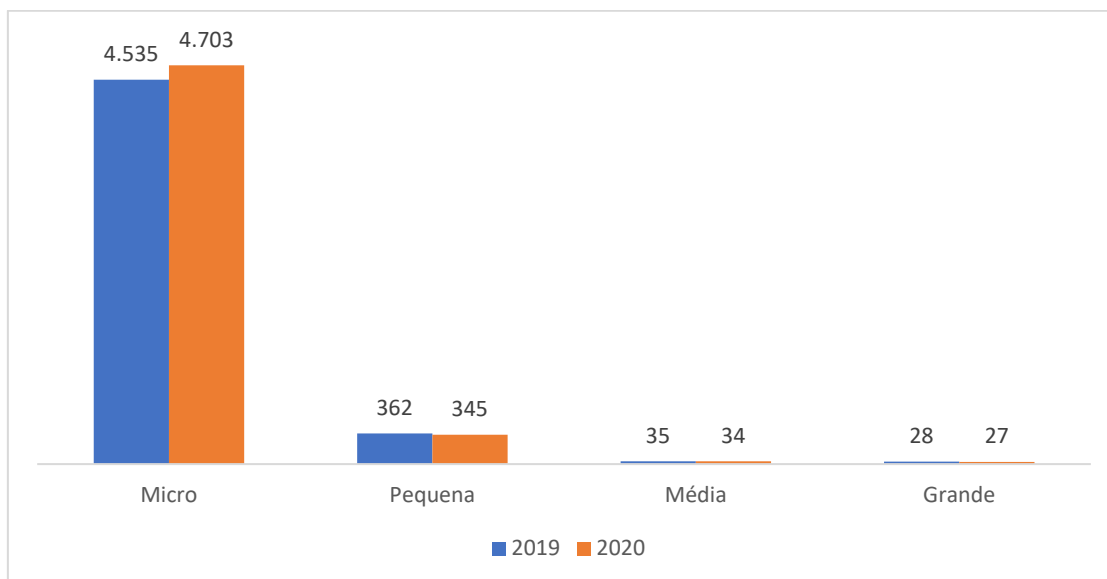
Em 2020, havia 5,1 milhões de empresas na RAIS<sup>22</sup>, o que significa um aumento de 3,0% em relação ao ano anterior. Esse crescimento ocorreu principalmente pelo saldo positivo de 168 mil microempresas, uma vez que o número de empresas de portes maiores – pequenas, médias e grandes - caiu em 18 mil (Gráfico 20).

---

<sup>21</sup> Isso significa que as informações usadas nessa seção são um recorte do total de vínculos formais efetivamente existentes. Por exemplo, em 2020, foram registrados 46.236.176 vínculos em 31/12. Já em nosso recorte, havia 37.556.743 vínculos. No texto, para maior fluidez, não será explicitado repetidamente que o “total” se trata, na verdade, de um recorte.

<sup>22</sup> Foi utilizado o CNPJ Raiz para fazer essa estimativa.

**GRÁFICO 20. Estimativa do número de empresas, segundo o seu tamanho – Brasil 2019 e 2020 (em 1.000 empresas)**



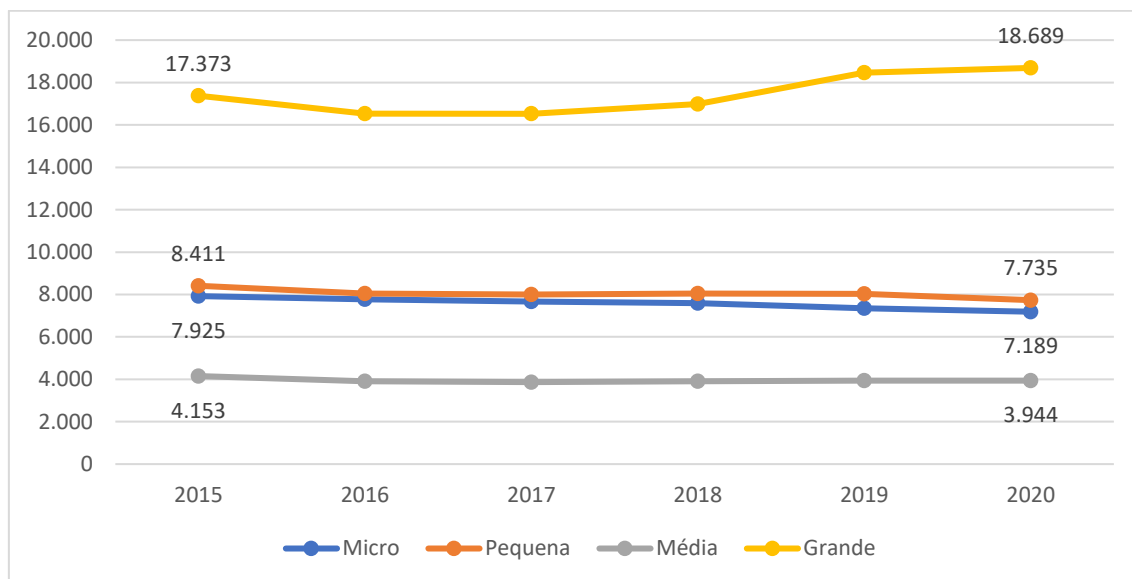
Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

O número de vínculos, por outro lado, cresceu nas grandes empresas em 2020, ao contrário do que ocorreu no conjunto das empresas de portes menores – micro, pequenas e médias. Em 2020, as MPEs concentraram 40% dos vínculos de trabalho formal aqui analisados (14,9 milhões). Já as grandes empresas empregavam metade do total dos vínculos formais (50%). Ou seja, ao contrário do que ocorreu no mercado de trabalho informal, a maioria dos vínculos formais de trabalho que aparecem na RAIS estavam empregadas em grandes empresas. Isso ocorre porque os trabalhadores autônomos praticamente não aparecem nos registros da RAIS, seja porque boa parte deles é informal, seja porque mesmo os formalizados estão desobrigados de preencher a RAIS. Ainda que subestimada, a RAIS indica que as MPEs são responsáveis por boa parte dos empregos no setor formal.

Além disso, ao contrário do que ocorreu no setor informal, durante 2020, enquanto o número de vínculos nas MPEs caiu, as grandes empresas apresentaram um saldo positivo de vínculos (Gráfico 21).

**GRÁFICO 21. Número de vínculos formais, segundo tamanho da empresa – Brasil 2015 a 2020 (em 1.000 vínculos)**



Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

Em 2020, os setores de serviços, comércio e indústria de transformação empregavam 92% do total de vínculos. Nas MPEs, os serviços respondiam por 5,9 milhões de vínculos, o que equivalia a 40% do total de vínculos nessas empresas. Nas grandes empresas, mais da metade (58%) dos vínculos também estavam nos serviços (Tabela 7).

**TABELA 7. Número de vínculos formais, segundo tamanho da empresa e setor – Brasil 2020 (em 1.000 vínculos)**

Setor IBGE	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Serviços	2.659	3.265	1.291	10.869	18.083
Comércio	2.792	2.342	578	3.089	8.801
Indústria de transformação	1.228	1.497	1.474	3.296	7.495
Construção Civil	411	461	447	622	1.941
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	54	87	46	343	530
SIUP	22	42	72	317	454
Extrativa mineral	23	41	35	128	226
<b>Total</b>	<b>7.189</b>	<b>7.735</b>	<b>3.944</b>	<b>18.689</b>	<b>37.557</b>

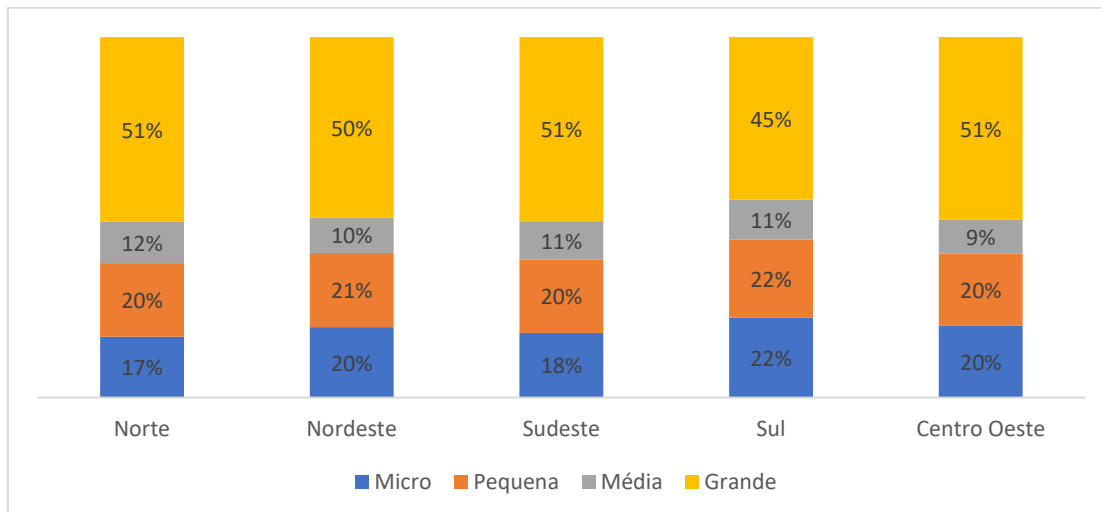
Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

A distribuição de vínculos formais entre empresas de diferentes tamanhos é parecida em todas as regiões do país. A região Sul concentra mais vínculos empregados

em MPes (44%) e a região Norte é a que relativamente tem menos vínculos formais em MPes (37%) – Gráfico 22.

**GRÁFICO 22 Distribuição dos vínculos formais, segundo tamanho da empresa e região – Brasil 2020**

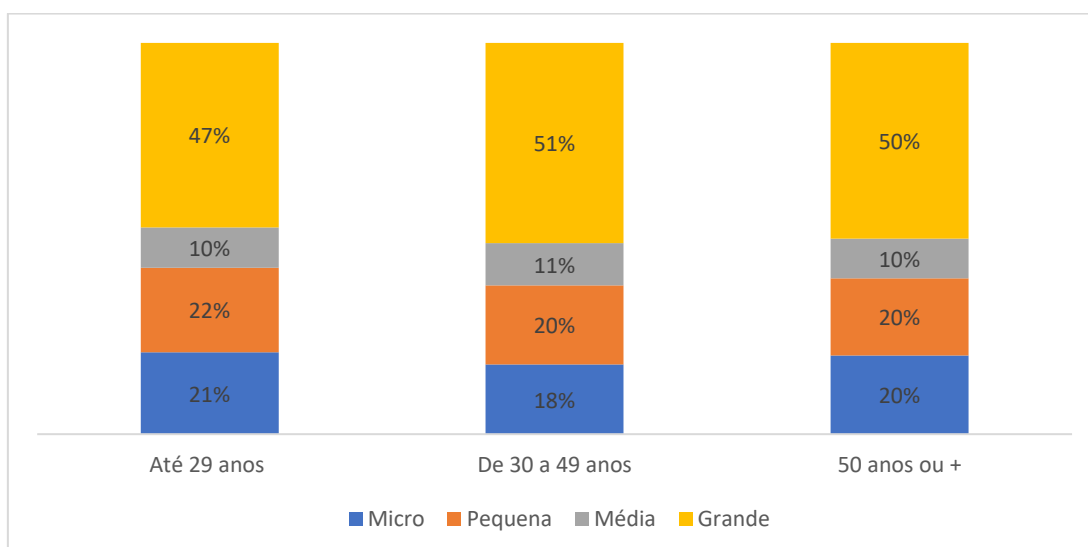


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

As MPes são relativamente mais importantes no emprego para os mais jovens. Entre os trabalhadores que em 2020 tinham entre 14 e 29 anos, 43% estavam empregados nessas empresas. Já entre os que possuíam entre 30 e 49 anos, essa 38% estavam em MPes (Gráfico 23).

**GRÁFICO 23. Distribuição dos vínculos formais, segundo tamanho da empresa e faixa etária – Brasil 2020**

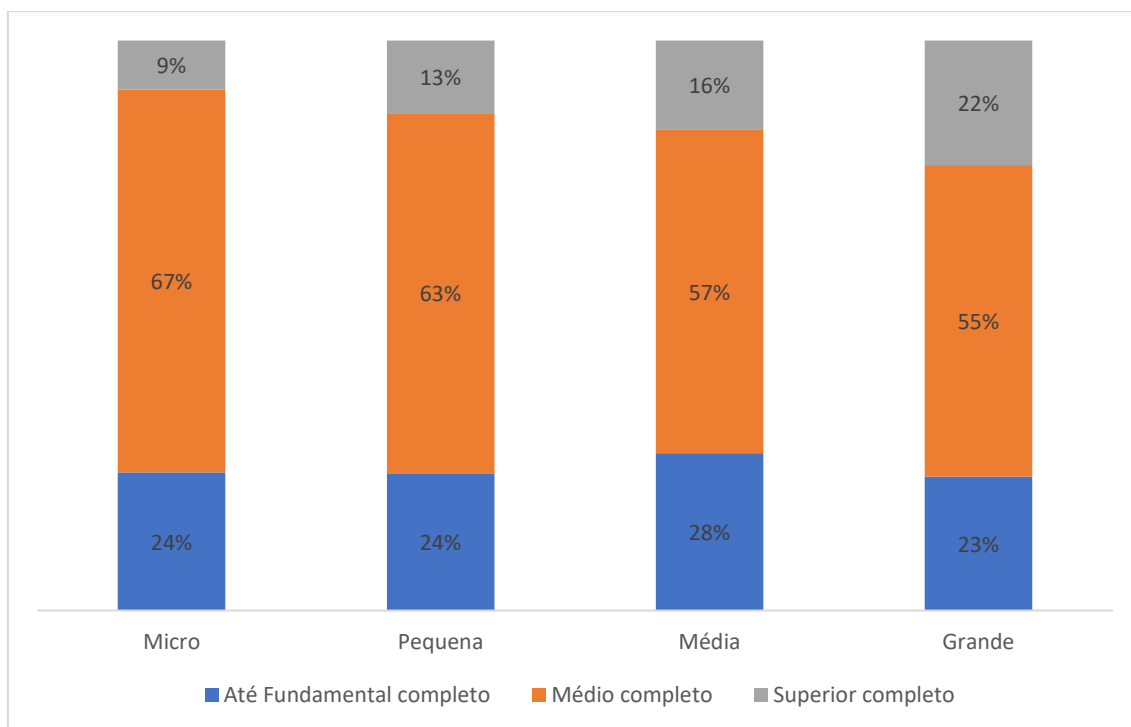


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

De forma geral, proporção de trabalhadores com ensino Superior aumenta conforme aumenta o porte da empresa. Em 2020, havia um trabalhador com ensino Superior para cada 11 trabalhadores (9%), nas microempresas. Nas grandes empresas, um de cada cinco trabalhadores estavam formados (22%) – Gráfico 24.

**GRÁFICO 24. Distribuição dos vínculos formais, segundo tamanho da empresa e escolaridade – Brasil 2020**

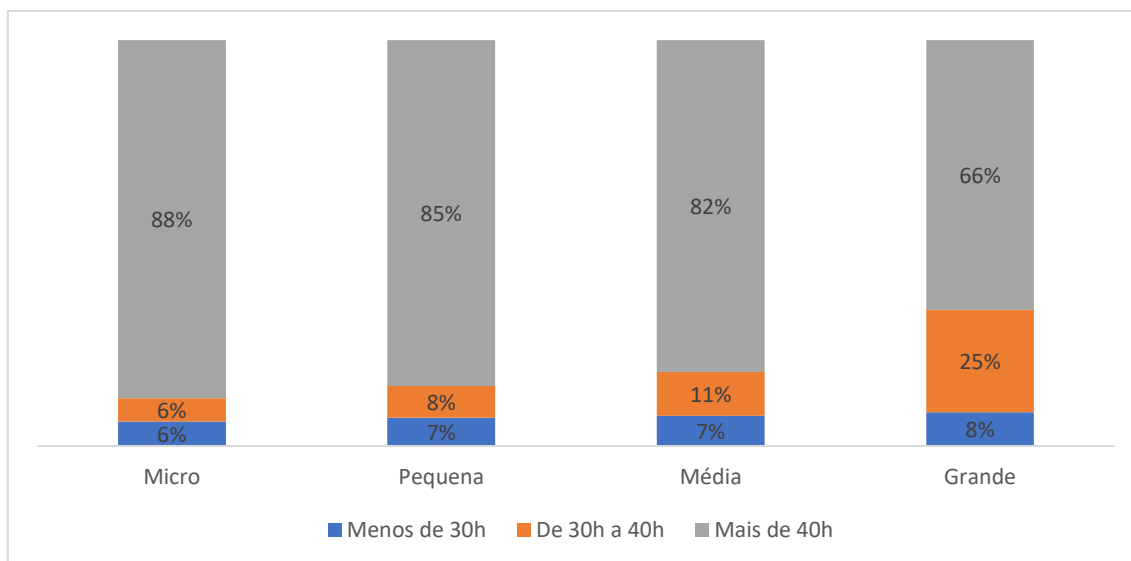


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

As jornadas nas MPEs eram, em média, mais extensas do que nas grandes empresas. Nas microempresas, 88% dos vínculos estavam contratados para jornadas de mais de 40 horas semanais. Nas grandes empresas, 66% dos vínculos tinham jornadas semanais superiores a 40 horas (Gráfico 25).

**GRÁFICO 25. Distribuição dos vínculos formais, segundo tamanho da empresa e faixa de horas contratadas – Brasil 2020**

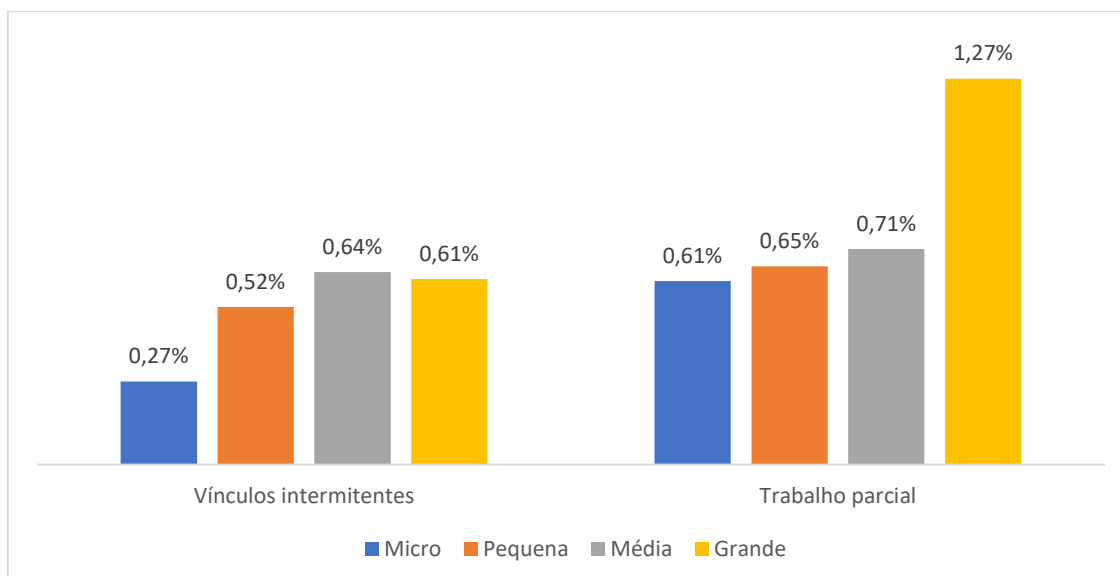


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

Além disso, o trabalho parcial é mais comum nas grandes empresas, onde 1,27% dos vínculos eram de trabalho parcial – o dobro da proporção que esses vínculos tinham nas microempresas (0,61%). Os vínculos de trabalho intermitente também eram mais comuns nas médias e grandes empresas do que nas MPEs (GRÁFICO 26).

**GRÁFICO 26. Proporção de vínculos formais intermitentes e de trabalho parcial, segundo tamanho da empresa – Brasil 2020**



Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

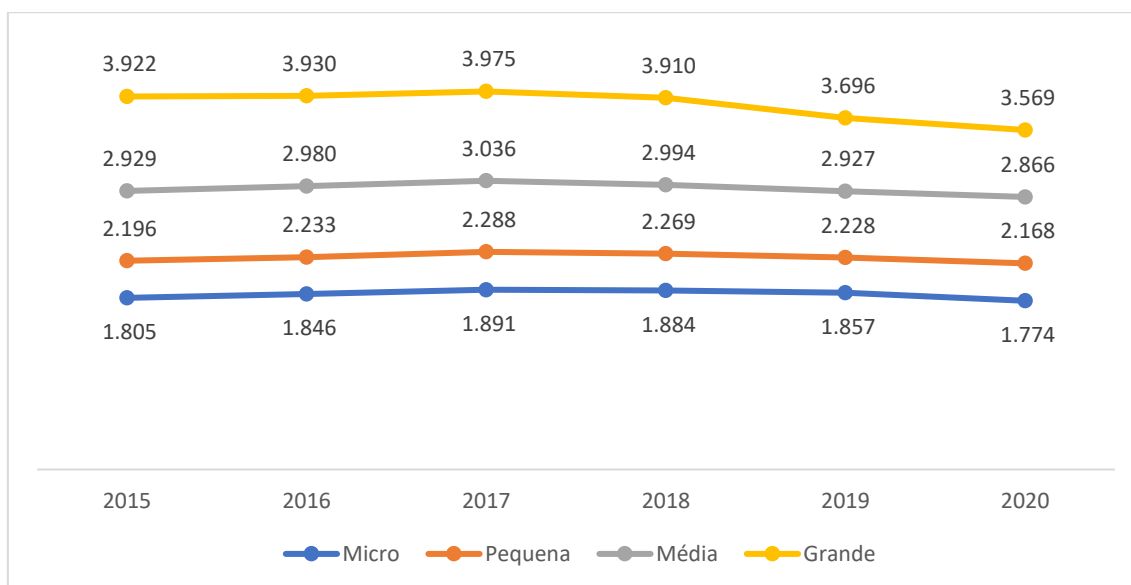
Obs.: vínculos ativos em 31/12 de cada ano. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.



### 3.2. Remuneração

As remunerações médias são maiores no conjunto de empresas de maior porte. Em 2020, a remuneração média nas grandes empresas (R\$ 3.569) era o dobro da dos vínculos em microempresas (R\$ 1.774). Desde 2015, essa diferença vinha diminuindo, mas, em 2020, a diferença se manteve relativamente estável em relação ao ano anterior (Gráfico 27).

**GRÁFICO 27. Remuneração média real, segundo tamanho da empresa – Brasil 2015 a 2020 (em R\$)**

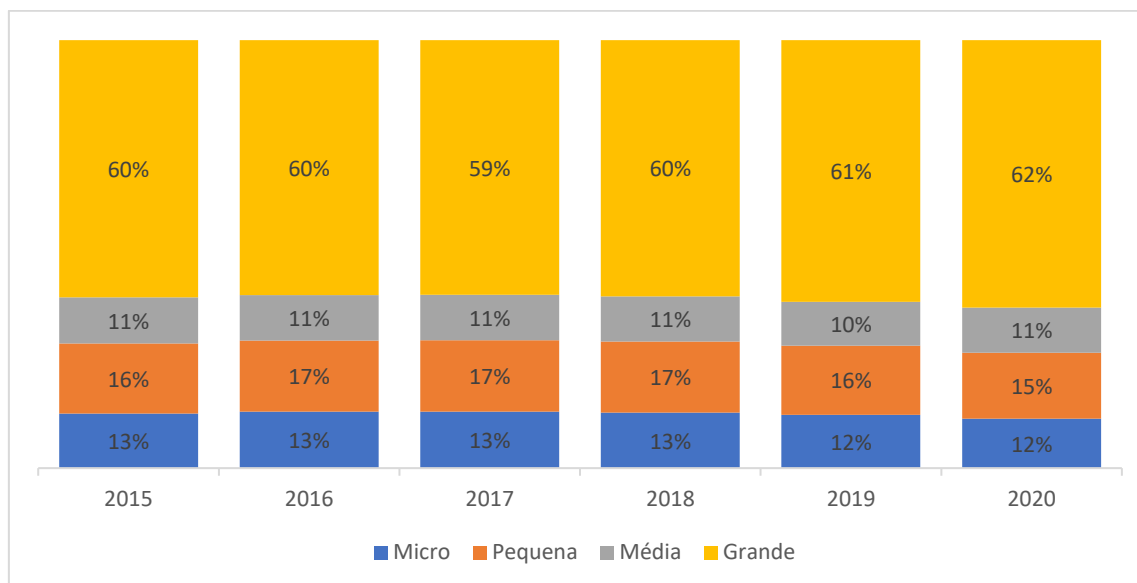


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: remuneração em dezembro de cada ano, dos vínculos ativos em 31/12. Em valores de dez/2020 (corrigidos pelo IBGE/INPC). Foram excluídos do cálculo as remunerações abaixo de 0,3 salário mínimo e os acima de 150 salários mínimos. Foram excluídos os setores de Administração pública e Serviços domésticos.

Em 2020, apesar de empregarem 40% dos vínculos formais, as MPEs foram responsáveis por 27% da massa de remunerações pagas nos empregos formais analisados. As grandes empresas responderam por 62% da massa de remunerações (Gráfico 28).

**Gráfico 28. Distribuição da massa de remuneração dos vínculos formais, segundo tamanho da empresa – Brasil 2015 a 2020 (em %)**



Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: remuneração em dezembro de cada ano, dos vínculos ativos em 31/12. Foram excluídos do cálculo as remunerações abaixo de 0,3 salário mínimo e os acima de 150 salários mínimos. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

Embora a remuneração média varie entre os setores, essa diferença de salários entre as MPEs e as grandes empresas persiste em todos os setores. A disparidade é menor na agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, onde a remuneração média nas grandes empresas é 45% maior do que nas microempresas (Tabela 8).

**TABELA8. Remuneração média, segundo tamanho da empresa e setor – Brasil 2020 (em R\$)**

Setor IBGE	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Extrativa mineral	2.347	3.406	6.055	6.418	5.449
Indústria de transformação	1.924	2.382	3.185	4.025	3.199
SIUP	2.971	3.988	4.272	5.548	5.067
Construção Civil	1.884	2.195	2.604	2.920	2.470
Comércio	1.637	2.003	2.509	2.691	2.166
Serviços	1.823	2.150	2.593	3.654	3.050
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.789	2.008	2.220	2.591	2.388
<b>Total</b>	<b>1.774</b>	<b>2.168</b>	<b>2.866</b>	<b>3.569</b>	<b>2.873</b>

Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: remuneração em dezembro de cada ano, dos vínculos ativos em 31/12. Foram excluídos do cálculo as remunerações abaixo de 0,3 salário mínimo e os acima de 150 salários mínimos. Foram excluídos os setores de Administração pública e Serviços domésticos.

Em suma, as MPEs são muito importantes na geração de empregos, inclusive no mercado de trabalho formal. Mas, na média, a remuneração nelas é inferior à praticada nas empresas maiores.

### **3.3. Rotatividade**

A rotatividade se refere ao fenômeno de substituição de parte da força de trabalho que ocorre anualmente, através de demissões e admissões de trabalhadores. Esse ajuste da mão de obra é medido pela taxa de rotatividade que fornece uma medida aproximada desse volume de substituições realizadas no mercado de trabalho formal. Essa é uma medida da magnitude relativa da rotação da força de trabalho.

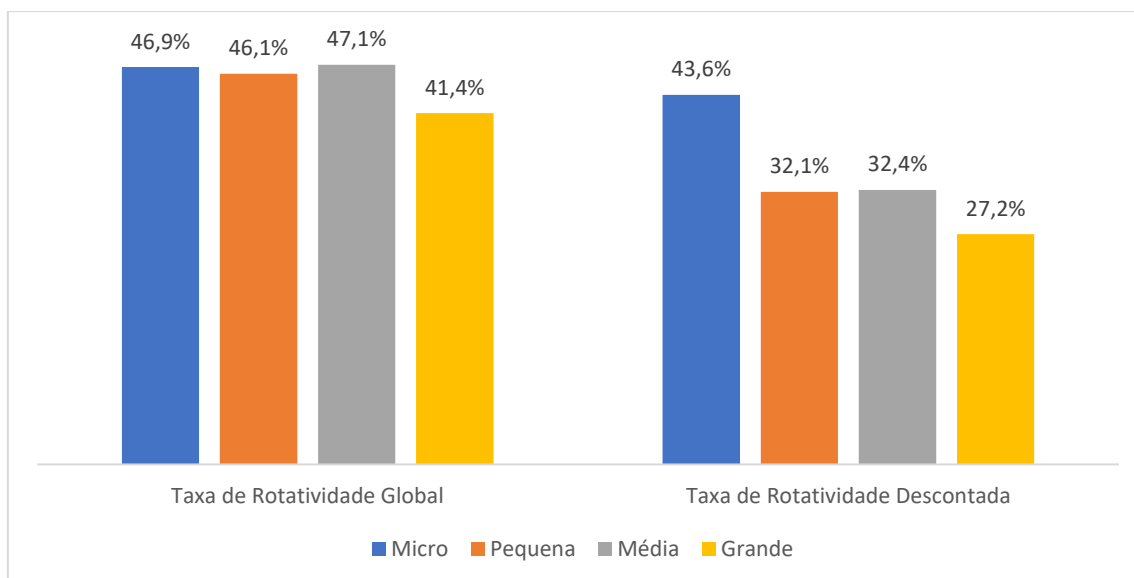
O cálculo da rotatividade se baseia na metodologia usada no livro publicado pelo DIEESE, intitulado "Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho"<sup>23</sup>, e é dado pelo valor mínimo observado entre o total de admissões e o total de desligamentos anuais, comparado ao estoque médio de vínculos. Esse é o valor da taxa de rotatividade global, que considera toda movimentação de vínculos. A taxa de rotatividade descontada leva em conta apenas os desligamentos provocados por motivações tipicamente empresariais. Para isso, são excluídos do cálculo os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador.

As taxas de rotatividade foram menores nas grandes empresas. A taxa de rotatividade global foi relativamente parecida entre as micro, pequenas e médias empresas, tendo variado entre 46% e 47%. Já a taxa de rotatividade descontada cai 3 pontos percentuais em relação à taxa global nas microempresas (44%). Mas, no conjunto das demais empresas (pequenas, médias e grandes), a taxa descontada está entre 14 e 15 pontos percentuais abaixo da taxa global. Isso pode ser um indício de que, apesar da remuneração das empresas maiores serem mais atrativas, boa parte da explicação para a alta rotação da força de trabalho nas microempresas se deve a decisões tomadas principalmente pelos empregadores e não pelos trabalhadores (Gráfico 29).

---

<sup>23</sup> DIEESE (2011). Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho – São Paulo: 128 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>

**GRÁFICO 29. Taxa de rotatividade global e descontada, segundo tamanho da empresa – Brasil 2020**

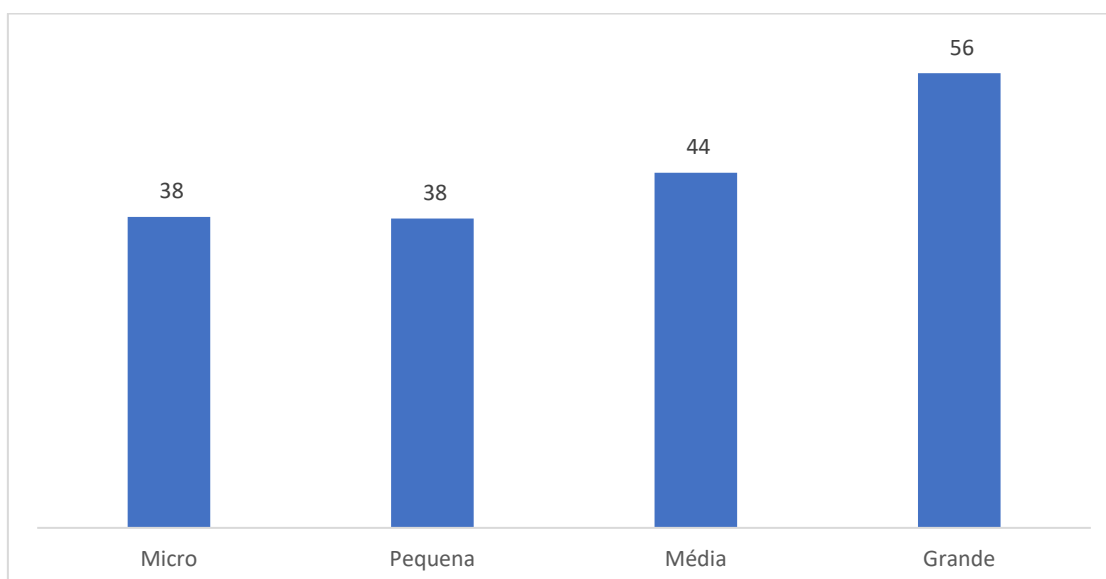


Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os setores de Administração pública e Serviços domésticos.

Nas MPEs, os vínculos de trabalho duram, em média, um ano e meio menos do que nas grandes empresas. O tempo médio de emprego dos vínculos que estavam ativos em algum momento de 2020 era de 38 meses (3 anos e dois meses) nas MPEs e de 56 meses (4 anos e 8 meses) nas grandes (Gráfico 30).

**GRÁFICO 30. Tempo médio no emprego, segundo tamanho da empresa – Brasil 2020 (em meses)**



Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram considerados também os vínculos que não estavam ativos em 31/12. Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

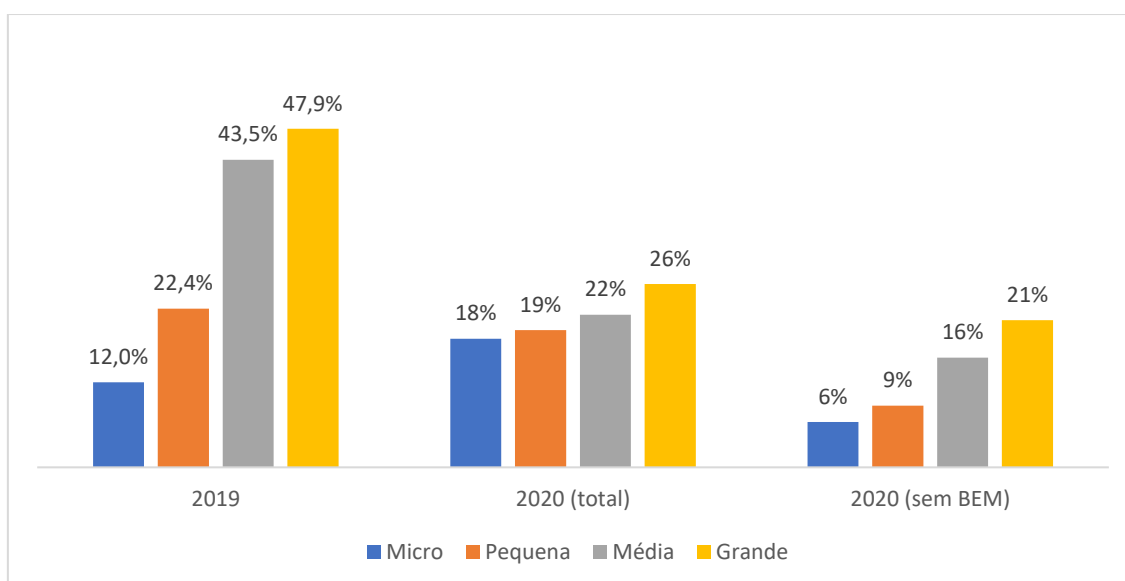
Assim, além das remunerações menores, nas MPEs a rotatividade da mão de obra é maior. Há indícios de que isso se deve principalmente a decisões que os empresários são impelidos a fazer e não a uma atração que os maiores salários nas grandes empresas exercem sobre a mão de obra nas MPEs, embora esse fenômeno não possa ser descartado, especialmente entre os trabalhadores mais qualificados.

### 3.4. Afastamentos

A RAIS traz dados de afastamentos causados por acidentes, doenças ou licenças, relacionadas ou não com a atividade laboral. O ano de 2020 foi um ano excepcional nesse respeito, devido à pandemia e a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEM), que resultou no afastamento remunerado de um contingente de trabalhadores por esse motivo específico. Por isso, é bom comparar os dados de 2020 com afastamentos ocorridos em 2019.

Chama atenção a menor proporção de vínculos com algum afastamento nas MPEs. Nas microempresas, 12% dos vínculos registraram pelo menos um afastamento em 2019. Nas grandes empresas, 48% dos vínculos tiveram algum afastamento. Em 2020, essa tendência se manteve, embora a proporção de vínculos com registro de afastamento tenha se reduzido (Gráfico 31).

**GRÁFICO 31. Proporção de vínculos formais que registraram algum afastamento, segundo tamanho da empresa – Brasil 2020**



Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos. BEM = Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Em compensação, na comparação com as empresas de maior porte, nas MPes foram mais comuns: os afastamentos por acidentes de trabalho e as licenças maternidade. Ao passo que os afastamentos por doenças não relacionadas ao trabalho foram mais comuns nas empresas de maior porte (Tabela 9).

**TABELA 9. Proporção de vínculos formais que registraram afastamento, segundo tamanho da empresa e causa do afastamento – Brasil 2019**

<b>Causa do afastamento</b>	<b>Micro</b>	<b>Pequena</b>	<b>Média</b>	<b>Grande</b>	<b>Total</b>
Acidente de trabalho	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%
Doença laboral	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Doenças não laborais	3,4%	4,3%	7,4%	11,8%	8,0%
Licença maternidade	1,4%	1,2%	0,8%	0,9%	1,1%
Outros	6,9%	16,6%	35,2%	35,0%	25,1%
Sem afastamento	88,0%	77,6%	56,5%	52,1%	65,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: MTP. RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: Foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

#### 4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS MPES

Instrumentos coletivos são o produto da negociação coletiva entre trabalhadores e empresas. Os principais tipos de instrumentos coletivos são os Acordos Coletivos (ACT), que são assinados por entidades sindicais de trabalhadores (sindicatos, federações ou confederações) e empresas, e as Convenções Coletivas (CCT), que são assinadas por entidades sindicais de trabalhadores e entidades sindicais de empresas<sup>24</sup>. Usando os dados inseridos até fevereiro de 2022 no Mediador, do Ministério do Trabalho e Previdência, em conjunto com os dados sobre o porte das empresas disponíveis na RAIS identificada de 2020, é possível ter uma estimativa do volume de instrumentos coletivos negociados nas micro e pequenas empresas (MPEs).

A base extraída a partir do Mediador possuía originalmente 299.469 instrumentos coletivos. A base utilizada nessa análise não inclui as empresas cujo CNPJ não puderam ser encontrados na RAIS, as empresas dos setores de administração pública e serviços domésticos e os sindicatos. Desse modo, sobraram 246.567 instrumentos coletivos, dos quais 234.639 têm informações adequadas para determinar o porte das empresas. Ou seja, a base utilizada é uma amostra com 82% dos instrumentos registrados.

Visto que os sindicatos foram eliminados para a construção dessa amostra, ela deve conter apenas as empresas que estiveram envolvidas em Acordos Coletivos. Isso ocorre porque as Convenções Coletivas envolvem categorias inteiras e não determinadas empresas. Em outras palavras, as Convenções são firmadas entre os sindicatos laborais e patronais, de forma que as empresas envolvidas nas Convenções não estão explicitadas no Mediador. Assim, a análise desta seção é focada nas empresas que apareceram em Acordos Coletivos e que fazem parte da amostra selecionada.

Considerando essa amostra, 24.391 empresas, em média, foram incluídas em acordos coletivos, por ano de data-base<sup>25</sup>, entre 2015 e 2021 (Gráfico 32). As MPES estavam envolvidas em mais acordos do que as empresas dos demais portes, em todo o período de análise. Em geral, sindicatos são lembrados por sua atuação em setores que

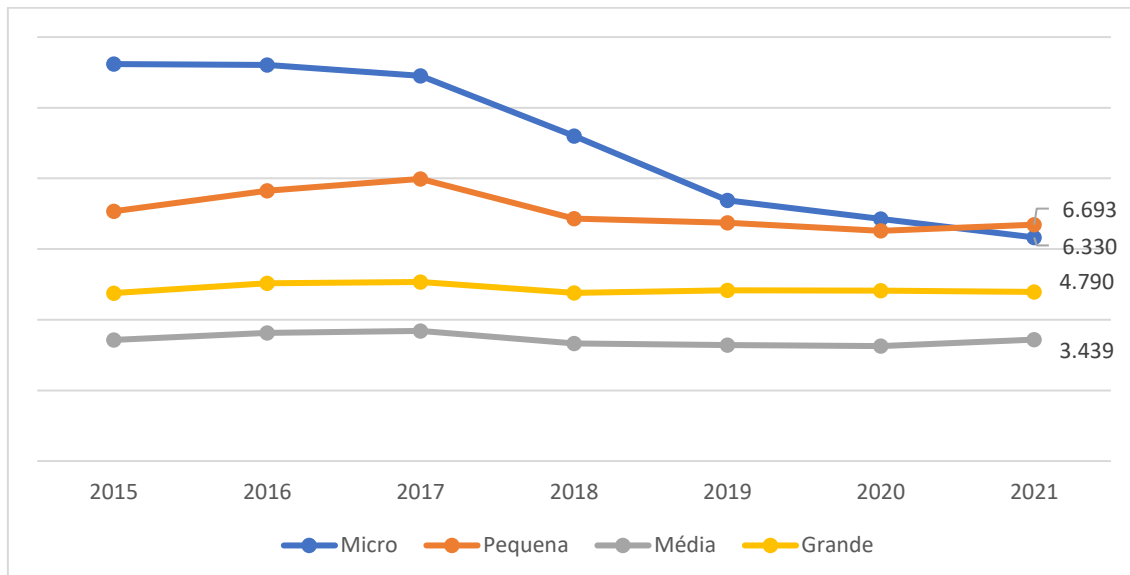
---

<sup>24</sup> Além desses dois instrumentos, existem os termos aditivos correspondentes e dois outros tipos de instrumentos chamados genericamente de acordos específicos (um relacionado ao Programa de Proteção ao Emprego e outro relacionado a autorização do trabalho aos Domingos e Feriados).

<sup>25</sup> Ano de data-base é o ano a que se refere a negociação, e que pode ser diferente do ano do registro do instrumento coletivo. Um acordo de uma categoria que tenha data-base em dezembro pode ser registrado em janeiro do ano seguinte – em função do tempo necessário para a conclusão da negociação do acordo - e, assim, este acordo teria ano de data-base e ano de registro diferentes.

contam com empresas com grandes quadros de funcionários. Mas, esse dado sugere que a maior parte dos acordos feitos pelos sindicatos trabalhistas envolve MPEs.

**GRÁFICO 32. Evolução no número de empresas envolvidas em Acordos Coletivos, segundo porte de empresa – Brasil 2015 a 2021**

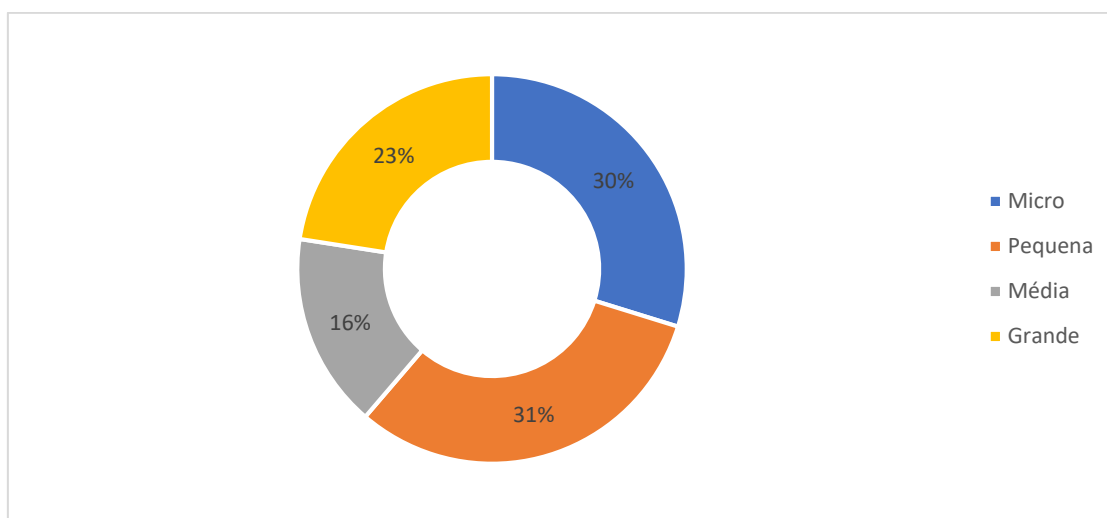


Fonte: MTP. Mediador; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: os anos se referem ao ano de início da vigência do instrumento.

Das 21.252 empresas envolvidas em acordos coletivos com vigência a partir de 2021, mais da metade (61%) era MPE (Gráfico 33).

**GRÁFICO 33. Distribuição das empresas envolvidas em Acordos Coletivos, segundo porte de empresa – Brasil 2021**

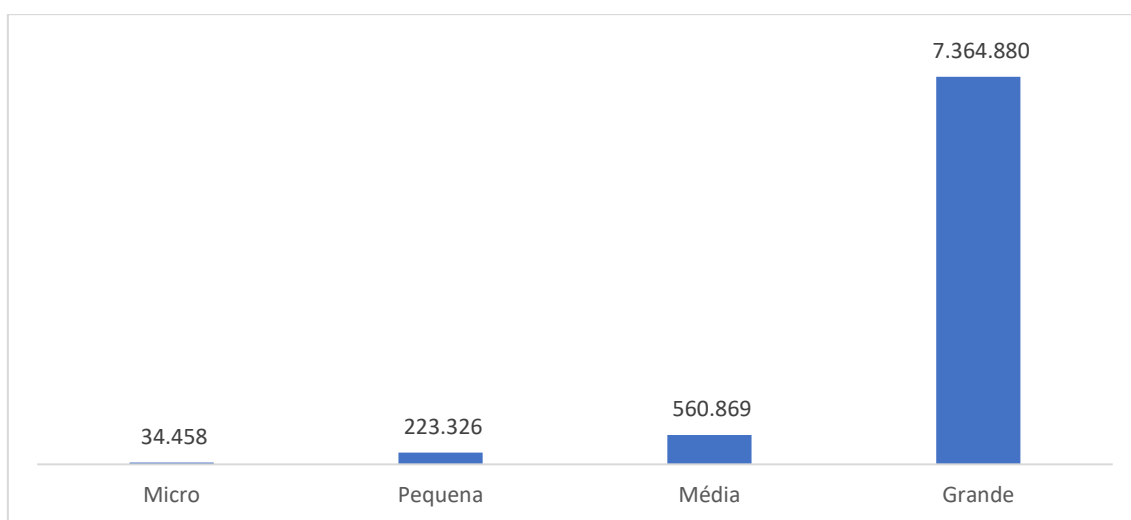


Fonte: MTP. Mediador; RAIS. Elaboração: DIEESE.



No entanto, os trabalhadores das empresas envolvidas nos acordos estão predominantemente empregados nas grandes empresas<sup>26</sup>. As negociações com data-base em 2021 envolviam 8,2 milhões de vínculos de trabalhadores, sendo 90,0% de grandes empresas. Os trabalhadores de MPEs envolvidas nos Acordos Coletivos da amostra selecionada somaram 258 mil vínculos, ou seja, 3,2% do total dos trabalhadores contemplados (Gráfico 34).

**GRÁFICO 34. Número de empregados contemplados pelos Acordos Coletivos, segundo porte de empresa – Brasil 2021**



Fonte: MTP. Mediador; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Os principais setores contemplados nas negociações coletivas foram serviços, indústria de transformação e comércio. O setor de comércio, apesar de ser o segundo maior entre as microempresas em número de vínculos, aparece em terceiro lugar no número de empresas envolvidas em Acordos Coletivos (Tabela 10).

<sup>26</sup> Cabe lembrar que nem sempre um ACT cobre todos os empregados de uma empresa. Alguns acordos são direcionados para grupos específicos de trabalhadores, por exemplo, mulheres ou trabalhadores de determinadas profissões ou turnos.

**TABELA 10. Número de empresas envolvidas em Acordos Coletivos, segundo setor e porte de empresa – Brasil 2021**

<b>Setor</b>	<b>Micro</b>	<b>Pequena</b>	<b>Média</b>	<b>Grande</b>	<b>Total</b>
Serviços	2.304	2.980	1.110	2.693	9.087
Indústria de transformação	1.867	1.989	1.554	988	6.398
Comércio	1.482	1.155	363	663	3.663
Construção Civil	330	269	214	165	978
Agropecuária, extração vegetal	171	103	53	172	499
SIUP	125	116	79	71	391
Extrativa mineral	51	81	66	38	236
<b>Total</b>	<b>6.330</b>	<b>6.693</b>	<b>3.439</b>	<b>4.790</b>	<b>21.252</b>

Fonte: MTP. Mediador; RAIS. Elaboração: DIEESE.

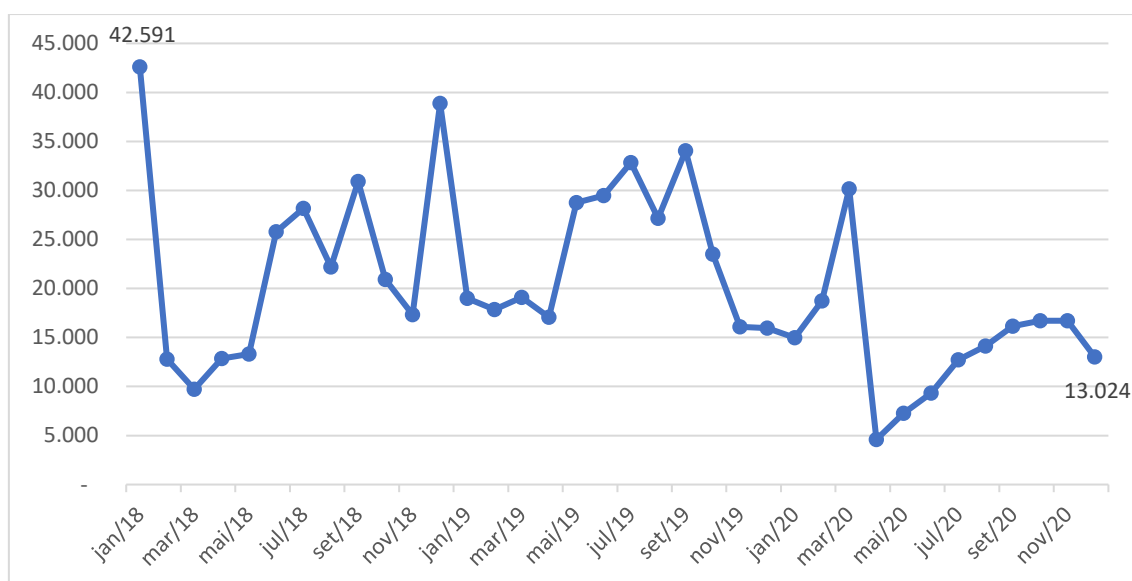
Esses dados evidenciam que os sindicatos não deixaram de negociar com as MPEs, apesar de essas empresas contemplarem um volume menor de trabalhadores cobertos pelos Acordos Coletivos analisados. É provável que esse número fosse maior se as MPEs tivessem uma maior integração entre si. As negociações coletivas têm potencial para ser um vetor de maior integração entre os trabalhadores das MPEs, assim como entre as próprias empresas, mas ainda é preciso entender melhor as dinâmicas das negociações envolvendo esse segmento de negócios.

## 5. MPEs E O SERVIÇO PÚBLICO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

A intermediação de mão de obra (IMO) é a principal atribuição do Sistema Nacional de Emprego (SINE) e tem por objetivo ajudar a realizar a mediação entre empresas que precisam de trabalhadores e pessoas que estejam atrás de uma colocação no mercado formal de trabalho. Essa seção do estudo traz alguns números gerais que mostram um panorama da utilização dos serviços de IMO pelas empresas de diferentes portes. A informação de tamanho de empresa foi obtida a partir do cruzamento da base da IMO com a RAIS identificada.

Entre 2018 e 2021, a IMO foi responsável por uma média de 244 mil colocações por ano no mercado de trabalho formal. O ano de 2020 foi um ano atípico e com relativamente poucas colocações em relação aos anos anteriores. Isso ocorreu devido à pandemia. A queda abrupta no número de colocações coincide com a data da declaração de pandemia pela Organização Mundial da Saúde, em março de 2020 (Gráfico 35).

**GRÁFICO 35. Número mensal de colocações pela IMO – Brasil jan/2018 a dez/2020**

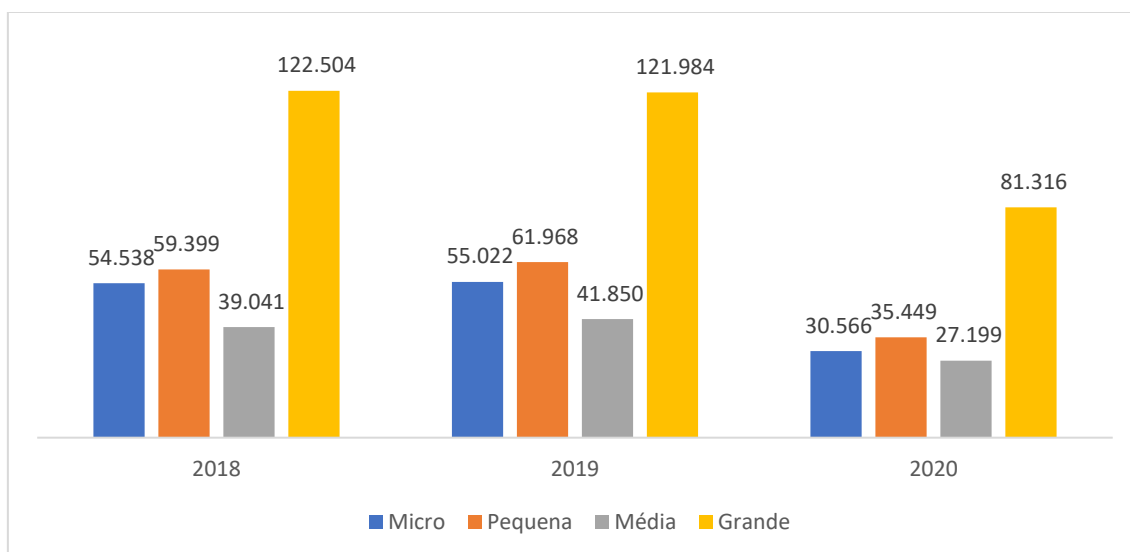


Fonte: MTP. IMO; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

Entre 2018 e 2020, as grandes empresas foram as que mais fizeram contratações através da IMO. Em 2019, a IMO colocou 122 mil trabalhadores nessas empresas, ao passo que as MPEs receberam 117 mil trabalhadores (Gráfico 36).

**GRÁFICO 36. Número de colocações anuais pela IMO segundo tamanho da empresa – Brasil 2018 a 2020**



Fonte: MTP. IMO; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

A maior parte (57%) das colocações ocorridas em 2019 foram nos setores de serviços – puxado principalmente pelas grandes empresas - e indústria de Transformação. Nas MPEs, o setor de comércio foi o segundo com maior número de colocações (Tabela 11).

**TABELA 11. Número de colocações pela IMO, segundo tamanho da empresa e setor – Brasil 2019**

Setor	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Serviços	15.092	19.528	8.815	56.736	100.171
Indústria de transformação	10.230	11.680	12.658	24.669	59.237
Comércio	14.720	17.199	6.634	14.714	53.267
Construção Civil	10.944	9.394	11.032	11.144	42.514
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	3.651	3.798	2.356	14.328	24.133
SIUP	305	253	266	315	1.139
Extrativa mineral	80	116	89	78	363
<b>Total</b>	<b>55.022</b>	<b>61.968</b>	<b>41.850</b>	<b>121.984</b>	<b>280.824</b>

Fonte: MTP. IMO; RAIS. Elaboração: DIEESE.

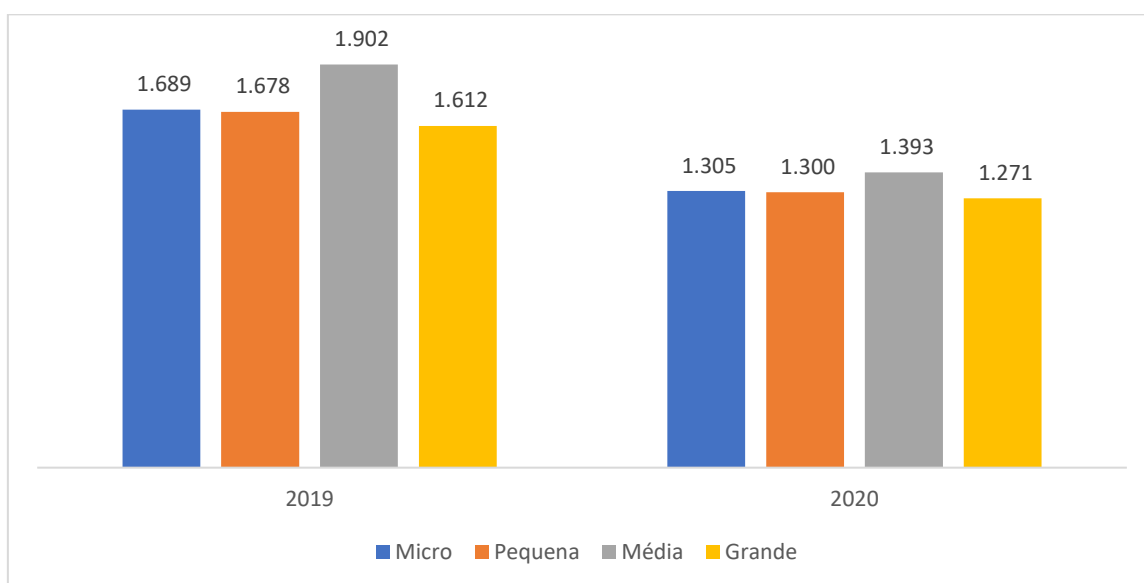
Obs.: foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

As grandes empresas parecem utilizar a IMO para realizar a contratação de trabalhadores com remuneração abaixo da média de seu quadro de funcionários. Apesar

de, em média, os salários nas grandes empresas ser maior do que nas MPEs, entre os colocados pela IMO a situação é diferente.

Em 2019, a remuneração média dos colocados pela IMO nas microempresas era de R\$ 1.689, ou seja, 9% abaixo da remuneração média dessas empresas, segundo a RAIS<sup>27</sup> (R\$ 1.857). Já nas grandes empresas, a remuneração média foi de R\$ 1.612, valor 56% abaixo da média das remunerações dessas empresas (R\$ 3.569) – Gráfico 37.

**GRÁFICO 37. Remuneração média das colocações pela IMO, segundo tamanho da empresa – Brasil 2019 e 2020 (em R\$)**



Fonte: MTP. IMO; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os setores de administração pública e serviços domésticos.

Os serviços de IMO são usados majoritariamente pelas grandes empresas. Esses serviços poderiam resultar em redução dos custos de contratação para as MPEs, se fossem mais utilizados por elas. É necessário pesquisar diretamente com os empresários os motivos dessa baixa adesão no uso dessa ferramenta.

<sup>27</sup> Conforme dados da seção 3.

## 6. ACESSO AO SEGURO DESEMPREGO PELO TRABALHADOR DE MPES

Em 2020, foram concedidos cerca de 7,5 milhões de benefícios do Seguro Desemprego (SD) no Brasil. Essa seção tem por objetivo apresentar os grandes números sobre a participação dos trabalhadores de MPes como usuários dessa política pública. Para identificar o tamanho das empresas, cruzamos os dados da base do SD com os dados da base da RAIS identificada.

Os trabalhadores das MPes foram responsáveis por 53% do total de benefícios do SD concedidos em 2020, totalizando 4 milhões de benefícios (Tabela 12). Esse período, no entanto, foi atípico. O Gráfico 38 mostra como em maio de 2020 houve um pico no número de benefícios do SD, que parece ter sido uma resposta à crise desencadeada pela pandemia, anunciada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde.

É possível perceber também um descolamento no número de beneficiários vindos das MPes e das médias empresas, ao passo que as empresas grandes parecem ter conseguido reter parte maior de sua mão de obra. Mesmo com essa situação excepcional, conforme mostram os dados da Tabela 12, os números gerais de acesso ao SD em 2020 são parecidos com os do ano anterior.

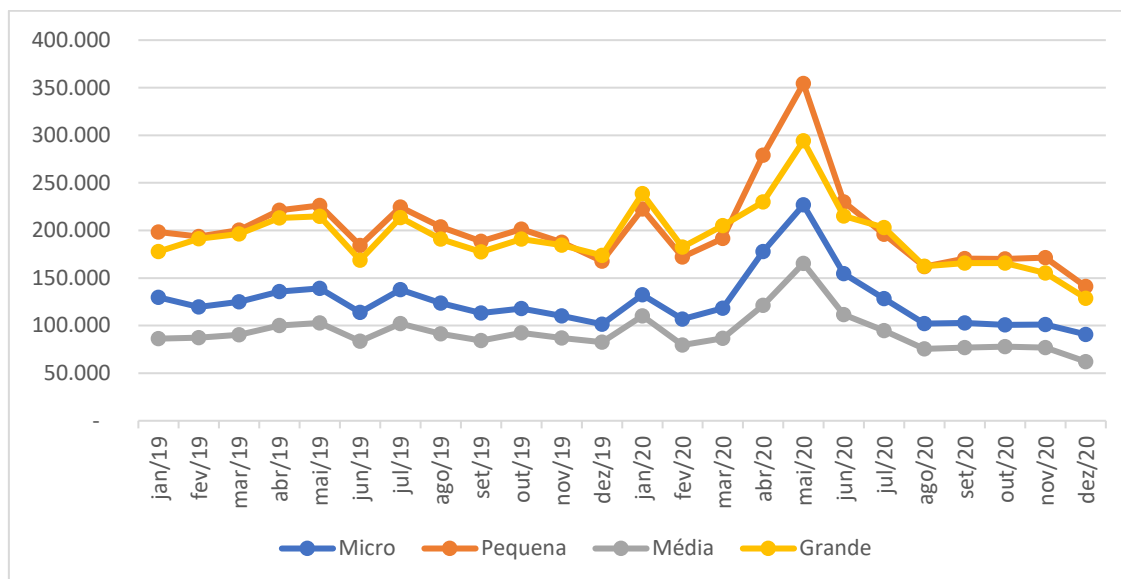
**TABELA 12. Número de benefícios de SD concedidos, segundo tamanho da empresa do trabalhador segurado – Brasil 2019 e 2020**

<b>Tamanho da empresa</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Micro	1.467.677	1.542.957
Pequena	2.397.476	2.461.130
Média	1.090.631	1.138.648
Grande	2.293.531	2.346.463
<b>Total</b>	<b>7.249.315</b>	<b>7.489.198</b>

Fonte: MTP. SD; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os trabalhadores da administração pública e dos serviços domésticos.

**GRÁFICO 38. Número de benefícios de SD concedidos, segundo tamanho da empresa do trabalhador segurado – Brasil jan/2019 a dez/2020**



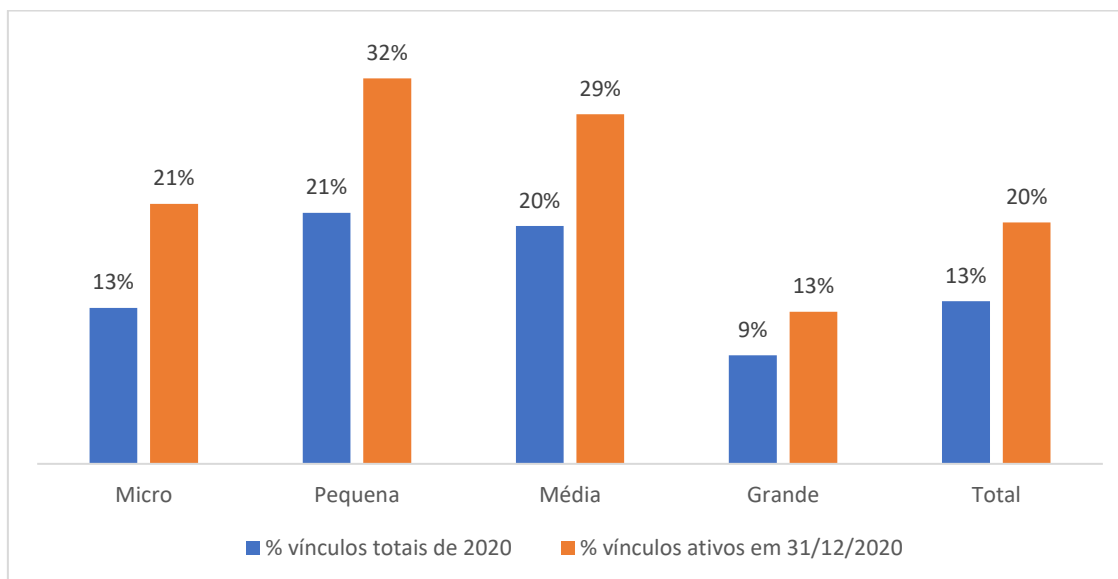
Fonte: MTP. SD; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os trabalhadores da Administração pública e dos Serviços domésticos.

Em relação à respectiva quantidade de vínculos formais, as pequenas e as médias empresas são responsáveis por uma maior parcela de usuários do SD (Gráfico 38). O número de benefícios concedidos em 2020 nas microempresas equivalia a 13% do número total de vínculos (ativos ou não ativos no final do ano) nessas empresas. Nas pequenas e médias, essa proporção era de 21% e 20%, respectivamente, e nas grandes empresas era de 9%.

O Gráfico 38 também mostra a proporção de benefícios em relação ao total de vínculos ao longo do ano e em relação número de vínculos ativos em 31/12/2020. Nas duas comparações, os trabalhadores de grandes empresas acionaram relativamente menos o SD, ao passo que os trabalhadores de pequenas e médias empresas o acionaram com mais frequência.

**GRÁFICO 38. Proporção de benefícios de SD concedidos em relação ao total de vínculos (ativos e não ativos em 31/12/20), segundo tamanho da empresa do trabalhador segurado – Brasil 2020**



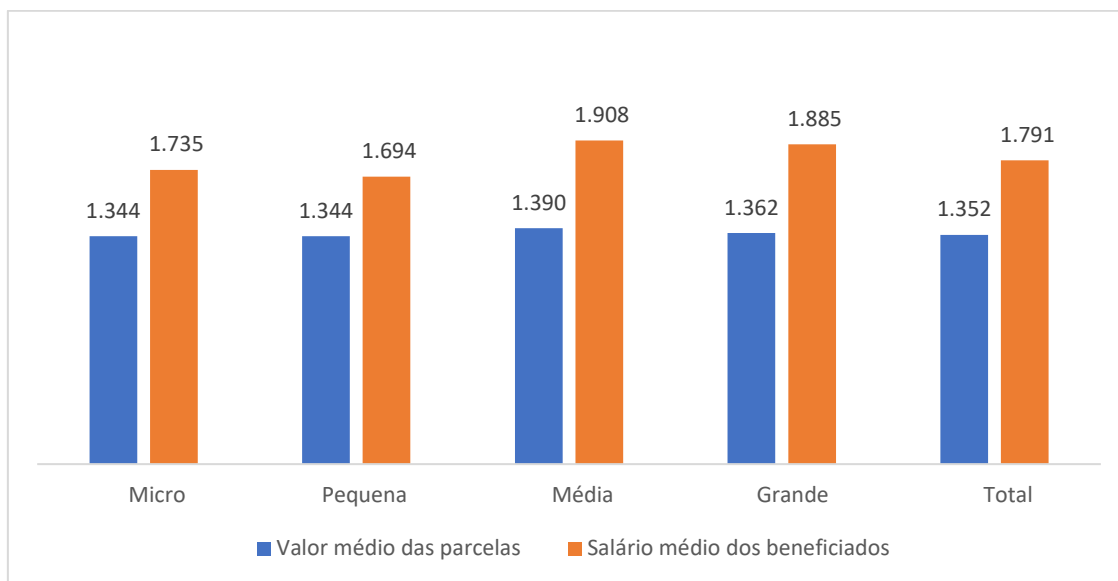
Fonte: MTP. SD; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os trabalhadores da administração pública e dos serviços domésticos.

O valor médio das parcelas do SD variou pouco entre os trabalhadores de empresas de tamanhos diferentes – entre R\$ 1.344 nas MPEs e R\$ 1.390 nas médias. Apesar dos salários médios nas grandes empresas serem maiores, o benefício do SD tem um teto que acaba reduzindo as disparidades entre os benefícios. Em média, a parcela do SD cobria 75% do valor do salário dos beneficiados (Gráfico 39).



**GRÁFICO 39. Valor médio dos benefícios de SD concedidos, segundo tamanho da empresa do trabalhador segurado – Brasil 2020 (em R\$)**

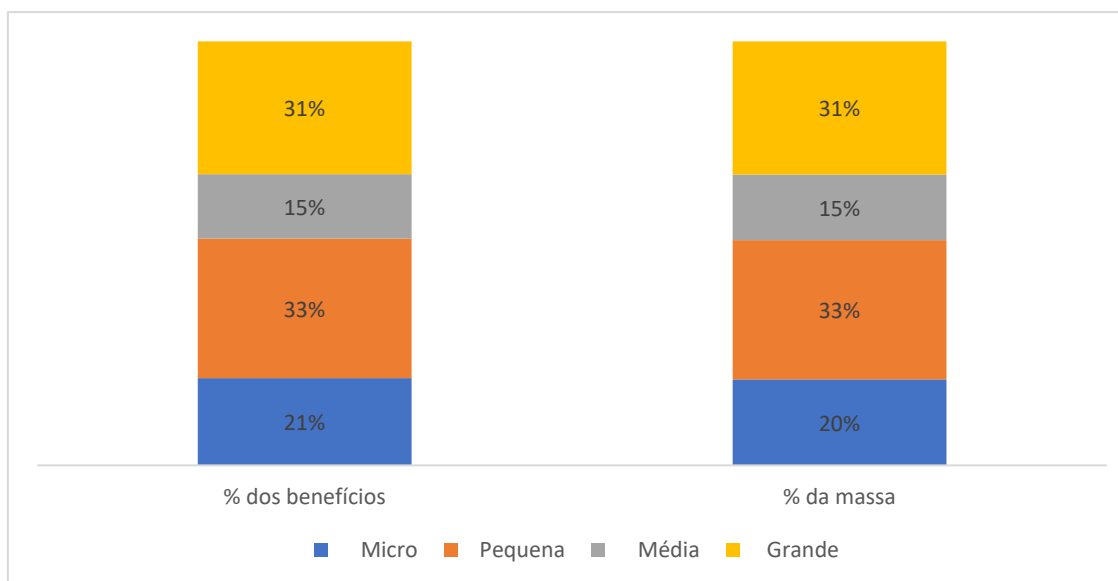


Fonte: MTP. SD; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os trabalhadores da administração pública e dos serviços domésticos.

Essa menor variação dos valores concedidos, resulta em que a massa total de benefícios concedidos segue a distribuição do número de benefícios concedidos. As MPEs foram responsáveis por 53% dos benefícios concedidos e também por 53% do montante total despendido no SD, em 2020 (Gráfico 40).

**GRÁFICO 40. Distribuição do número de benefícios e do montante despendido pelo SD, segundo tamanho da empresa dos segurados – Brasil 2020 (em %)**



Fonte: MTP. SD; RAIS. Elaboração: DIEESE.

Obs.: foram excluídos os trabalhadores da administração pública e dos serviços domésticos.

Em proporção do número de empregados (e também ao valor médio de suas remunerações), as MPEs e as empresas médias empresas são mais onerosas para o SD do que as grandes empresas. Em parte, isso ocorre porque o SD cobre uma parcela maior do salário dos trabalhadores que ganham menos – e os trabalhadores nas MPEs têm remunerações médias menores do que os empregados em empresas maiores. Mas também ocorre porque, (i) conforme a seção 3.3 mostrou, a rotatividade nas micro, pequenas e médias empresas é maior e (ii) porque os trabalhadores por elas desligados em resposta à crise desencadeada pela pandemia foram responsáveis por um maior volume de acessos ao SD, em 2020.

## **7. BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AO TRABALHADOR DE MPEs PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Essa seção apresenta informações sobre benefícios concedidos pela Previdência Social, por porte da empresa. Os dados foram obtidos por meio de um pedido de acesso à informação direcionado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no âmbito a Lei de Acesso à Informação (LAI). Devido a restrições de acesso, só foi possível obter dados do período entre janeiro de 2020 e setembro de 2021.

Os benefícios analisados estão de alguma forma relacionados com a capacidade de uma pessoa exercer atividade laboral, ou seja, diretamente ligados à saúde e segurança do trabalhador, como os auxílios doença e acidente. Os auxílios doença são benefícios temporários que substituem o salário dos segurados enquanto eles se recuperam de uma doença ou acidente, e cessam assim que eles retomam suas atividades. Os auxílios acidente são complementos aos salários dos trabalhadores que retornaram à atividade, mas que tiveram a capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam permanentemente comprometida. As doenças ou acidentes podem ou não estar relacionados com as atividades laborais. Aposentadorias e pensões foram excluídas da análise. Os benefícios considerados são das seguintes espécies:

- **Auxílio Acidente** (Código B96), destinado a trabalhadores que apresentaram sequelas permanentes que reduzam sua capacidade de trabalho *decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional*;
- **Auxílio Acidente Previdenciário** (Código B36), para trabalhadores que apresentarem sequelas permanentes que reduzam sua capacidade de trabalho *decorrentes de acidentes ou doenças não ligadas ao trabalho*;
- **Auxílio Doença por Acidente do Trabalho** (Código B91), para trabalhadores temporariamente incapazes de trabalhar *por causa de doença decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional*;
- **Auxílio Doença Previdenciário** (Código B31), destinado a trabalhadores temporariamente incapazes de trabalhar *por causa de doença ou acidente não relacionados a sua atividade laboral*.

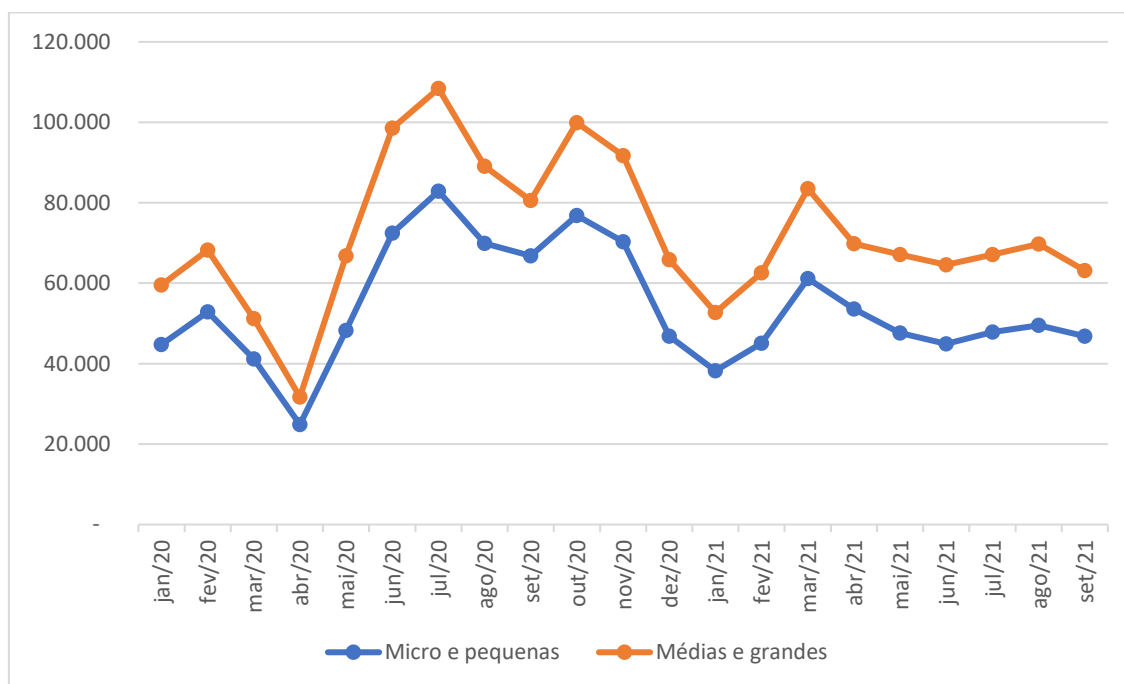
A base de dados disponibilizada pelo INSS inclui o número do CNPJ dos empregadores dos trabalhadores que tiveram benefícios concedidos. No entanto, não foram fornecidas outras informações específicas das empresas empregadoras ou dos trabalhadores. Essas informações, especialmente o porte da empresa, foram extraídas da

RAIS Estabelecimentos Identificada, que inclui o CNPJ entre os registros informados pelos empregadores. Sendo assim, a partir de um cruzamento destas duas bases de dados foi possível dimensionar o uso desses benefícios por trabalhadores de MPEs.

Entre janeiro de 2020 e setembro de 2021, houve um total de 3.933.323 benefícios acumulados. Foi possível encontrar o respectivo vínculo na RAIS para 74,6% desses benefícios. Após a exclusão dos vínculos da administração pública e dos empregados domésticos, restou uma base de dados com 2.644.645 de benefícios. É esta amostra utilizada nas estimativas apresentadas nessa seção.

Em 2020 foram registrados 1,6 milhão de benefícios que cobrem acidentes e doenças que impossibilitavam as pessoas de trabalhar. Até setembro de 2021, foram registrados 1,0 milhão.

**GRÁFICO 41. Número de benefícios de auxílio doença e acidente de trabalho concedidos, segundo porte de empresa – Brasil jan/2020 a set/2021**



Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Devido à pandemia provocada pelo novo coronavírus (covid-19), o número de benefícios caiu no início de 2020, e chegou a 57 mil, em abril, para depois mais do que triplicar, atingindo 191 mil em outubro. Em média, foram concedidos 134 mil benefícios por mês, ainda em 2020. Do total de 1.609.511 benefícios concedidos em 2020, 43,4% foram dados a trabalhadores com vínculos em micro e pequenas empresas.

Em 2021, até setembro, a média foi de 115 mil benefícios mensais. Dos 1.035.134 benefícios, 42,0% foram para trabalhadores de micro e pequenas empresas.

**TABELA 13 - Total de benefícios de auxílio doença e acidente de trabalho concedidos segundo porte de empresa e setor – Brasil jan/2020 a set/2021**

Total						
Porte	2020			2021		
	Agropecuária, Comércio e Serviços	Indústria e construção	Total	Agropecuária, Comércio e Serviços	Indústria e construção	Total
Micro	300.133	107.818	407.951	173.309	65.815	239.124
Pequena	198.462	91.419	289.881	133.549	62.125	195.674
Média	65.741	90.769	156.510	44.374	62.174	106.548
Grande	564.884	190.285	755.169	364.767	129.021	493.788
<b>Total</b>	<b>1.129.220</b>	<b>480.291</b>	<b>1.609.511</b>	<b>715.999</b>	<b>319.135</b>	<b>1.035.134</b>

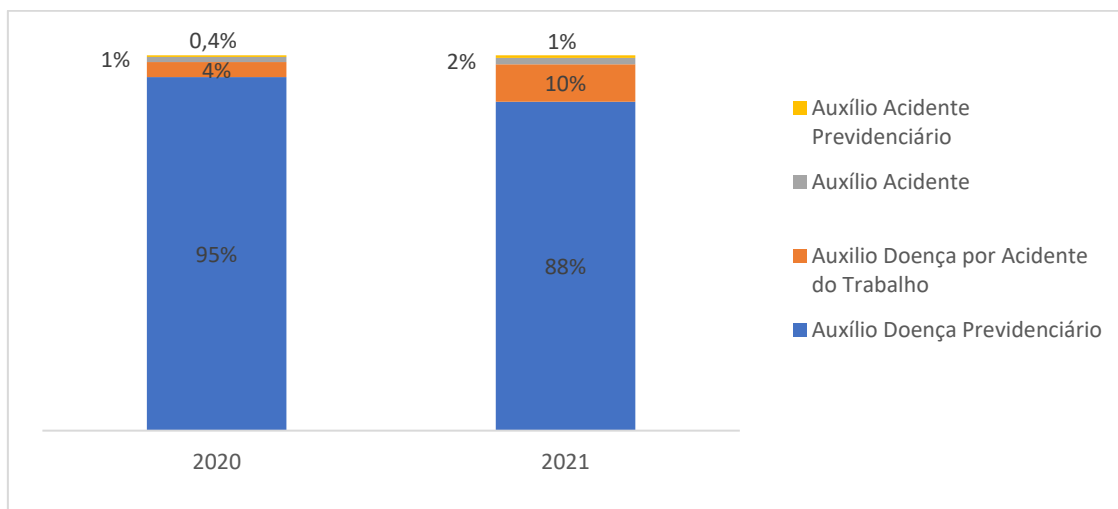
Distribuição						
Porte	2020			2021		
	Agropecuária, Comércio e Serviços	Indústria e construção	Total	Agropecuária, Comércio e Serviços	Indústria e construção	Total
Micro	27%	22%	25%	24%	21%	23%
Pequena	18%	19%	18%	19%	19%	19%
Média	6%	19%	10%	6%	19%	10%
Grande	50%	40%	47%	51%	40%	48%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Em 2020, 95% dos benefícios foram da espécie Auxílio Doença Previdenciário, enquanto 4% foram Auxílio Doença por Acidente do Trabalho. Em 2021, houve um aumento expressivo dos benefícios por acidente de trabalho, que passaram a representar 10% dos benefícios<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> A maior proporção de benefícios por doença em 2020 não parece ter relação direta com a covid-19. De fato, o número de benefícios concedidos por causa da covid-19 (CID B34.2) na verdade subiu em 2021, tendo passado de 44 mil para 82 mil entre 2020 e 2021 (até setembro).

**GRÁFICO 42 - Distribuição dos benefícios de auxílio doença e acidente de trabalho concedidos segundo espécie – Brasil jan/2020 a set/2021**



Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Não há diferenças marcantes na distribuição dos benefícios por tipo entre os trabalhadores de empresas de diferentes portes. A principal diferença está na distribuição entre os dois tipos de auxílio doença – por acidente de trabalho e previdenciário. Nas microempresas, a incidência de Auxílios Doença por Acidente do Trabalho (benefícios temporários concedidos a trabalhadores que ficaram incapazes de trabalhar devido a um acidente de trabalho) fica abaixo da média, o que é compensado com uma incidência maior de Auxílios Doença Previdenciários.

Esse dado é relevante porque o Auxílio Doença por Acidente do Trabalho, que é pago durante o período de convalescença, tem ônus adicionais para as empresas em comparação com o Auxílio Doença Previdenciário. No caso do auxílio doença acidentário, (i) não há tempo de carência (tempo de trabalho exigido para receber o auxílio); (ii) após o retorno ao trabalho, o empregado tem 12 meses de estabilidade e, (iii) a empresa é obrigada a depositar o FGTS durante o período de recebimento do auxílio<sup>29</sup>.

Em 2021, na média, os Auxílios Doença por Acidente do Trabalho eram 10,1% do total de benefícios trabalhistas. Mas, nas microempresas, esses auxílios eram menos frequentes, representando 8,2%. Em compensação, a proporção de Auxílio Doença

<sup>29</sup> <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/auxilios/auxilio-doenca/auxilio-doenca-comum-ou-acidente-de-trabalho>

previdenciário foi de 89,7% nas microempresas, proporção 1,5 pontos percentuais acima da média (88,2%). Essa situação também ocorreu em 2020.

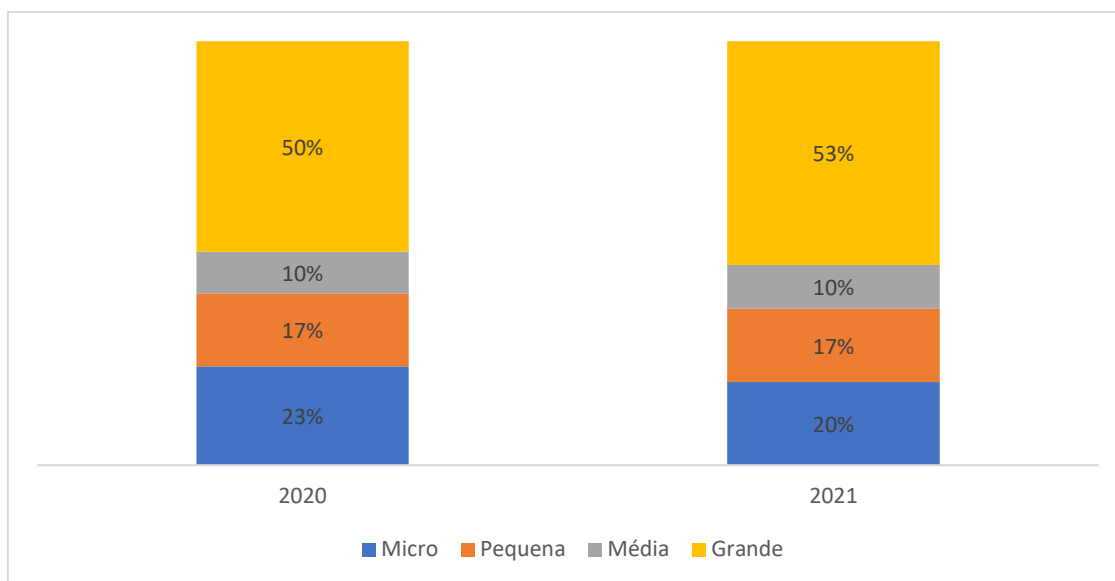
**TABELA 14. Distribuição dos benefícios de auxílio doença e acidente de trabalho concedidos segundo espécie – Brasil jan/2020 a set/2021**

2020					
Espécie	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Auxílio Doença Previdenciário	95,5%	94,3%	93,3%	94,5%	94,6%
Auxílio Acidente Previdenciário	0,6%	0,4%	0,5%	0,3%	0,4%
Auxílio Doença por Acidente do Trabalho	3,0%	4,4%	5,1%	4,2%	4,0%
Auxílio Acidente	0,9%	0,8%	1,1%	1,0%	0,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
2021					
Espécie	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Auxílio Doença Previdenciário	89,7%	87,3%	85,4%	88,5%	88,2%
Auxílio Acidente Previdenciário	1,0%	0,8%	0,8%	0,5%	0,7%
Auxílio Doença por Acidente do Trabalho	8,2%	11,1%	12,7%	10,1%	10,1%
Auxílio Acidente	1,0%	0,9%	1,1%	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>

Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Em termos de oneração, assim como ocorre na quantidade de benefícios, a proporção dos gastos com os benefícios também foi maior entre os trabalhadores das grandes empresas. Em 2020, foram dispendidos R\$ 2,02 bilhões na concessão dos benefícios analisados, sendo 50% para trabalhadores de grandes empresas. Até setembro de 2021, foram gastos R\$ 1,68 bilhão, tendo sido 53% desse valor destinado a benefícios para trabalhadores de grandes empresas. As micro e pequenas empresas foram responsáveis por 41% e 37% dos gastos com tais benefícios, em 2020 e 2021, respectivamente.

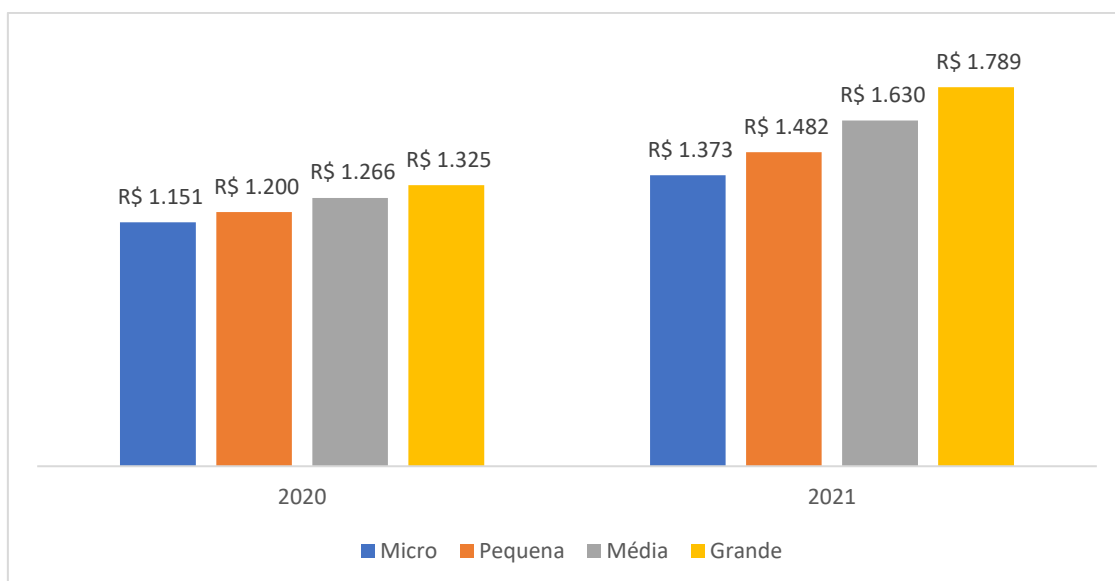
**GRÁFICO 43. Distribuição do montante de valores de auxílio doença e acidente de trabalho concedidos segundo porte de empresa – Brasil jan/2020 a set/2021**



Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Além disso, os valores médios dos benefícios são menores nas micro e pequenas empresas. Em geral, quanto maior o porte da empresa, maior o benefício médio recebido por seus empregados. Em 2021, o valor médio dos benefícios de trabalhadores das microempresas foi de R\$ 1.373, valor 23% inferior à média dos trabalhadores nas grandes empresas (R\$ 1.789).

**GRÁFICO 44. Valores médios dos auxílio doença e acidente de trabalho concedidos segundo porte de empresa – Brasil jan/2020 a set/2021**



Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.



Entre os cinco tipos de doenças mais comuns entre os beneficiários, chama atenção que a proporção de trabalhadores com Transtornos mentais e comportamentais é mais baixa entre os vínculos em micro e pequenas empresas do que entre os vínculos em empresas médias e grandes. Mesmo assim, esse é o terceiro tipo de doença mais comum nas micro e pequenas empresas, com 102 mil benefícios concedidos entre janeiro/2020 e setembro/2021.

**TABELA 15. Cinco tipos de doença (capítulo CID) mais comuns entre os beneficiários de auxílio doença e acidente de trabalho segundo porte de empresa – Brasil jan/2020 a set/2021**

CID (Capítulo)	Micro	Pequena	Média	Grande	Total	Total (em n <sup>os</sup> . absolutos)
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	29%	33%	32%	24%	28%	730.537
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	19%	17%	19%	19%	19%	489.464
Transtornos mentais e comportamentais	9%	9%	10%	16%	12%	327.916
Doenças do aparelho circulatório	6%	5%	5%	4%	5%	129.869
Neoplasias [tumores]	5%	4%	3%	3%	4%	99.503
Demais doenças	32%	14%	14%	15%	19%	505.744
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2.644.645</b>

Fonte: MTP/INSS; MTP/RAIS.

Esse panorama aqui apresentado evidencia que as MPEs não são as empresas que mais oneram a assistência social com benefícios para os trabalhadores. É preciso investigar de forma mais aprofundada os motivos disso. Devido aos menores salários pagos por essas empresas, os benefícios de trabalhadores têm também, em média, valores inferiores aos das Médias e Grandes empresas.

Mesmo assim, chama atenção a menor proporção de benefícios de acidentes de trabalho nas MPEs. Ainda mais que, conforme a seção 3.4 mostrou, os afastamentos por acidente de trabalho são relativamente mais comuns nas MPEs. Também chama atenção a relativamente baixa ocorrência dos benefícios para trabalhadores com transtornos mentais nessas empresas.

Os motivos para isso não estão claros. No caso das MPEs, a menor ocorrência de benefícios entre seus trabalhadores pode estar relacionada tanto a uma menor

preocupação com a segurança e o cumprimento das Normas Regulamentadoras relacionadas à segurança do trabalho, quanto a alguma característica de trabalho nessas empresas que levaria de fato a uma menor ocorrência dos eventos originadores de benefícios (acidentes e doenças).

A escassez de fontes estatísticas com recorte por porte de empresa dificulta o entendimento mais claro dos motivos para essas diferenças envolvendo a segurança no trabalho e o acesso a benefícios dos trabalhadores de empresas de diferentes portes. Por exemplo, o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) não traz essa informação. Entender as especificidades da saúde e segurança do trabalhador nas MPEs é um importante passo na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e do trabalho decente para uma parcela importante dos trabalhadores formais.

## **8. DESAFIOS E RECOMENDAÇÕES PARA AUMENTAR COMPETITIVIDADE E MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MPEs**

Como mostram os dados apresentados nas seções anteriores, a importância e o peso relativo das MPEs no desenvolvimento econômico do Brasil, sobretudo no âmbito da geração de emprego e renda, são inegáveis. Mesmo na atual conjuntura, quando muitas empresas fecharam as portas e outras tantas em atividade ainda tentam superar os impactos de uma longa retração do mercado interno, agravada pela pandemia, essas pequenas unidades econômicas representam 98,8% dos estabelecimentos formais, 40% do emprego com carteira assinada e 27% da massa de salários pagos em vínculos formais no país. O segmento responde também por 73% do total de ocupados em negócios privados, incluindo os trabalhadores por conta-própria.

Em contrapartida, os dados também revelam que é no mundo desses pequenos negócios que os trabalhadores vivenciam as piores condições de trabalho. Em comparação com as médias e grandes empresas, verifica-se que nas MPEs a informalidade é mais elevada, a jornada de trabalho mais longa, os salários menores, os empregos mais precários e de curta duração; e há indícios de que os índices de acidentes de trabalho e de desrespeito aos direitos sejam mais frequentes. É nas MPEs também que é menor a parcela de trabalhadores que não tem benefícios trabalhistas, assim como é menor o grau de proteção social, relativamente aos segmentos de médias e grandes empresas.

Diante desse desafio, o governo adotou, a partir de meados dos anos 2000, um conjunto de iniciativas visando apoiar esse segmento de pequenos negócios, com destaque para as regulamentações do Simples Nacional e da Lei do MEI que, respectivamente, buscaram reduzir a tributação e promover a formalização de trabalhadores autônomos. Além dessas medidas, existiram outras ações destinadas a facilitar acesso ao crédito, ampliar a competitividade e fortalecer a estrutura patrimonial das MPEs, como pontuam Madi e Gonçalves (2012)<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Exemplos dessas políticas, segundo os autores, são: 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; e Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim).

O sentido dessas medidas foi o reconhecimento da existência de uma assimetria nas condições de concorrência das MPEs em relação às demais empresas. Em conjunto, elas tiveram êxito em promover o emprego, a longevidade dos estabelecimentos e a inclusão produtiva de pequenos empreendedores, especialmente quando coincidiram com um ciclo de crescimento econômico mais expressivo e orientado para o fortalecimento da demanda interna (Zarlenga e Beviláqua, 2018).

Mas a despeito da melhoria do ambiente fiscal e institucional para atuação das MPEs nas duas últimas décadas, os desafios a serem enfrentados pelo país em relação a esse ramo de negócios ainda são muito grandes. Trata-se de um segmento marcado por profundas desigualdades de produtividade, capacidade inovativa e qualificação gerencial; com níveis elevados de informalidade; sem cultura associativa e experiência de atuação coletiva; sem poder de negociação, entre outros gargalos estruturais. Além disto, existem inúmeros obstáculos de ordem institucional que comprometem a sua expansão, como o sistema tributário regressivo, que faz com que o peso dos impostos seja maior nas MPEs; a escassez de demanda, em razão do baixo poder aquisitivo da classe trabalhadora; as graves restrições de acesso ao crédito, em função da concentração bancária; e a falta de outros instrumentos muito importantes de apoio ao segmento, como prioridade em compras governamentais, reserva de mercado, estímulo à formação de consórcios, incentivo à inovação, entre outros.

Essas questões influenciam decisivamente a competitividade e o desempenho geral dessas empresas e se manifestam, entre outras coisas, em estruturas de contratação e proteção do emprego mais precárias. Essa dinâmica necessita ser muito bem compreendida para que sejam implementadas políticas públicas mais efetivas.

Nesse sentido, o objetivo dessa última seção do estudo é apresentar uma síntese do que os especialistas consultados<sup>31</sup> identificam como principais desafios enfrentados pelas MPEs brasileiras para aumentar sua competitividade, bem como das recomendações

---

<sup>31</sup> Para fins de elaboração desse estudo, foram feitas entrevistas com três especialistas na temática das MPEs: **Sérgio Miletto**, presidente da Associação Latino-americana de Micro, Pequena e Média Empresa - Capítulo Brasil (Alampyme-BR); **Paulo Roberto Feldmann**, professor do Departamento de Administração da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e coordenador de projetos da FIA – Fundação Instituto de Administração; e **Mauro Oddo Nogueira**, pesquisador e professor permanente do curso de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Desenvolvimento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). As questões norteadoras dessas entrevistas estão no Anexo.

de políticas públicas e outras ações estratégicas que eles indicam como as mais efetivas para superá-los.

## **8.1. Entraves e obstáculos à competitividade das MPEs**

### **8.1.1. Baixa produtividade do trabalho**

Para Mauro Oddo Nogueira, do IPEA, a baixa produtividade do trabalho é o principal problema enfrentado pela MPEs brasileiras e é também o principal entrave para que o país possa superar sua profunda e resiliente desigualdade socioeconômica. O argumento do pesquisador é que a produtividade média do trabalho no Brasil é baixa e extremamente desigual entre setores<sup>32</sup>, mas existe também uma profunda discrepância de produtividade dentro de um mesmo setor que é positivamente correlacionada ao porte da empresa:

“A média da produtividade da microempresa no Brasil é 10% da produtividade de uma empresa grande; 20% nas pequenas e 30% nas médias empresas. Na Alemanha é 70%. É normal a produtividade da grande empresa ser maior, mas não nessa magnitude”.

Essa assimetria de produtividade entre as MPEs e as MGEs é determinada fundamentalmente pelo baixo conteúdo técnico do posto de trabalho e pela baixa capacidade de gestão do micro e pequeno empresário:

“O [pequeno empresário] é desqualificado para a gestão; não tem educação financeira. Um dos erros mais comuns na pequena empresa é que o empresário mistura sua conta pessoal com a conta da empresa. Também tem uma de bancarização enorme”.

“Boa parte dos informais sequer são empreendedores; eles *estão* empreendedores enquanto não arrumam um emprego. [Mas isso] é uma armadilha. A economia não gera postos de trabalho decentes, daí o desempregado vira empresário, mas vira um empresário ruim. Tem um monte de empresário que não era para ser empresário, que não é empreendedor de verdade. Até porque ele não consegue ser produtivo. Quando é para ele crescer, ele quebra”.

“Quando se fala em inovação [conteúdo técnico] no Brasil, todo mundo pensa em startup incubada na Unicamp ou em plantar rabanete transgênico por controle remoto no lado oculto da lua. Eu sou muito crítico a isso. Você financia um garoto desse de universidade, a Google vem e compra. A FINEP bota um monte de dinheiro público para desenvolver tecnologia que um dia vai ser da Google”.

“O país precisa desenvolver a tecnologia no estado da arte. Mas neste momento, essa tecnologia que precisa desenvolver é na saúde, em remédio pra malária. Essa

---

<sup>32</sup> Segundo Mauro Oddo Nogueira, “No quartil mais produtivo da economia, a produtividade é vinte vezes maior do que a produtividade do quartil menos produtivo. Ou seja, o trabalhador do setor mais produtivo produz em um único mês o que um trabalhador do setor de baixa produtividade demora dois anos para produzir”

inovação disruptiva de estado da arte que a gente precisa fazer é em setores cujo produto vai ser acessível a 75% de trabalhadores. Mas não é só isso. Qualquer coisa nova para a empresa é inovação; não precisa ser uma inovação para o mundo”.

Mas são essas mesmas pequenas unidades econômicas de baixíssima produtividade que correspondem à maioria dos estabelecimentos e respondem por “três quartos da força de trabalho ocupada no país”. A grande massa desses trabalhadores é formada por indivíduos que trabalham por conta própria, MEIs e empregados assalariados sem carteira assinada, como visto nas sessões anteriores desse estudo.

Desse modo, para combater a informalidade do trabalho, o desemprego, a pobreza, aumentar a renda e gerar postos de trabalho de melhor qualidade, é preciso enfrentar os gargalos de inovação e gestão das MPEs, ou seja, é preciso aumentar sua produtividade (ou valor adicionado):

“A gente só vai conseguir superar a desigualdade socioeconômica do país quando a gente conseguir que essa massa de empresas de pequeno porte de baixíssima produtividade tenha um ganho de produtividade”.

“Aumentar a produtividade desses estratos de baixa produtividade não é condição suficiente para melhorar a distribuição de renda, mas é condição necessária. Porque se não tem renda para distribuir não adianta. Tem setores em que a produtividade do trabalho é menor que um salário mínimo”.

### **8.1.2. A cultura individualista do micro e pequeno empresário**

Outro obstáculo à melhoria da competitividade e do desempenho das MPEs, segundo os três especialistas entrevistados, é a cultura individualista do micro e pequeno empresário brasileiro. Essa cultura se manifesta de duas maneiras: 1) dificuldade de se associar a entidades de representação de classe para fortalecê-las e aumentar o poder de barganha junto aos tomadores de decisão sobre as prioridades da política pública; e 2) dificuldade de trabalhar em conjunto com seus pares (vistos como concorrentes) para obter vantagens junto a fornecedores, ganhar escala, ampliar mercados e gerar bens coletivos. A experiência de outros países em relação a esses aspectos é bem distinta, segundo os entrevistados:

“A fragilidade da MPE não está no seu tamanho. O seu tamanho é um diferencial competitivo, porque ela muda de opinião e se adapta às novas necessidades do cliente de forma muito mais rápida do que uma grande empresa, que precisa gastar uma fortuna em pesquisa para lançar um novo produto. O problema do pequeno empresário é trabalhar sozinho. Quando o cara trabalha sozinho ele fica

à mercê de quem é mais forte [a grande empresa]. Trabalhar de forma coletiva fortalece a MPE” (**Sérgio Miletto - Alampyme**).

“O grande gargalo é o capital de giro. A prefeitura dá o crédito para comprar roupa. Mas o meu problema [falando em nome das costureiras bolivianas em São Paulo] é que eu preciso comprar o tecido. Daí, na hora que tem cem mil costureiras na mesma loja para comprar o tecido, o preço sobe. Mas dá para criar um coletivo só para compra de tecidos. E daí começa a inverter a lógica” (**Sérgio Miletto - Alampyme**).

“O pequeno empresário em geral não se associa. Ele não dá importância ao associativismo e não participa das atividades. Então são entidades [sobre as entidades de classe] muito pouco representativas. E as coisas não caem do céu. O sindicato precisa existir porque o trabalhador tem que reivindicar. No caso dos pequenos empresários é igual, eles teriam que ter entidades que os representem” (**Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP**).

“Mas tem uma coisa interessante que eu acho que a gente pode levar para pequena empresa. Quando você fala com o motorista do Uber você vai ver que ele acha maravilhoso o fato de não ter patrão. Esse tipo de ideia também faz parte do que o pequeno empresário acha, que sindicato é uma coisa de trabalhador, que só atrapalha. Tem uma restrição muito séria por parte do pequeno empresário ao associativismo” (**Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP**).

“Eu estou falando isso porque em outros países isso é bem diferente. Na Itália, que é o grande país para pequena empresa, os empresários têm associações muito fortes. Na Argentina também. O pequeno empresário na Argentina está bem representado e eles têm leis muito melhores que as brasileiras de proteção a pequena empresa” (**Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP**).

Eu sou professor do curso de Administração e há alguns anos e usava um livro de Lindsay e Farbanks, chamado “Arando o Mar”, em português. Esses dois pesquisadores ficaram anos analisando as empresas e as características da gestão na América do Sul. Uma das coisas que eles colocavam como o principal problema cultural que afetava a gestão era que o pequeno empresário sul-americano enxerga o seu concorrente como alguém que ele tem que aniquilar e nunca cogita se associar com o concorrente. Concorrente é para matar. É uma visão completamente diferente de outras regiões do mundo. O empresário sul-americano não se associa com seu concorrente, nunca. É uma questão cultural. Não se consegue fazer com que o pequeno empresário se junte” (**Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP**).

“O empresário brasileiro é individualista demais. Esse ranço contra o associativismo que existe no empresário brasileiro é uma coisa nossa muito ruim. Precisaria mudar isso, mas não sei como” (**Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP**).

“Eu sempre defendi que o Brasil é um país coletivo por vocação. A culinária brasileira é quase que carregação para servir uma galera, tudo termina em *ada* (macarronada, galinhada, feijoada, churrascada, peixada). Os esportes em que nos destacamos são os coletivos. A favela é do coletivo, as casas são construídas coletivamente, as crianças são cuidadas coletivamente. A gente tem uma cultura de coletivismo, menos nos negócios. O pequeno empresário brasileiro é individualista. O grande empresário sabe sentar para fazer conluio. O pequeno empresário não. Ele enxerga o bar do lado como um concorrente. Ele não enxerga

que os dois vão ganhar mais porque ali vai virar um lugar de bar. E isso para mim está muito associado à captura da mente do pequeno empresário. E não é uma captura ao acaso. Tem um discurso construído para isso, só que quanto mais ele acredita nisso pior pra ele” (Mauro Oddo Nogueira – IPEA).

### **8.1.3. Falta de políticas públicas de proteção e apoio ao segmento**

Segundo Paulo Roberto Feldmann, da FEA-USP, ao contrário do que acontece por exemplo na Alemanha e na Itália, onde as MPEs representam cerca de 65% do PIB, o Estado brasileiro não tem prática de atuar em favor dos pequenos negócios:

“O mundo inteiro sabe que é importante proteger a MPE. No Brasil, isso é coisa de comunista: defender o papel do Estado. Temos uma falta incrível de políticas públicas”.

“Quando começou a pandemia, qual foi a grande preocupação da Ângela Merkel com as pequenas empresas? Ela criou uma mesada para a pequena empresa. O governo alemão repunha uma parte do faturamento do ano anterior – mais ou menos a metade – desde que a empresa continuasse comprando de seus fornecedores e não dispensasse ninguém. Com isso não houve quebra de pequenas empresas na Alemanha. No Brasil, um milhão de pequenos negócios fecharam a porta durante a pandemia. Há uma preocupação muito grande lá fora com a pequena empresa e aqui é zero”.

“Eu vou dar um dado marcante: do total de empresas brasileiras, 99% são micro ou pequenas empresas. Só tem 1% de empresas que são ou médias ou grandes. Mas as micro e pequenas representam apenas 29% do PIB brasileiro, enquanto as médias e grandes são 71% do PIB. É uma concentração de renda entre empresas muito alta. Você só encontra essas porcentagens em países muito pobres”.

“Quando o Estado não atua, é o paraíso da grande empresa. A grande empresa prega exatamente que o Estado não é necessário, porque sabe que quando existe Estado atuante ele, em geral, estabelece políticas públicas que favorecem a pequena empresa”.

A falta dos principais instrumentos de política pública existentes em outros países, em particular os europeus, para proteger e apoiar as MPEs é, portanto, o maior obstáculo ao aumento da competitividade desse tipo de negócio no Brasil, na opinião do professor. Entre os muitos desafios enfrentados pelas MPES e que poderiam ser objeto de políticas públicas mais efetivas ele destaca os seguintes: escassez de crédito acessível, falta de prioridade em compras governamentais e falta de ações específicas para proteger mercados, apoiar inovação tecnológica e incentivar a formação de consórcios.

### **8.1.4. Escassez de crédito acessível**

Segundo o professor, praticamente não existe crédito acessível para as MPEs no Brasil. Os motivos são as altas taxas de juros, a concentração bancária e o conceito de



mérito praticado pelo Sistema Financeiro Nacional que exige do tomador de empréstimos condições que tornam inviáveis a maior parte das operações para as MPEs, como ter bens para dar como garantia, ficha limpa no SERASA ou em outras agências aferidoras e certidões negativas junto ao INSS, FGTS etc.:

“O principal problema é a falta de crédito: no Brasil e no mundo. O empresário não tem dinheiro nem para sua própria vida no dia a dia, muito menos para investir. Se tiver que comprar uma máquina, ele precisa de empréstimo. Daí, quando ele vai no banco, o banco simplesmente não dá crédito.

“Esse governo soltou essa linha de crédito, o PRONAMPE. É uma linha que oferecia crédito a 3% de juros ao ano e com prazos para pagar em 5 anos. O que aconteceu? Depois de 3 meses, nada. Ninguém conseguia empréstimo. Os bancos não davam dinheiro porque o risco era muito alto. Aí o governo entrou como avalista, criou um fundo de aval [Fundo de Garantia de Operações]. Mesmo assim não mudou quase nada. Porque o banco continuou achando que mesmo com o aval do governo o risco era muito alto”.

“No ano passado, na classificação dos dez bancos mais rentáveis do mundo, quatro são brasileiros. São rentáveis porque não correm risco e só emprestam dinheiro para empresas grandes. O Brasil é um dos países com as mais baixas taxas de crédito do mundo. Não tem. Porque banco aqui não gosta de emprestar. Eles ganham com operações de tesouraria: compram títulos do Tesouro ou investem em outras aplicações. É uma das anomalias do Brasil”.

“Muito recentemente, os bancos voltaram a emprestar. Mas a taxa de juro está 18% no PRONAMPE. Era 3%, agora está 18%, mais a correção. Então agora virou uma operação rentável para o banco. Mas não é isso que a gente quer”.

As distorções do sistema bancário nacional são também, segundo Paulo Feldmann, o principal motivo do fracasso de iniciativas já adotadas anteriormente pelo governo para estimular o microcrédito no país:

“Não existe microcrédito no Brasil. Microcrédito não é o crédito para MPEs. É um empréstimo de R\$ 1.000 para a costureira comprar uma máquina de costura ou de R\$ 500 para o pipoqueiro comprar uma máquina de pipoca. Isso é o microcrédito: um valor muito pequeno, com juro muito pequeno, com prazo enorme para ser devolvido”.

“Quando Lula foi eleito em 2003 ele criou uma coisa chamada Banco do Povo e era o banco do microcrédito. Mas, na legislação brasileira o crédito só pode ser concedido por instituição financeira. Então o Banco do Povo teve que estar vinculado ao Banco do Brasil. Mas, os acionistas do Banco do Brasil se viraram contra ele porque dava prejuízo. E daí, o Banco Central rotulou de gestão temerária, porque dava prejuízo. Então, não dá. Se tiver alguém querendo conceder microcrédito no Brasil não vai conseguir porque o Banco Central vai dizer que é gestão temerária e vai proibir. O Banco Central na verdade trabalha a favor dos grandes bancos”.

“Não ter microcrédito é outro problema sério porque seria uma forma importante de você incentivar o empreendedorismo”.

### **8.1.5. Falta de prioridade em compras governamentais**

A legislação brasileira estabelece um regime diferenciado para as MPEs em relação às compras governamentais, em nível federal. Esse regime está previsto no artigo 47 da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (LC 123/2006), nos seguintes termos:

“Artigo 47. Nas contratações públicas da administração direta e indireta, autárquica e fundacional, federal, estadual e municipal, deverá ser concedido tratamento diferenciado e simplificado para as microempresas e empresas de pequeno porte objetivando a promoção do desenvolvimento econômico e social no âmbito municipal e regional, a ampliação da eficiência das políticas públicas e o incentivo à inovação tecnológica.

Parágrafo único. No que diz respeito às compras públicas, enquanto não sobrevier legislação estadual, municipal ou regulamento específico de cada órgão mais favorável à microempresa e empresa de pequeno porte, aplica-se a legislação federal”.

Esse artigo, no entanto, nunca foi posto em prática. Em outras palavras, mesmo com previsão legal o país ainda continua carente de um programa permanente e efetivo de compras governamentais que dê às MPES um tratamento prioritário. Na Europa, ao contrário, é prática comum entre os países usar o poder de comprar do Estado para promover as MPEs, como afirma Paulo Feldmann:

“O poder de compra é uma coisa fundamental. Por exemplo: Jogos Olímpicos de Londres 2012, considerada a olimpíada mais bem organizadas da história. Três anos antes, o governo britânico lançou o *Small Business Act*: todas as obras (estádio, todas as formas de alimentação) tinham que ser feita através da pequena empresa. E foi assim. Os estádios foram construídos com pequenas empresas, consórcio de pequenas empresas e funcionou que foi uma maravilha. E o governo britânico que é um governo neoliberal”.

“No Brasil, nada disso foi feito. Pelo contrário, foi tudo feito pelas grandes empresas e a gente sabe como foi feito. A verdade é que a gente não protege quem tem que ser protegido”.

A principal razão pela qual ainda não existe no país um programa efetivo de compras públicas é o boicote das grandes empresas, segundo o professor Paulo Feldmann. Para ilustrar esse argumento, ele cita um fato ocorrido em São Paulo:

“O Alckmin era governador e a gente conversava muito porque ele tinha a ideia que criar uma lei de favorecimento de compras públicas para as pequenas empresas, que é uma coisa super comum. Então ele criou uma lei de que a compra pública numa concorrência seria preferencialmente para uma pequena empresa

numa. Se a proposta apresentada fosse até 10% acima do preço, a pequena empresa levava o serviço”.

“A primeira grande concorrência dele foi uma grande compra de uniforme escolar. Várias pequenas empresas se juntaram, sem ter lei de consórcio, e ganharam. Mas o segundo colocado era uma grande empresa que alegou que a união das pequenas era ilegal e não podia ter acontecido. Esse segundo colocado acabou vendendo os uniformes para o governo estadual”.

“Não se consegue ter política pública que favoreça a pequena empresa por que a grande vai lá e destrói. É a lei da selva. É capitalismo selvagem, com falta total de visão de que a pequena empresa seria importante”.

Sérgio Miletto, da ALAMPYME-BR, também cita a ausência de um programa efetivo de compras públicas como sinal de abandono do governo federal em relação às MPEs. Mas ele aponta uma distinção setorial muito importante que merece ser destacada:

“A MPE urbana é muito mais abandonada pelas políticas públicas do que a área rural. (...) Você tem o PRONAF e toda a política de compra de merenda escolar que é o programa de alimentação escolar<sup>33</sup>.”

“Ter um PRONAF é até muito cômodo para o agronegócio porque eles não se preocupam com a gente. Abastecer o mercado interno deixa para o pequenininho fazer”.

#### **8.1.6. Falta de ações para proteger mercados, apoiar a inovação e incentivar consórcios**

Outro aspecto apontado por Paulo Feldmann para mostrar a desatenção do governo em relação às MPEs é a ausência de iniciativas semelhantes às existentes em outros países para proteger os mercados dessas empresas, apoiar inovação e tecnologia e incentivar a formação de consórcios. Com relação à necessidade de proteger mercados, o professor usa os seguintes exemplos como contraponto ao caso brasileiro:

“Paris é a cidade sede da maior rede de supermercados do mundo - o Carrefour. Mas se você for pra Paris, você não vai encontrar Carrefour ali. Porque o governo francês proíbe as grandes empresas de atuarem nos centros urbanos. Para não destruir a pequena empresa. O que é o mais importante para o governo francês é defender as pequenas empresas”.

“Outro exemplo: na Itália toda farmácia é uma pequena empresa em que o dono é farmacêutico. Não existe cadeia de farmácia na Itália; são proibidas

---

<sup>33</sup> Menção ao PNAE – Programa Nacional de Alimentação Escolar – que oferece alimentação e ações de educação alimentar e nutricional a estudantes de todas as etapas da educação básica e se baseia em compras públicas de produtos da agricultura familiar. Mais informações disponíveis em: <https://www.fnnde.gov.br/programas/pnae>

essas cadeias que nós temos aqui. São políticas públicas para preservar a pequena empresa”.

Paulo Feldmann também diz que especialistas internacionais que analisam a situação das pequenas empresas brasileiras quase sempre se surpreendem com a total falta de proteção e mercados a elas reservados:

“Eu trabalhei a vida inteira como executivo em grandes empresas. Trabalhei na Ernst & Young que era uma empresa de consultoria internacional. De vez em quando, algum sócio de algum país procurava a gente porque queria abrir uma filial no Brasil e perguntava que restrição que tinha para atuação de empresa estrangeira. E não tinha nenhuma. O mundo inteiro impõe restrição para atuação de empresa estrangeira, menos nós”.

“E isso acontece porque a Constituição proíbe que se imponham restrições. A definição que está na Constituição é que empresa brasileira é aquela que atua no Brasil, que tem pelo menos uma filial no país. IBM, General Motors etc. são empresas brasileiras”.

“Então, no fundo no fundo, no Brasil não é só pequena empresa que não é protegida. Das 2.000 maiores empresas do mundo só umas 20 são brasileiras, porque também não as protegemos. Não tem leis dizendo “isso aqui, só empresa brasileira que pode fazer”. Isso acontece em todos os países do mundo. A gente é muito mais neoliberal que os Estados Unidos. A grande empresa estrangeira vem aqui pega o nosso mercado não dá nada em troca”.

Quanto às iniciativas para incentivar a busca por inovação, o professor cita o caso de Israel como emblemático e destaca como principal gargalo a ser enfrentado a distância da universidade pública brasileira em relação ao mundo empresarial. Além disso, ele faz menção a tentativas anteriores do governo de apoiar a empresa brasileira que pesquisa e inova mas não tiveram muito sucesso:

“Israel é um país muito avançado em termos de tecnologia e inovação ... na lista de países mais inovadores do mundo, Israel está em 14º lugar, enquanto o Brasil está em 62º. E Israel tem 8 milhões de habitantes só. E não tem grande empresa lá. Mas tem política pública. As universidades públicas lá são obrigadas a manter incubadoras de pequenas empresas. São pequenas empresas recém criadas que têm potencial de inovação e que precisam de apoio da universidade, em diversos setores: informática, tecnologia, automotivo, etc. Em cada universidade tem pelo menos 50 empresinhas sendo incubadas que recebem todo tipo de apoio”.

“No Brasil, a universidade pública não tem contato com a empresa. E não é só com as MPÉs, é geral. A grande empresa também não tem contato com a universidade”.

A Lei do Bem<sup>34</sup> ... era uma legislação para apoiar a empresa que pesquisa e inova no Brasil. Se você for olhar quem é que usufrui dessa lei você vai ver que é IBM, Microsoft, Google... são essas empresas. A empresa brasileira não está lá.

---

<sup>34</sup> [Lei no. 11.196, de 21 de novembro de 2005, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111196.htm)

Não é à toa que nos desindustrializamos completamente quando saiu o Consenso de Washington. Abriu tudo de uma hora para outra. Todo mundo quebrou. Começou a quebrar lá e depois dali para frente só se intensificou”.

Sérgio Miletto, da ALAMPYME-BR, também destaca a importância de se ter uma universidade empreendedora, mas cita também a EC 06/95 como outro obstáculo institucional muito importante que impede o país de avançar em desenvolvimento tecnológico:

“A experiência da Europa é um exemplo para gente. Eles têm a universidade popular e empreendedora. E a universidade não é um conceito de elite. É a ideia de universalizar todo o conhecimento para toda a população - da alfabetização à física quântica”.

“Outro gargalo para o pequeno, como está na base de todos os setores da economia, é a EC 06/95 que tornou nacional todas as empresas. E aí por que no Brasil tem 30 montadoras? As nossas forças armadas, os brinquedinhos dos nossos soldadinhos, são todos americanos, os aviõezinhos são suecos. O Brasil abriu mão de ser um desenvolvedor para ser um aplicador de tecnologia. Nem dá para saber quanto a gente paga de royalties”.

A ausência dos consórcios, por fim, é outra barreira no caminho das MPES brasileiras e é destacada tanto por Paulo Feldmann quanto por Sérgio Miletto nas suas entrevistas, em contraposição à bem sucedida experiência europeia:

“Na Itália, Espanha e Alemanha tem política pública para ajudar as MPES a exportar. Na Itália, a lei permite que até mil empresas se juntem a consórcios destinados à exportação. O consórcio tem uma série de vantagens fiscais, o governo entra para dar capacitação e apoio logístico, criando e apoiando a marca e, principalmente, elaborando o papel de articulação de gerenciamento. Aqui no Brasil a gente compra toda hora produtos italianos de consórcios” **(Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP)**.

Nós poderíamos ter consórcio no Brasil, mas não temos. E não temos porque quando se tenta criar o consórcio a grande empresa vai lá e boicota” **(Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP)**.

“Na Europa é diferente. O criador de porco só se preocupa com a produção do porco. Ele leva para o frigorífico. Mas ele não vende. Não é problema dele vender. O consórcio funciona como articulador para juntar o produtor com o vendedor e etc. O problema dele é só criar o porco. Aqui não. A visão do Estado e do Sebrae é que o empresário tem que ter todas as competências: produzir, vender, comprar, divulgar etc.” **(Paulo Roberto Feldmann - FEA-USP)**.

### **8.1.7. O problema da escassez de demanda**

Se para Mauro Oddo e Paulo Feldmann os principais desafios colocados para as MPES brasileiras são, respectivamente, a baixa produtividade do trabalho e a ausência

de políticas públicas, na opinião de Sérgio Miletto, da ALAMPYME-BR, o que falta em primeiríssimo lugar é cliente e por uma razão “muito simples”: a falta de renda da classe trabalhadora brasileira. Entretanto, ele ressalta que essa sua percepção não é hegemônica no universo das entidades de classe que representam as MPEs no país, onde predomina uma visão “mais imediatista” dos problemas:

“Para nós, até hoje, nosso maior gargalo é a falta de renda da classe trabalhadora, um mercado interno que poderia ser muito maior do que é. Então a gente tem causas, como por exemplo um salário mínimo de R\$ 6.000”.

“Não adianta ter crédito. O que falta é cliente. Se eu tiver cliente, meu problema está resolvido. A maioria dos MEIs está nas bordas da cidade e a população na sua maioria hoje está ganhando tão pouco. É legal fazer produto orgânico. Mas se população na periferia não tem dinheiro nem para comprar comida”.

“Mas há outra visão mais imediatista dizendo “o que me atrapalha é o salário, os direitos trabalhistas”. Já eu quero que as pessoas ganhem muito bem para poder comprar mais. Quando eu falo de um salário mínimo, por exemplo, de R\$ 3.000 parece que eu sou um traidor do pequeno empresário. A lógica está muito no imediato: é o medo do assalto, é o que eu vou pagar de imposto, é a visão do que atrapalha no dia a dia”.

“Uma das ideias que eu tenho colocado é porque que a gente não quer o salário máximo... Dizem que R\$ 6.000 vai quebrar a previdência. Não! Se você tiver um salário desse você pode diminuir o custo com a previdência.(...) Eu tenho defendido fortemente que a renda mínima universal familiar seja de R\$ 5.600 que é quanto deveria ser para estar dentro da lei. E para mim esse discurso catastrofista é igual ao da libertação dos escravos. Quando falaram em libertar os escravos diziam que ia quebrar economia”.

Mauro Oddo, do IPEA, também compartilha com Sérgio Miletto essa visão mais estrutural sobre a escassez de demanda e suas razões:

“O pequeno empresário reclama quando aumenta o salário mínimo. Ele não consegue entender que ele precisa de demanda. Se ele pagar sozinho ele vai quebrar, mas se todo mundo pagar mais, a empresa dele cresce. Mas ele não consegue enxergar isso”.

“Eu falo, vamos sair do século 18. Aumento de salário mínimo não vai quebrar o empresário. Não é “eu empresário que vou pagar mais”, porque daí eu vou quebrar. Mas sistemicamente funciona. Tanto é assim que quando aumentou o SM ninguém quebrou. Todo mundo começou a vender mais”.

## **8.2. Políticas públicas e outras iniciativas para enfrentamento dos desafios**

Postos os principais desafios ao aumento da competitividade das MPEs, o objetivo dessa sessão é sintetizar as recomendações de políticas públicas e outras iniciativas que

os três especialistas entrevistados consideram como sendo as mais efetivas para superá-los.

### **8.2.1. Mauro Oddo Nogueira (IPEA)**

Para Mauro Oddo Nogueira, não existe uma “bala de prata que resolva todos os problemas enfrentados pelas MPÉs brasileiras. “As soluções são necessariamente locais” e o papel do Estado é criar as condições institucionais necessárias que permitam diferentes soluções de acordo com diferentes circunstâncias. Em outras palavras, as soluções são distintas conforme as necessidades de cada segmento, em função da extrema heterogeneidade dos pequenos negócios:

“Se olhar o último detalhamento de CNAE: serviço de alimentação de até 5 empregados. Município do Rio de Janeiro, bairro de São Conrado. De um lado da rua fica a favela da Rocinha e do outro o Fashion Mall. Eu não consigo separar a birosca da Rocinha do quiosque do Fashion Mall. São dois universos completamente diferentes. Para quem você faz a política pública? O cara que atende no Fashion Mall não é o mesmo cara que consegue atender na Rocinha. Solução local não é só municipal”.

É necessário ter um projeto de desenvolvimento econômico nacional que coloque as MPÉs como prioridade; que perceba as evidentes assimetrias setoriais, intrassetores, regionais e até mesmo locais que marcam o segmento e que articule diferentes políticas públicas (tributária, de inovação, de formalização, crédito, capacitação/treinamento, educação, compras governamentais, consórcio etc.) que permitam construir soluções próprias para cada situação. Ou seja, “é um projeto de país, coisa de uma geração, não de uma semana”.

Mas antes disso, segundo o pesquisador, é preciso que o governo, o movimento sindical e os próprios empresários entendam o pequeno empreendedor como o que ele realmente é:

“O dono de uma média/grande empresa não é um trabalhador, ele é um capitalista, ele vive de renda de capital. Já o dono de uma pequena empresa vive do trabalho dele, ele não vive de renda de capital. Na verdade, ele cria para ele o posto de trabalho qualificado. (...) Se ele tiver que contratar alguém para botar no lugar dele, a empresa não aguenta. A renda de mais-valia dele é marginal. A principal fonte de renda do dono do micro e pequena empresa é o trabalho dele”.

“O perfil do trabalho mudou. O trabalho autônomo dentro dessa nova configuração vem ganhando espaço em cima do contrato formal tradicional de trabalho. São milhões de trabalhadores que só agora estão sendo vistos como trabalhadores que tem uma migalha de capital, cuja renda de capital e de mais-valia dele é nada”.

Nogueira também destaca que as políticas de incentivo ao empreendedorismo não podem ser confundidas com assistência social. Mas reconhece que as duas coisas são importantes e deveriam estar melhor integradas, de forma sistêmica:

“Por exemplo, no texto da lei do MEI tem 3 objetivos: (1) oferecer proteção previdenciária, (2) oferecer proteção social e (3) estimular e facilitar o empreendedorismo. Acontece que esses três objetivos são para públicos alvos diferentes”.

“Tem aquele informal que efetivamente precisa de proteção social. Esse cara não é um empreendedor no sentido estrito do termo e não vai conseguir aumentar produtividade. Mas ele precisa de política de transferência e de proteção social.

“Na favela, por exemplo, você tem um empreendedor de verdade, que tem vontade de crescer, que quer desenvolver uma empresa. Ele não precisa formalizar porque o mercado dele está dentro da favela. Formalizar para ele [às vezes] é até um problema porque opera no mundo absolutamente informal. Ele precisa de proteção previdenciária, mas não precisa [necessariamente] de inclusão social porque ele tem uma renda razoavelmente digna.

E o problema do MEI é que ele não consegue resolver bem nenhum dos três objetivos e ainda cria vazamentos. Ele não consegue estimular o empreendedorismo informal como poderia, ele não dá proteção previdenciária que poderia e não dá a inclusão social de um programa social.

“E aí você começa a ver gente que não precisaria de proteção previdenciária se aproveitando de uma proteção previdenciária privilegiada. [Ao mesmo tempo] a formalização do MEI compete com o Cadastro Único. O pequeno empreendedor precisa da proteção social porque tem um o nível de rendimento baixo, mas não se registra como MEI porque senão ele perde o Bolsa Família”.

“E tem também uma parte enorme de [trabalhadores] que não eram para ser MEI, porque não são empresas, são conta própria por natureza (por exemplo, músico, arquiteto, designer de interior). Isso não é empreendedor. Tinha que ter uma legislação para o conta própria em atividade característica de conta própria, com um processo de tributário simplificado. Existe uma lei para isso (é o RPA - Recibo de Pagamento Autônomo) mas que ninguém usa porque é caro e complicado”.

Muitos (pequenos empreendedores) também estão ali porque não têm emprego. Quantos vocês conhecem que perderam emprego e abriram um negócio? Esse cara não é empresário e a maioria quebra. O conta própria ainda tem uma vantagem em relação a ele porque ele não quebra. Se é um empreendedor de verdade ele tem que ser incentivado, se não é um empreendedor de verdade tem que criar um emprego para ele porque é isso o que ele quer da vida. É assim que deveria ser.”

“Não se resolve tudo isso com uma lei única. Tem que resolver sistemicamente”.

Com relação às políticas públicas específicas para estimular o empreendedorismo, Nogueira faz as seguintes sugestões:



- **Crédito associado à renda futura, pago como imposto e com exigência de qualificação do empreendedor<sup>35</sup>**

“A ideia é: na análise de crédito não tem nada de histórico, o que se deve olhar é o potencial que o empreendimento tem para frente. O empreendedor vai pagar um financiamento que é proporcional à renda futura: ele vai pagar 5% da renda dele para amortizar o financiamento. Se a renda dele aumenta, ele paga mais rápido. Se a renda diminui, aumenta o prazo de pagamento”.

“Para que isso funcione essa cobrança não pode ser feita pelo agente financeiro. Ela é cobrada em forma de imposto. O empreendedor que acessa esse financiamento passa a dever um imposto. No caso do modelo educativo, o tomador individual paga X% da renda dele no imposto de renda. No caso da empresa ele vai pagar X% do faturamento”.

“Ou seja, o empresário transforma o custo fixo em custo variável e isso dá uma enorme garantia de segurança para ele. Não tem mais negociação no banco porque não conseguiu pagar as prestações. Eu faturei mais eu pago mais, faturei menos eu pago menos.

“E para o banco tem vantagens também. Primeiro, deixa de ter “eu não vou pagar”, porque é arrecadado como tributo federal. Se deixar de pagar é sonegação. A Receita Federal recebe e repassa para o banco. Segundo o banco tem uma renegociação contínua para os dois lados. Quando o empreendedor não pode pagar ele recebe menos, mas não deixa de receber. Se fatura mais, o banco recebe mais. Então esse processo de avaliação continuada é na média favorável ao banco. E o custo de cobrança e de análise de crédito do banco cai”.

“Esse dinheiro seria carimbado para aquisição de serviço tecnológico e de bens de capital, ou seja, para aumento da produtividade. Mas para que o empreendedor acesse o crédito, ele tem que passar por um programa de qualificação e apresentar um plano de negócio. Então é um programa voltado para financiar o empresário que tem potencial de crescimento; para inovação de processo ao custo acessível e para incentivar a qualificação”.

- **Arranjos coletivos para mudar a cultura do pequeno empresário**

“O Estado pode fazer (mudar a cultura individualista do pequeno empresário) incentivando as soluções coletivas, economia solidária, tecnologia social, ecossistemas produtivos locais, cooperativas, consórcios. Por exemplo: ele dá crédito para os empreendedores que se organizam em coletivos e não dá para os outros: se você quer ser sozinho vai lá, mas seja sozinho sem o Estado. Uma das maiores empresas do mundo é uma cooperativa: a Mondragon (Espanha). Ela é

---

<sup>35</sup> Modelo inspirado num tipo de financiamento que, segundo o pesquisador, transformou a assistência estudantil na Austrália, na Inglaterra e na Nova Zelândia e vem conquistando espaço na literatura sobre financiamento público. Para mais detalhes, ver o Texto para Discussão nº 2.754, do IPEA, intitulado “Aníbal Pinto, Schumpeter e Friedman num coquetel: uma proposta de sistema de capacitação e financiamento do aumento da produtividade das MPEs com pagamento quando e o negócio prospera”, de Nogueira *et al* (2022), disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/220329\\_td\\_2754\\_web.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/220329_td_2754_web.pdf)

uma cooperativa de cooperativas, tem 95 cooperativas embaixo dela. O Brasil tem alguma experiência nisso. Na área financeira hoje quem tem as melhores condições de crédito são as cooperativas de crédito”.

- **Financiar investimento para modernizar processos produtivos**

“O governo tem que pegar as empresas de pequeno porte que têm potencial de crescimento e financiar investimento em inovação para aumentar produtividade. Aí a empresa do lado da dele que não fizer isso ou faz também ou vai fechar”.

“Mas a inovação que a MPE precisa é para modernizar processos produtivos, é inovação no sentido estrito do termo: não é uma novidade para o mercado, é uma novidade para empresa”.

“É trocar a faquinha pelo palitador de batata na birosca. É a lanchonete da esquina começar a usar comanda eletrônica. Pode ser também microcrédito, para comprar maquininha de cartão crédito, comprar um celular que sem ele o microempreendedor não consegue se bancarizar. Às vezes é só mudar o layout que aumenta 40% a produtividade”.

“Ou pode ser 10 milhões de reais para uma pequena indústria comprar uma máquina de comando numérico. Ex.: a fábrica que faz essas máquinas de café da Starbucks é uma indústria de 300 empregados e metade do mercado deles é a Starbucks, com 25 mil lojas no mundo. É uma máquina de café altamente tecnológicas, toda automatizada, fabricada na indústria de 300 empregados o que na Europa é quase uma microempresa. Mas que atende 50 mil estabelecimentos comerciais no mundo.

- **Superar o conceito de informalidade**

“Com relação à formalização, o ideal seria o pequeno empreendedor se formalizar quando percebe que isso é bom para ele e não quando precisa de proteção social. Agora não dá, na nossa realidade, para tratar o informal como um criminoso. Aqui não é Dinamarca”.

“A empresa não precisa ter menos imposto, incentivo fiscal. Ela tem que ser capaz de pagar o imposto. É verdade quando ela não é capaz, você dá incentivo, mas esse incentivo não pode ser pra sempre. Não é só questão tributária, você tem que dar facilidade, mas com um horizonte”.

“Quem não tem certidão de nascimento não existe para o Estado. Ele não tem acesso a coisa nenhuma. A certidão de nascimento da pessoa jurídica é o CNPJ. Quem não tem CNPJ é invisível para o Estado e está fora de todas as políticas públicas. E temos pouca política pública para quem não é formal”.

“Você pode criar níveis de formalidade diferentes. Não tem que acabar com a informalidade, tem que superar o conceito de informalidade. O empreendedor ter o número de CNPJ é só um detalhe”.

- **Qualificação do empreendedor para melhorar a gestão**

“O Estado pode dar qualificação para o micro e pequeno empresário e atrelar políticas pública a essa qualificação. Ele dá crédito em contrapartida: tem que ter condição de operar, tem que fazer qualificação etc.”

### 8.2.2. Paulo Roberto Feldmann (FEA-USP)

Para Paulo Feldmann, a solução para os problemas das MPEs brasileiras passa necessariamente pela implementação de novas medidas de estímulo ao setor e pelo aperfeiçoamento dos instrumentos de política pública já existentes, no sentido de proporcionar condições favoráveis à criação de novos empreendimentos, dar sustentação aos empreendimentos já instalados e aumentar a capacidade dos mesmos competirem, em condições menos desiguais, com as médias e grandes empresas. Para tanto, o professor sugere sete grupos de medidas, ou pilares, para estimular e dar protagonismo às MPE, a saber:

- **Criar observatório constante da legislação sobre as MPEs, sob** coordenação de um órgão governamental específico, para ser o principal instrumento de desenvolvimento e aperfeiçoamento de políticas de apoio ao segmento e, com o papel de coordenar as ações do SEBRAE, da ABDI e da Apex-Brasil; articular o Congresso Nacional; promover mudanças em agências de fomento como a FINEP; garantir assento de entidades de defesa do segmento nos conselhos de administração de bancos públicos; reformular o Sistema S, entre outras ações de âmbitos político e institucional.
- **Simplificar e reduzir carga tributária,** envolvendo redução de burocracias e atualização de procedimentos ultrapassado ainda existentes para pagamento de impostos; aperfeiçoamento de regras de acesso ao Simples Nacional (atualização de valores e fixação de teto único, nas três esferas de governo, para enquadramento de empresas) e iniciativas de curto prazo como auxílio a fundo perdido às MPEs, bônus por adimplência, compensação em impostos a pagar, entre outras.
- **Implementar políticas de proteção às MPEs que lhes deem condições de serem competitivas, inovadoras e exortadoras,** como reserva de mercado para setores selecionados; incentivo à formação de consórcios; aproximação com universidades federais; educação empreendedora; fortalecimento e ampliação do escopo de ação de instituições de apoio como SEBRAE, entre outras.

- **Priorizar as MPEs como fornecedores das compras governamentais**, pondo em prática o regime diferenciado previsto no artigo 47 da LC nº 123/2006 e ampliando o alcance dos programas do SEBRAE de capacitação de pequenos empresários para participação em processos licitatórios.
- **Criar política efetiva de concessão de crédito**, com iniciativas como redução de juros e alongamento dos prazos de pagamento; adoção de linhas de crédito com juros subsidiados; combate à especulação financeira; ampliação das linhas de crédito, incluindo crédito para fomento à inovação, a fundo perdido; extensão do Fundo Garantidor a empresas endividadas; alteração do modo de atuação do Banco Central junto aos grandes bancos para pressioná-los a conceder crédito para o pequeno empresário; criação de mecanismos fora do sistema bancário para concessão de crédito, como cooperativas e sociedades garantidoras; concessão de segunda chance, entre outras iniciativas.
- **Apoiar fortemente o empreendedorismo social, verde, criativo e feminino**, estimulando o associativismo, o cooperativismo, a Economia Solidária, os bancos comunitários, a nova economia criativa, além das MPEs e dos MEIs, com o intuito de criar oportunidades de trabalho e autonomia para os segmentos mais vulneráveis da população, como mulheres, negros, idosos, população LGBTQIA+, egressos do sistema prisional, pessoas com deficiência, entre outros.
- **Implementar rede de cooperação e capacitação para o desenvolvimento do pequeno empresariado, como forma de** melhorar a gestão, aumentar produtividade e reduzir o índice de mortalidade de MPEs, incluindo desde formação em aspectos básicos, como elaboração de um fluxo de caixa e mapeamento de potencial de mercado, até treinamento para lidar com as novas tecnologias digitais. Para tanto, é fundamental fortalecer o SEBRAE.

### 8.2.3. Sérgio Miletto (ALAMPYME-BR)

Para Sérgio Miletto, a solução para os problemas dos pequenos negócios passa por “olhar a economia de baixo para cima”.

“No Brasil, em função das desigualdades existentes, a gente optou por trabalhar com uma ideia parecida com a do livro “Um pirilampo no porão”<sup>36</sup>. A gente está muito de acordo com aquele livro de que não adianta você pensar na economia de cima para baixo. E aí a gente tem uma dificuldade grande porque mesmo os sindicatos mais organizados são sindicatos de trabalhadores que trabalham em setores de grandes corporações”.

“O que eu acho é que tem que ter um olhar estratégico para a economia de baixo para cima. A gente pensa exatamente o oposto de quem acha que o que a alavanca a economia são as grandes corporações e aí depois você vai pondo os pequeninhos na cadeia produtiva”.

Com isso, o foco de ação da ALAMPYME-BR é criar “laboratórios de projetos de produção coletiva”, envolvendo trabalhadores por conta própria e MEIs da periferia de grandes cidades, como São Paulo. Trata-se de um trabalho, segundo Sérgio Miletto, de “mobilização popular”, de “organizar esses setores politicamente”, de “fazer com que o micro e pequeno empreendedor se veja como cidadão de direitos”, de “identificar pela escuta as dores e transformar isso em um projeto de lei ou buscar soluções de mercado para fazer a inclusão econômica e ter essa inclusão como um direito base para todos os outros direitos”:

“Tem um trabalho que estamos fazendo com pais de alunos das creches no Jaçanã. A gente fez uma pesquisa para saber quem eram essas pessoas, o que elas faziam e qual era a sua situação socioeconômica. 70% das famílias têm menos de um salário mínimo e muitas pessoas estão trabalhando de bico. Nosso trabalho é justamente conhecer os talentos dessas pessoas e dar formação técnica, gerencial e cidadã, para criar modelos para que no futuro, essas ações possam vir a se tornar políticas públicas”.

“A gente tem agora um projeto com costureiras da Casa Verde vindas do trabalho escravo. Elas viravam MEI, mas em situação muito parecida com trabalho escravo. Fizemos coletivos com essas mulheres, dentro do LabModas (hoje, Colabora Moda Sustentável). Hoje elas fornecem uniformes para a Prefeitura de São Paulo, ou seja, compras públicas de MEI. E foram certificadas pela Abit (Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecções), que é uma entidade patronal, e pelo Senai, como as melhores fornecedoras de uniforme da Prefeitura em termos de qualidade”.

---

<sup>36</sup> Nogueira (2019), disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190626\\_um\\_pirilampo\\_no\\_porao\\_edicao\\_2.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190626_um_pirilampo_no_porao_edicao_2.pdf)

“Então nosso trabalho é de *advocacy*, tanto no Colabora Moda, que reúne mais de 70 entidades do setor da moda, como no Fórum Nacional da Micro e Pequena Empresa, do Ministério da Economia, onde apresentamos uma proposta para um projeto de lei que agora está em andamento na Câmara Municipal de São Paulo e cria o Programa de Desenvolvimento Econômico ao Microempreendedor Individual do Município de São Paulo (PDE-MEI)”.

“Esse programa é inspirado no POTE, (...) que pegava jovens desempregados e a Prefeitura contratava, pagando um salário mínimo, para trabalharem prestando quatro horas de serviços ao município e quatro horas fazendo formação. A gente pegou essa mesma ideia e adaptou para o MEI. A premissa é que quem receber dinheiro público deveria efetuar 25% das suas compras de MPes. É isso que a gente pede no projeto, cujo objetivo é formar os fornecedores das MPes, utilizando a compra pública como recurso. A gente prepara esses em três perspectivas: gerencial, técnica e principalmente cidadã”.

“Temos também um projeto em incubação para criar um espaço para que esses trabalhadores de produção coletiva e de moradia, chamado TRAMO”. 90% dos trabalhadores da Zona Leste saem dali para trabalhar porque não tem trabalho perto de casa. É um Uruguai se deslocando todo dia, trazendo todos os impactos que isso traz. A proposta da TRAMO é transformar os galpões entre o Aeroporto de Guarulhos e o Porto de Santos em locais de produção e moradia. Por exemplo: a azeitona que chega em tonéis de um contêiner é envasada no interior e volta para Guarulhos ou para o Porto de Santos para ser exportada para a América Latina porque o imposto cai 50% quando isso é manuseado no interior. Porque não fazer isso nesse corredor, aproveitando esses galpões, criando moradia saudável, espaços de lazer e espaços educativos e de trabalho nesses galpões”.

No caso das costureiras bolivianas, elas ganham mal e moram em lugares sem nenhum contrato. Quando o dono do espaço em que elas moram percebe que elas estão fazendo uniforme ele já sobe o aluguel. Elas vivem sobre o medo. Elas chegaram aqui muitas vezes por medo; elas não vieram só por problemas econômicos; vieram também para sair de uma situação de vítimas de violência doméstica da Bolívia. Quando chegam aqui elas continuam sendo vítimas de preconceito, de violência e de trabalho escravo. Aí também o Ministério Público descobre uma oficina onde tem trabalho escravo, prende os donos e não dá uma solução problema. Fica todo mundo sem trabalho e sem moradia, então elas também morrem de medo de denunciar. O TRAMO é para isso”.

Segundo Miletto, a inspiração do TRAMO, do PDE-MEI e demais ações da ALAMPYMES-BR é a experiência do projeto europeu de desenvolvimento rural, chamado LEADER. O principal objetivo desse projeto, quando criado, era combater o grave problema de êxodo rural que existia na Europa, porque os jovens estavam querendo ir para os grandes centros e estavam se perdendo vários produtos de origem controlada

“Quem já foi para a Europa e fez turismo rural provavelmente ficou em uma casa que foi transformada em hotel financiado pelo programa LEADER. Eles pegam uma casa histórica e transformam aquilo num hotel, museu ou espaço cultural e recebem do fundo pelo menos 40% do recurso necessário. Não é empréstimo, é um investimento no desenvolvimento”.

“O projeto tem em torno de 150 bilhões de euros. Esse dinheiro vem de impostos arrecadados sobre importação de produtos de fora da zona do euro, mais uma parte do orçamento de cada município. Ele tem um grande poder transformador, principalmente na Espanha e em Portugal. A região de Extremadura, na Espanha, poderia se comparar ao IDH do Jequitinhonha: 70% das casas não tinham água encanada. Hoje, essa região é exportadora de energia. Junto com Alemanha e China são os maiores players de exportação de energia”.

“O projeto é organizado em torno de grupos de ação local (GAL), formados por micro empresários, sociedade civil e o governo local. Na verdade, é um conselho que faz avaliação dos projetos e diz quais deles são merecedores do dinheiro. Junto com a universidade popular, eles também ajudam a escrever um projeto. E tem que ser um projeto sistêmico: qual é a contribuição desse empreendimento para o transporte, a saúde e a educação, enfim o impacto naquele território”?

“O GAL tem que ter 30% de representantes do governo e os 70% restante dividido entre micro e pequeno empresário e entidades da sociedade civil, como entidades dos direitos da mulher e da Juventude. Se não tiver esse tipo de entidade, não é um grupo de ação local e não entra nesse processo de avaliação. O grupo também é mandatório. É o oposto que a gente faz no Brasil, onde temos uma coisa extremamente chapa branca, com pouca participação da sociedade civil”.

“Enfim, a gente acha que a mudança não vai acontecer porque o partido tal chegou ao poder. Ela vai acontecer se tiver uma sociedade organizada fazendo pressão”.

Por fim, Sérgio Miletto também indica outras iniciativas que, em sua opinião, são importantes para estimular o empreendedorismo de micro e pequeno porte:

- **Acabar com a EC 06/1995**, que deu fim ao conceito de empresa de capital nacional;
- **Governo fazer mais escuta e menos cartilha**, para não jogar fora o saber popular de centenas de anos e para ter uma percepção adequada daquilo que a iniciativa privada é capaz de fazer;
- **Incentivar a formalização dos conta própria e dos pequenos empreendedores**, sobretudo dos que temem fazer isto para não perder benefícios sociais, porque sem formalizar fica difícil organizar a produção coletiva e obter vantagens a partir desse tipo de arranjo. Para facilitar essa ação, Sérgio diz que:

“Seria melhor se o governo fizesse uma caminhada da pessoa que tem um benefício para sair da assistência, como em uma ladeira, de modo que iria se fortalecendo e perderia o benefício somente depois do seu sucesso como fornecedor. Seria uma boa política de governo também se debruçar em como fazer essas pessoas saírem dos programas de assistência social e entrar em programas de formação, pelo menos de negócios sociais que são negócios que dão resultados, mas que tem pacto social”.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou traçar um panorama do emprego, das condições de trabalho e da proteção social nas micro e pequenas empresas brasileiras, no contexto de crise econômica iniciado em 2015 e agravado pela pandemia. A sua principal contribuição foi chamar a atenção dos gestores públicos para a importância de considerar o trabalho por conta própria nas análises que tratam de estimar o real impacto dessas empresas na geração de emprego e de oportunidades de trabalho decente no país. Outra contribuição importante do estudo foi trazer para o debate aspectos pouco explorados das relações de trabalho que vigoram no segmento, como a incidência da negociação coletiva e a forma como os empregadores e trabalhadores se relacionam com as políticas públicas de emprego, trabalho, renda e proteção social. Nessa perspectiva, os principais achados do estudo foram os seguintes:

**As pequenas unidades econômicas têm um importante peso no mercado de trabalho brasileiro.** Três de cada quatro pessoas ocupadas em negócios privados estão em MPEs ou trabalhando por conta própria, somando um contingente de 57,3 milhões de ocupados.

**As pequenas unidades econômicas têm um importante papel na manutenção do trabalho e da renda durante períodos de crise, especialmente o trabalho por conta própria.** O trabalho por conta própria, muitas vezes, se apresenta como uma alternativa para o desemprego. Isso significa que nem sempre esses trabalhadores esperam uma política de incentivo para suas atividades, uma vez que estão nelas enquanto buscam uma outra ocupação que lhes dê mais segurança. Já as MPEs, apesar de gerarem rendimentos menores do que os das MGEs, têm a característica de apresentarem, na média, uma diferença menor entre o rendimento dos empregados e empregadores. Isso ocorre porque é comum que os proprietários de MPEs tenham condições de trabalho muito parecidas com as de seus funcionários, o que se reflete em seus rendimentos.

**Algumas das principais dificuldades desses negócios são os baixos rendimentos e a informalidade.** De modo geral, quanto menor a unidade produtiva, menores os rendimentos e maiores as taxas de informalidade. O trabalho por conta própria também é mais comum nas regiões mais pobres do país. Além disso, há maior formalização nos setores em que os trabalhadores são mais escolarizados e entre os trabalhadores com maiores rendimentos médios.



**Há grande heterogeneidade entre os trabalhadores de pequenas unidades econômicas.** Isso significa que as políticas públicas devem ser pensadas levando em conta públicos específicos. Há diferenças marcantes nas condições de trabalho de diferentes regiões e setores, além das diferentes características demográficas entre os trabalhadores.

**Em geral, as condições de trabalho nas MPEs, mesmo no setor formal, são piores do que nas MGEs.** As remunerações são menores, as jornadas de trabalho são mais extensas, a rotatividade da mão de obra é maior e os afastamentos por acidente de trabalho são mais comuns.

**Os sindicatos não deixaram de negociar com as MPEs, apesar de essas empresas contemplarem um volume menor de trabalhadores.** Mais da metade (61%) das empresas envolvidas em acordos coletivos eram MPEs.

**As MPEs utilizam menos os serviços públicos de Intermediação de Mão de Obra do que as grandes empresas,** embora isso pudesse reduzir os seus custos de contratação.

**As MPEs, proporcionalmente ao número de pessoas que empregam e às remunerações que pagam, oneram mais a política de Seguro-Desemprego do que as MGEs.** Isso se deve em parte ao desenho dessa política - que tem um teto para o valor das parcelas pagas - e em parte às maiores taxas de rotatividade observada nessas empresas menores.

**Já no caso dos benefícios previdenciários, as MPEs oneram relativamente menos o INSS.** Porém, há indícios de que isso se deve a algum tipo de dificuldade que os trabalhadores de MPEs encontram para acessar os auxílios previdenciários e até de usufruir de períodos de afastamento.

Em resumo, conforme o esperado, as estatísticas analisadas a partir das seis bases de dados consultadas confirmam que as MPEs têm um peso muito significativo na geração de emprego no país, mas, em comparação com as médias e grandes empresas, ainda proporcionam piores condições de trabalho e de proteção social aos seus trabalhadores. Esse aparente paradoxo, segundo a OIT, deve ser tratado com cuidado pelos formuladores de políticas públicas porque qualquer ação para estimular o segmento deve ser feita sempre buscando o equilíbrio certo entre quantidade e qualidade de trabalho:

“Enquanto há evidências empíricas sólidas de que as micro e pequenas empresas são grandes impulsionadoras da criação de emprego, ainda não é bem compreendido como as diferenças no tamanho das empresas afetam a qualidade dos empregos que oferecem. Além disso, déficits de trabalho decente são mais pronunciados na economia informal, onde as empresas menores tendem a operar. Mais pesquisas empíricas sobre a qualidade do trabalho em pequenas empresas são necessárias, bem como sobre a forma em que a dinâmica de crescimento de um determinado negócio se relaciona à qualidade do trabalho que absorve” (OIT, 2019 – tradução livre)

Buscando responder a esse chamado da OIT, este estudo também trouxe a opinião de alguns especialistas na temática sobre os possíveis fatores explicativos do déficit de trabalho decente existente nas MPEs brasileiras. Segundo os três entrevistados, as tendências do mercado de trabalho brasileiro, em geral mais adversas para os trabalhadores das MPEs, estão associadas a um conjunto de obstáculos de natureza estrutural e institucional que impede essas empresas de competirem em condições mais equânimes com as MGEs. Os **principais obstáculos** para o desenvolvimento das MPEs identificados por eles, e com elevado grau de concordância, foram os seguintes:

- **Baixa produtividade do trabalho**, por problemas de gestão e atraso tecnológico;
- **Cultura individualista do micro empreendedor**, que tem dificuldade de se organizar em entidades de classe e em arranjos coletivos de trabalho;
- **Falta de políticas públicas de apoio e proteção ao segmento** – como crédito acessível, preferência em compras governamentais, incentivo à formação de consórcios reserva de mercado e estímulo à inovação - à semelhança do que existe em outros países, principalmente da União Europeia;
- **Alta taxa de informalidade**, que impede o acesso dos microempreendedores a benefícios legais e a obtenção de vantagens competitivas; e
- **Insuficiência de demanda no mercado nacional**, especialmente em contextos de crise, decorrente do empobrecimento da população.

Para superar esses obstáculos, os três especialistas consultados, também de forma muito convergente, fazem um conjunto de recomendações estratégicas e de sugestões de ações a serem adotadas pela sociedade como um todo, com destaque para as seguintes:

**As soluções devem ser flexíveis e se adaptar às circunstâncias locais**, ao mesmo tempo em que devem fazer parte de um projeto nacional de desenvolvimento;

**As soluções são específicas segundo as empresas e setores beneficiários, mas devem ser integradas e coordenadas com o resto das políticas públicas,** sobretudo àquelas voltadas para o fortalecimento da estrutura produtiva;

**As políticas de empreendedorismo não devem ser utilizadas como políticas de assistência social.** Ao contrário, esses dois tipos de políticas são necessários e não podem ser concorrentes, o que significa que alguns cidadãos poderão estar aptos a serem atendidos por esses dois tipos de políticas simultaneamente;

**É necessário que o Estado crie e financie linhas de crédito específico para as MPES,** como o crédito associado à renda futura e o financiamento para modernização de processos produtivos de baixa tecnologia;

**É preciso superar a informalidade, incentivando a formalização,** mas, quando isso não for possível, **é preciso criar políticas públicas que também contemplem de alguma forma os trabalhadores informais,** especialmente no caso dos trabalhadores por conta própria;

**O Estado deve incentivar arranjos coletivos, o cooperativismo e a criação de redes de contatos entre os pequenos produtores;**

**É importante investir na qualificação do empreendedor** para melhorar sua capacidade de gestão;

**A simplificação da carga tributária deveria ser uma prioridade; e,**

**O Estado pode incentivar a criação e ampliação de mercado para as MPES** de várias maneiras: através da reserva de mercado (que é comum em outros países), por meio de compras públicas e, indiretamente, ao fortalecer as políticas de assistência social e de valorização do salário mínimo, que têm a característica de aumentar o consumo local. Políticas de emprego também podem ser estimuladas para devolver ao mercado de trabalho assalariado aqueles eventuais trabalhadores que por força do desemprego resolveram empreender, mas sem vocação e sem perspectivas de crescimento futuro nessas atividades.

A implementação dessas ações, como pontuam os entrevistados, não é tarefa a ser cumprida da noite para o dia porque pressupõe um projeto de país. Pressupõe também que é a sociedade compreenda que o pequeno o empreendedor, diferentemente do

capitalista, é um indivíduo que vive da renda do seu trabalho como qualquer outro trabalhador, com a diferença de que ele criou para si próprio um posto de trabalho qualificado, em resposta ao desemprego. Essa compreensão é fundamental para o êxito das ações indicadas.

Um outro aspecto muito relevante colocado pelos entrevistados é a necessidade de despertar a sociedade brasileira para importância dos pequenos negócios. Nesse sentido, foi ressaltado que é importante que as entidades de representação empresarial fortaleçam a representação das MPEs, divulgando e promovendo serviços, qualificação e apoio através de *advocacy*, isto é, exercendo uma representação efetiva dos anseios dos pequenos empreendedores perante o governo e a sociedade.

Do mesmo modo, e em adição às falas dos entrevistados, julga-se ser importante promover a representação efetiva dos trabalhadores das MPEs, que são os que enfrentam condições mais precárias de trabalho. Para isso, a ação pública e o próprio movimento sindical devem fortalecer a capacidade de atuação dos sindicatos locais. Estimular a formalização também é uma forma de fortalecer a ação coletiva.

Por fim, cabe ressaltar que as opiniões expressas nesse estudo a respeito dos desafios enfrentados pelas MPEs, bem como das diretrizes a serem adotadas para superá-los, refletem somente uma parte das múltiplas visões existentes no meio empresarial e em toda a sociedade a respeito da temática. Os próprios entrevistados reconhecem isso e externalizam a importância de se conversar e debater as múltiplas visões existentes junto aos múltiplos atores cujos interesses gravitam em torno desse segmento. O resgate e o fortalecimento dos trabalhos do Fórum Nacional da Micro e Pequena Empresa - um espaço privilegiado de diálogo social e negociação tripartite - parece ser, portanto, mais uma ação desejada no sentido de construir, em comum acordo com toda a sociedade, um projeto de desenvolvimento econômico sustentado e que tenha os pequenos negócios como norte.

## 10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R.; CURY S.; ULYSSEA, G. **A desigualdade de renda no Brasil encontra-se subestimada?** Uma análise comparativa usando PNAD, POF e Contas Nacionais. In: Barros, R.; FOGUEL M.; ULYSSEA, G. (Org.). *Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Brasília: Ipea; 2007.

BERISHA, G.; PULA, J. **Defining Small and Medium Enterprises: a critical review**. Tirana-Albanja: Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, vol. 1, N.º 1, 2015.

BRASIL. **Painel Mapa de Empresas**. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Acesso em: jul./2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: jul./2022.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 dez. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3HS10Ao>. Acesso em: jul./2022

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 155 de 27 de outubro de 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/lcp/Lcp155.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp155.htm).

BIAVA, J. **Proteção do trabalho e "informalidade" nas pesquisas domiciliares**. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas: Instituto de Economia, 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1632590>. Acesso em: jul./2022.

CURRAN, J.; BLACKBURN, R. **Researching the small Enterprise**. London: SAGE Publications, 2001.

DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

\_\_\_\_\_. **Trabalho por conta própria cresce na pandemia e fica mais precarizado**. Boletim Emprego em Pauta, número 22, mai./2022. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2022/boletimEmpregoemPauta22.html>. Acesso em: jul./2022.

FAIRBANKS, M.; LINDSAY, S. **Plowing the sea**: nurturing the hidden sources of growth in the developing world. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1997.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua. **Notas técnicas**, versão 1.5. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548_notas_tecnicas.pdf). Acesso em: jul./2022.

MADI, M.; GONÇALVES, J. **Produtividade, financiamento e trabalho**: aspectos da dinâmica das micro e pequenas empresas (MPEs) no Brasil. In: SANTOS, A.; KREIN, J.; CALIXTRE, A. (Org.). Micro e Pequenas Empresas: Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento, Rio de Janeiro: IPEA, 2012.

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_micro\\_pequenas\\_empresas.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_micro_pequenas_empresas.pdf)

NOGUEIRA, M.O; NASCIMENTO, M.P; ESTEVES, L.A; BEVILÁQUA, G.S; POMPERMAYER, F.M (2022). **Aníbal Pinto, Schumpeter e Friedman num coquetel: uma proposta de sistema de capacitação e financiamento do aumento da produtividade das MPEs com pagamento quando o negócio prospera**. Texto para discussão, nº. 2.754. Rio de Janeiro: Ipea. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/220329\\_td\\_2754\\_web.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/220329_td_2754_web.pdf)

NOGUEIRA, M.O.; ZUCOLOTO, G.F. (2019). **Um pirilampo no porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade das pequenas empresas e da informalidade no país**. Rio de Janeiro: IPEA, 314 p. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190626\\_um\\_pirilampo\\_no\\_porao\\_edicao\\_2.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190626_um_pirilampo_no_porao_edicao_2.pdf)

NOGUEIRA, M.O. (2016). **“Uma análise contextual das políticas públicas voltadas para as empresas de pequeno porte no Brasil”**. Texto para discussão, nº. 2.233. Rio de Janeiro: Ipea. Disponível em:

[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7161/1/td\\_2233.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7161/1/td_2233.pdf)

OIT. **Small Matters**: global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SME's. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf). Acesso em: jul./2022.

SEBRAE. **Relatório especial MEI**: 10 anos. 2019. Disponível em: [https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impresao-v3\\_compressed.pdf](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impresao-v3_compressed.pdf). Acesso em: jul./2022.

SEBRAE, DIEESE. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios**: 2018. Brasília, DF: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2018/anuarioPequenoNegocio2018.html>

UNIÃO EUROPEIA. Recomendação nº 2003/361/CE, de 06 de maio de 2003. Bruxelas: Jornal Oficial da União Europeia L 124. Disponível em: <https://www.iapmei.pt/getattachment/PRODUTOS-E-SERVICOS/Qualificacao-Certificacao/Certificacao-PME/Recomendacao-da-Comissao-2003-361-CE.pdf.aspx>. Acesso em: jul./2022.

ZARLENGA, A.; BEVILÁQUA, G. **Políticas e iniciativas de apoio às micro e pequenas empresas**: potenciais efeitos sobre a formalização e o emprego. Radar: tecnologia, produção e comércio exterior, Brasília, v. 55, p.:17-20, fev. 2018. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/180209\\_radar\\_55\\_cap03.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/180209_radar_55_cap03.pdf). Acesso em: jul./2022.

**ANEXO****ROTEIRO DE PERGUNTAS SOBRE MPES****Para orientar a conversa com Sérgio Miletto – em 08/07/2022**

1. O que é a Alampyme-BR? Quando e porquê foi criada essa associação? Como ela atua? Que tipo de serviço ela presta a seus associados? Quais são as principais ações e os principais resultados alcançados pela associação desde que foi instalada no país?
2. A Alampyme-BR tem parceria com alguma instituição do terceiro setor? E com o poder público e a iniciativa privada? Qual é sua avaliação sobre a importância desse tipo de parceria para promover as MPES?
3. Como têm mostrado as estatísticas, na América Latina e também no Brasil as MPES, apesar de representarem mais de 99% do universo de empreendimentos em funcionamento e serem responsáveis por mais da metade dos empregos formais gerados, respondem por parcelas pouco significativas da riqueza gerada na região e do volume de exportações. Essa realidade, segundo muitos estudos já publicados (estudo da CEPAL, por exemplo), seria consequência de uma estrutura produtiva muito heterogênea, com especialização excessiva em produtos de baixo valor agregado, com baixa incorporação de progresso técnico e elevado grau de informalidade, que influencia decisivamente o desempenho dessas empresas e se manifesta em baixos níveis de produtividade. Essa heterogeneidade seria também uma das causas da aguda desigualdade social que impera na região e no país porque ajuda a reproduzir um círculo vicioso de baixo crescimento econômico e pobreza. Você concorda com este diagnóstico? Em outras palavras, quais são os principais desafios a serem enfrentados para a promoção das MPES na AL e no Brasil?
4. A Alampyme-BR tem propostas para o enfrentamento destes desafios? Quais?
5. Quais as principais dificuldades que os microempresários enfrentam e poderiam ser resolvidos pela ação pública? E pela iniciativa privada?
6. E as dificuldades para quem vai começar um negócio/trabalho por conta própria?
7. Uma das críticas comuns que se ouve é que as iniciativas de política pública já adotadas no país, apesar dos avanços das últimas décadas, são em sua maioria horizontais e individuais, sem especialização e sem foco em empresas



beneficiárias (segundo os diferentes setores e localidades) e sem integração e coordenação com o resto das políticas públicas. Você concorda com este diagnóstico?

8. Que experiências nacionais ou internacionais são referência em políticas públicas voltadas para as MPEs? O que impede essas políticas de serem mais utilizadas pelas MPEs no Brasil?
9. Como o estado poderia ajudar os microempresários a formar redes de contato (associações, cooperativas etc.)? Essas redes são importantes, em sua avaliação?
10. Como o estado pode ajudar a reduzir a informalidade nas MPEs? Isso é importante?
11. Por que os microempresários tem dificuldade de acessar microcrédito e o que daria pra fazer para ajudá-los?

Temas interessantes para abordar:

- Exportação
- Consórcios (redes de contato)
- Incubadoras
- Premiações e editais

**Para orientar a conversa com Paulo Roberto Feldmann – em 08/07/2022**

1. Podíamos começar nosso bate papo com você falando um pouco sobre o seu trabalho e a razão pela qual (ou que em que momento e de que modo) você acabou se envolvendo profissionalmente com essa bandeira de defesa da pequena e micro empresa no Brasil.
2. Em um debate na internet promovido pelo programa Pauta Brasil sobre o futuro da micro empresa e a falta de crédito, você afirmou que o que falta para a MPE no Brasil são políticas pública efetivas que estabeleçam as condições básicas existentes em outros países para dar competitividade às mesmas e que em nosso país nunca existiram porque a MPE nunca foi prioridade da agenda de governo. Por outro lado, estudos sobre a MPE na AL, sobretudo feitos pela CEPAL, mostram que na região o Brasil é um dos países que mais avançou em termos de definição de uma legislação e uma governança específica para a MPE. Eu gostaria que você explorasse um pouco essa aparente contradição, dizendo quais são exatamente, em sua opinião, os principais gargalos enfrentados pelas MPEs no

Brasil quando comparado com as experiências internacionais que, na sua avaliação, são mais bem sucedidas, ou seja, que são referência em políticas públicas voltadas para as MPEs.

3. Quais são as recomendações para enfrentamento desses gargalos? Essas recomendações são gerais para todas as MPEs ou, na sua opinião, deve haver ações específicas, segundo o setor ou o porte dos pequenos empreendimentos (citar o exemplo dos conta própria que lá fora não tem a relevância na geração de emprego que existe ainda hoje no Brasil).
4. Como o estado pode ajudar a reduzir a informalidade nas MPEs? Isso é importante?
5. Como o estado poderia ajudar os microempresários a formar **redes de contato** (associações, cooperativas, consórcios etc.)? Essas redes são importantes, em sua avaliação? Porque?
6. Por que os microempresários têm dificuldade de acessar microcrédito e que daria para fazer para ajuda-los?

**Para orientar a conversa com Mauro Oddo Nogueira - em 12/08/2022.**

1. Você tem uma vasta produção acadêmica e de pesquisa sobre as MPEs no Brasil. Seleccionamos algumas para ler (abaixo) e percebemos que o foco dos seus trabalhos são o que você chama de **“dilemas da baixa produtividade do trabalho nas MPEs, no Brasil”**. Estudos de outros autores e organizações têm mostrado que esses e outros dilemas enfrentados por essas empresas seriam consequência de uma especialização excessiva sem produtos de baixo valor agregado e com baixa incorporação de progresso técnico, fatores que influenciam decisivamente o desempenho dessas empresas e se manifesta em baixos níveis de produtividade. Essa baixa seria uma das causas da aguda desigualdade social que impera no país porque ajuda a reproduzir um círculo vicioso de baixo crescimento econômico e pobreza. Você concorda com este diagnóstico? Porque efetivamente é baixa a produtividade do trabalho nas MPEs brasileiras? Como a política pública pode ajudar a enfrentar esses desafios?
2. Uma das críticas comuns que se ouve sobre a ação do poder público no Brasil, em relação à MPEs é que as iniciativas adotadas, apesar dos avanços das últimas décadas, foram em sua maioria horizontais e individuais, sem especialização e sem foco em empresas beneficiárias (segundo os diferentes setores e localidades)

e sem integração e coordenação com o resto das políticas públicas. Você concorda com este diagnóstico?

3. Que experiências internacionais são referência em políticas públicas voltadas para as MPEs? O que impede essas políticas de serem mais utilizadas pelas MPEs no Brasil? (Falta de informação, falta de políticas, informalidade, burocracia, ...)
4. O trabalho que estamos desenvolvendo tem um foco na questão do emprego e das condições de trabalho nas MPEs. Quais são, em sua avaliação, os principais gargalos das MPEs em relação a essas questões? Por exemplo: a informalidade. Como esse problema deve ser enfrentado? O que o estado pode fazer para ajudar a reduzir a informalidade nas MPEs? Isso é importante? E os diferenciais de salários e condições de trabalho? Como esta realidade pode ser modificada?

Outros temas interessantes para abordar:

- Microcrédito
- Exportação
- Consórcios (redes de contato)
- Incubadoras
- Premiações e editais