

## CONSIDERAÇÕES SOBRE O PERFIL DA MÃO-DE-OBRA EMPREGADA EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

*José Luís Neves<sup>(\*)</sup>*

### RESUMO

Tendo em vista que as micro e pequenas empresas (MPEs) são importantes geradoras de empregos e renda, o estudo busca conhecer melhor as características dos empregos por elas gerados e das pessoas que nelas trabalham. Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTb), apresenta e comenta essas características, sob uma perspectiva de comparação com as dos empregados e empregos de estabelecimentos de porte maior. O estudo discute particularidades dos negócios de pequeno porte ligadas ao assunto, especialmente sua baixa capacidade de sobregeração de lucros e reduzidos investimentos em mão-de-obra, a formar um quadro no qual a degradação da qualidade dos empregos oferecidos aparece como uma tendência quanto a tempo de permanência e remuneração. O estudo comenta ainda o encadeamento dos fatores que influenciam a qualidade desses empregos e faz considerações relacionadas com o processo e os meios disponíveis para qualificação da mão-de-obra.

---

<sup>(\*)</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP e também graduado FEA/USP. E-mail: josen@sebraesp.com.br.

## OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é examinar características selecionadas da mão-de-obra empregada nas micro e pequenas empresas do estado de São Paulo, com vistas à discussão de seus problemas e de medidas recomendáveis para saná-los. O respeito a essas características no planejamento de atividades de apoio a pequenos negócios poderá contribuir para a geração de ocupações de melhor qualidade e para a melhoria da qualidade dos postos de trabalho já existentes.

## INTRODUÇÃO

Com freqüência se tem afirmado que pequenos negócios são por excelência criadores de emprego e renda, donde se considera importante apoiá-los, especialmente quando o problema do desemprego se mostra agravado<sup>1</sup>. Embora não haja reparos à fazer quanto à correção ou a oportunidade dessa constatação, cabe investigar a natureza e as características desses empregos gerados por micro e pequenas empresas, para que possamos melhor compreender o processo de sua geração e os meios pelos quais seria possível influenciar sua criação e também sua qualidade.

Para os fins desse estudo, entende-se como qualidade de um emprego a combinação entre remuneração e tempo de permanência. Para situar a reflexão, passamos a seguir a considerações sobre a representatividade das MPE e sua distribuição no estado de São Paulo;

---

<sup>1</sup> Uma comparação entre o número de postos de trabalho ocupados por jovens com 24 anos ou menos indica no ano de 1996 861 mil postos a menos do que em 1989, segundo pesquisa de Marcio Pochmann. (V. DIMENSTEIN, Gilberto & ROSSETTI, Fernando. Jovem perde 860 mil empregos em 10 anos. *Folha de São Paulo*, 22/06/1998. P. 3.3.).

Autoridades econômicas afirmam que o país tem gerado empregos, mas o grande número de ingressantes no mercado de trabalho, maior que o de empregos gerados, tem elevado a taxa de desemprego. (V. MALAN ATRIBUI DESEMPREGO À CRISE ASIÁTICA. *Folha de São Paulo*, 02/07/1998. P. 2.6).

em seguida, tecem-se comentários sobre a mão-de-obra empregada e suas características, visando a situar os elementos do problema e suas perspectivas de solução.

## Fontes

O presente trabalho se baseia em levantamento feito em 1997 pela área de Pesquisas Econômicas de uma entidade de serviço social autônomo do Estado de São Paulo,<sup>2</sup> que por sua vez empregou dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, do Ministério do Trabalho) de 1994 e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, do IBGE) de 1995. Foram selecionados e sistematizados dados sobre idade, escolaridade, remuneração e tempo de permanência no emprego por parte de empregados de MPE, que possibilitaram compará-los com dados semelhantes de empresas de porte médio e grande.

A PNAD é uma pesquisa anual sobre características gerais dos domicílios e da população. Cobre todo o território nacional, excetuando-se os estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá, tendo sido aproveitados no estudo os dados que se referem ao estado de São Paulo. A pesquisa referente a 1995 abrange o período de outubro/ 1994 a setembro/1995. Tais dados indicam um total de 15,1 milhões de pessoas ocupadas no Estado de São Paulo.

A RAIS é um banco de dados sobre estabelecimentos, empregados e características da mão-de-obra empregada nas empresas formalmente constituídas, atualizado anualmente pelo Ministério do Trabalho e alimentado pelos empregadores formalmente constituídos, conforme o Decreto nº 76.900 de 23/12/75. Os dados da RAIS cobrem cerca de 97 % do total de empregos mantidos pelo setor formal da economia do Estado de São Paulo, o que lhe confere o caráter censitário, apenas, em termos do setor formal da economia.

---

<sup>2</sup> Sebrae-SP – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo.

### Critério de classificação

No que diz respeito ao critério para identificação de micro e pequena empresa, foram usados nesse estudo os parâmetros empregados

pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) os quais as classificam conforme a quantidade de empregados, como segue:

**Tabela 1 – Classificação de Micro e Pequena Empresa de Indústria, Comércio e Serviços**

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Comércio e Serviços</b>	<b>Indústria</b>
Microempresa	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Pequena Empresa	10 a 49 empregados	20 a 99 empregados

Fonte: Sebrae-SP (1997)

Assim como ocorre com outros critérios, distorções são inerentes ao emprego do número de pessoas como elemento definidor do porte das empresas, especialmente em segmentos que usam mão-de-obra de forma extensiva e o problema de segmentos em que o quadro de funcionários é muito volátil. Cabe considerar que, para os fins do estudo, o emprego de outros critérios (por exemplo, faturamento ou volume de capital próprio) poderia levar a distorções ainda maiores.

As MPEs correspondem a 97% do total de estabelecimentos do estado de São Paulo. Desse grupo, por seu turno, 87% são microempresas e 13% são estabelecimentos de pequeno porte

(84% e 13% do total de estabelecimentos, respectivamente). As empresas de médio e de grande porte respondem por 3% do total.

### Participação das MPEs no Total de Empregos

Estimativa feita pelo SEBRAE-SP (1997) com base nos dados da PNAD/95 indica a existência de 13,1 milhões de pessoas ocupadas em empresas<sup>3</sup>. Destas, a maior parte (57%) estaria em empreendimentos cujo porte é micro ou pequeno e o restante em empresas de tamanho médio ou grande.

**Tabela 2 - Pessoas Ocupadas no Estado de São Paulo**

<b>Categoria</b>	<b>Milhões de Pessoas Ocupadas</b>
Empregados assalariados	9,6
Trabalhadores por conta própria	2,8
Empregadores	0,7
<b>Sub-Total: Pessoas ocupadas em empresas</b>	<b>13,1</b>
Trabalhadores domésticos	1,2
Trabalho não remunerado, produção para consumo próprio, trabalho na construção para uso próprio e sem declaração	0,8
<b>Total de Pessoas Ocupadas</b>	<b>15,1</b>

Fontes: PNAD/95; Sebrae-SP

<sup>3</sup> Isto é, excluindo-se trabalhadores domésticos, aqueles cujo trabalho não é remunerado, os que produzem para consumo próprio e os que só trabalham em construção para uso próprio.

O subgrupo de trabalhadores das micro e pequenas empresas, por seu turno, pode ser subdividido como segue:

- a) assalariados que dispõem de carteira assinada – 37%;
- b) assalariados que não dispõem de carteira assinada – 16%;
- c) trabalhadores estabelecidos por conta própria, individualmente – 37%;
- d) empregadores – 10%.

#### **Distribuição por Setor de Atividade e Geográfica**

Os dados disponíveis na RAIS/94 indicam que 85% dos estabelecimentos de pequeno porte se situam nos setores de comércio, serviços e indústria, os quais são também responsáveis por 90% do emprego gerado pelas MPEs. Os setores de comércio e serviços respondem juntos por 70% das empresas e cerca de 60% dos empregos por elas gerados. A indústria, por seu turno, compreende 14% dos estabelecimentos e quase 30% do emprego das MPEs do estado de São Paulo.

A tabela a seguir indica a distribuição espacial das MPEs no estado de São Paulo. Tomados em conjunto, os dez municípios com maior número dessas empresas respondem por 51,9% do total de micro e pequenas empresas do

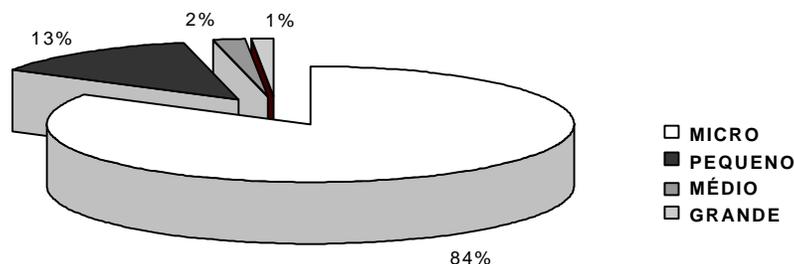
estado, sendo que os restantes 48,1% se acham pulverizados em outros 615 municípios.

**Tabela 3 – Distribuição das MPEs no Estado de São Paulo**

	Cidade	% de Empresas	% Acumulado
1	São Paulo	36,0 %	36,0 %
2	Campinas	3,2 %	39,2 %
3	Santos	2,5 %	41,7 %
4	Ribeirão Preto	2,0 %	43,7 %
5	Guarulhos	1,6 %	45,3 %
6	Santo André	1,5 %	46,8 %
7	São Bernardo do Campo	1,5 %	48,3 %
8	Sorocaba	1,2 %	49,5 %
9	São José dos Campos	1,2 %	50,7 %
10	São José do Rio Preto	1,2 %	51,9 %
	Outros Municípios	48,1%	100,0 %

Fonte: RAIS 1994 / Ministério do Trabalho; Sebrae-SP

**Figura 1 -  
Distribuição dos Estabelecimentos por porte  
no Estado de São Paulo**

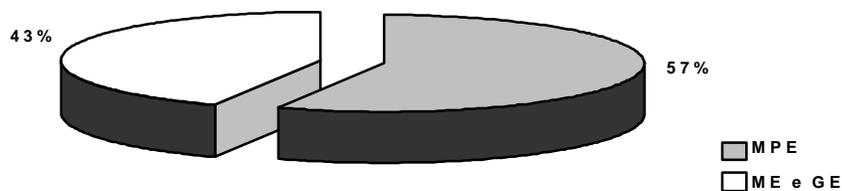


Fonte: RAIS/94 – Ministério do Trabalho

A comparação entre os dados referentes a empregados de MPEs e os de estabelecimentos de médio e grande porte permite afirmar que os primeiros são, na média, mais jovens, têm menor grau de escolaridade e apresentam menor tempo

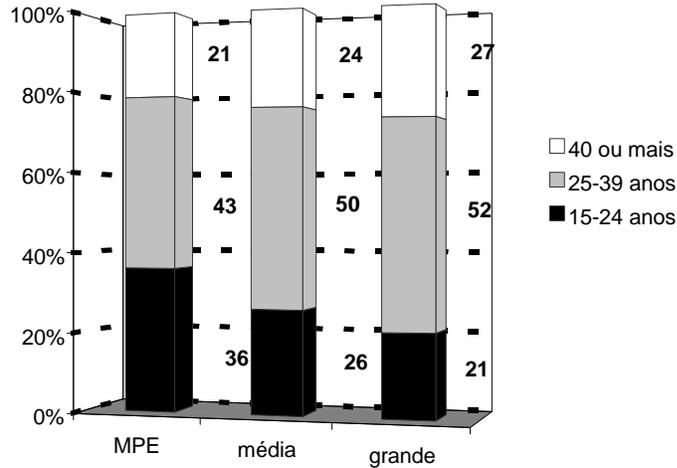
médio de permanência na empresa. Seus salários, em média e na comparação com outros de mesma faixa de idade e de escolaridade, são menores.

**Figura 2 - Pessoas Ocupadas em Empresas  
no Estado de São Paulo**



Fonte: Elaboração própria Sebrae-SP

**Figura 3- Distribuição dos empregados por faixa etária (em %)**



#### **Distribuição Conforme a Faixa Etária**

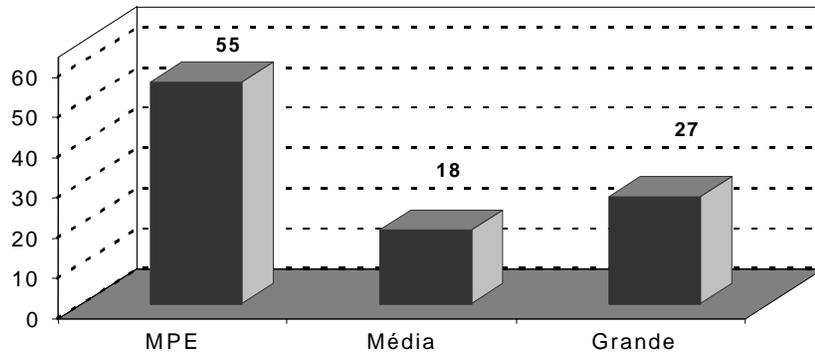
A distribuição da mão-de-obra por faixa de idade apresenta diferenças significativas na comparação entre MPEs com empresas de maior porte. Naquelas, 36% dos empregados têm menos de 24 anos, taxa que cai para 26% no caso das médias empresas e 21% para as grandes. A representatividade da faixa de empregados situada entre 25 e 39 anos, por outro lado, cresce em função do porte, quase compensando aqueles percentuais referentes a empregados mais jovens. Em vista disso, a parcela do conjunto de empregados abaixo de 40 anos apresenta menor diferença relativa: 79% no caso das MPEs, 76% nas médias e 73% nas grandes empresas. Mais que a metade dos jovens entre 15 e 24 anos empregados no estado se acha trabalhando em micro e pequenas empresas<sup>4</sup>.

#### **Distribuição por Grau de Escolaridade**

Cerca de metade dos empregados de MPEs tem o primeiro grau incompleto, e proporção próxima dessa se verifica nos estabelecimentos de médio e grande porte. Os trabalhadores com escolaridade acima do segundo grau têm maior participação, tanto nas empresas médias (24%) quanto nas grandes (27%), do que nas MPEs (20%). Os que têm primeiro grau completo têm representatividade maior (31%) nas MPEs do que nas demais empresas.

<sup>4</sup> Fato particularmente importante se considerarmos que o estrato formado por jovens até 24 anos perdeu cerca de 860 mil postos de trabalho no período entre 1989 e 1996. Além disso, como revela pesquisa de Marcio Pochmann, 1,6 milhão de empregos antes ocupados por pessoas dessa faixa etária e situados no mercado de trabalho formal passaram para o mercado informal. V. DIMENSTEIN, Gilberto e ROSSETTI, Fernando. Jovem perde 860 mil empregos em 10 anos. *Folha de São Paulo*, 22/06/98, p. 3.3.

**Figura 4 - Distribuição do total de empregados de 15-24 anos, no Estado de São Paulo (em %)**

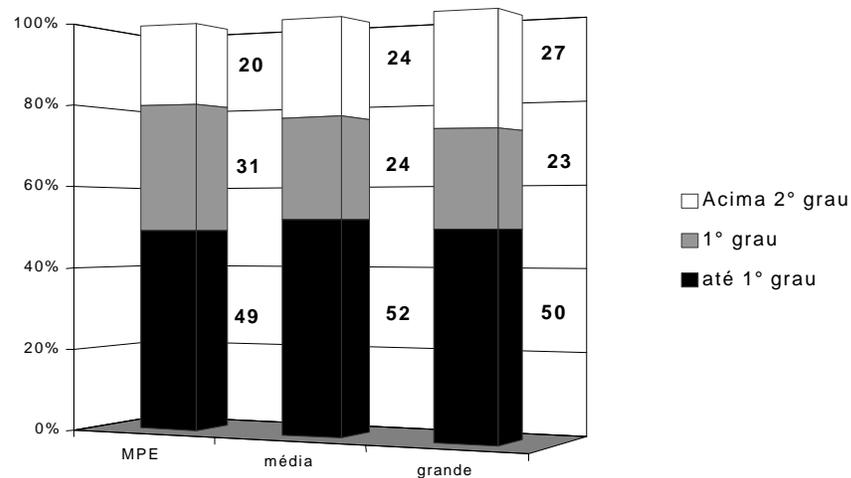


### Tempo Médio de Permanência na Empresa

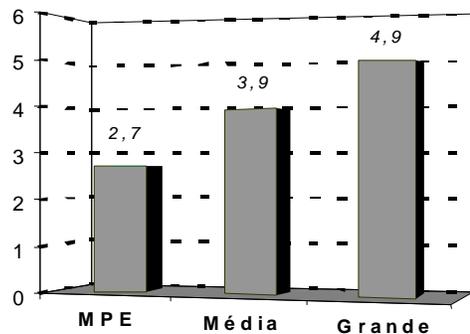
É nítida a diferença quanto ao tempo médio de permanência no emprego, conforme o porte

das empresas. Ele é de 2,7 anos nas micro e pequenas empresas, 3,9 anos nos estabelecimentos médios e 4,9 anos nos de grande porte.

**Figura 5 - Distribuição dos empregados por grau de escolaridade, no Estado de São Paulo**



**Figura 6 - Tempo médio (em anos) de permanência no Emprego em Empresas no Estado de São Paulo**

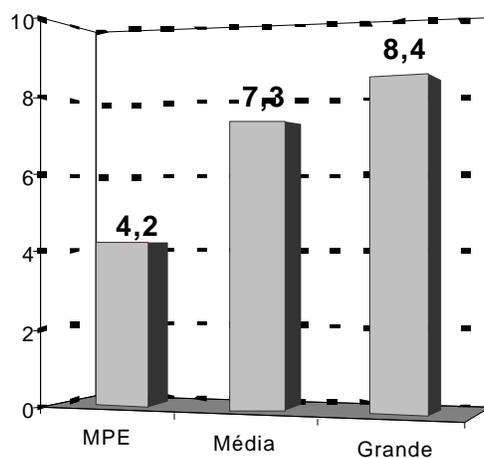


### **Remuneração**

Também se constata significativa diferença de remuneração média quando comparamos os empregados de MPEs com os de empresas de maior porte. Menos acentuada, porém, é a diferença da mesma variável se comparamos

somente os empregados de empresas médias com os das de grande porte. Os 8,4 salários mínimos recebidos em média pelos que trabalham em empresas grandes correspondem ao dobro do valor médio recebido pelos empregados de micro e pequenas empresas.

**Figura 7 - Rendimento médio mensal no estado de SP, em SM**

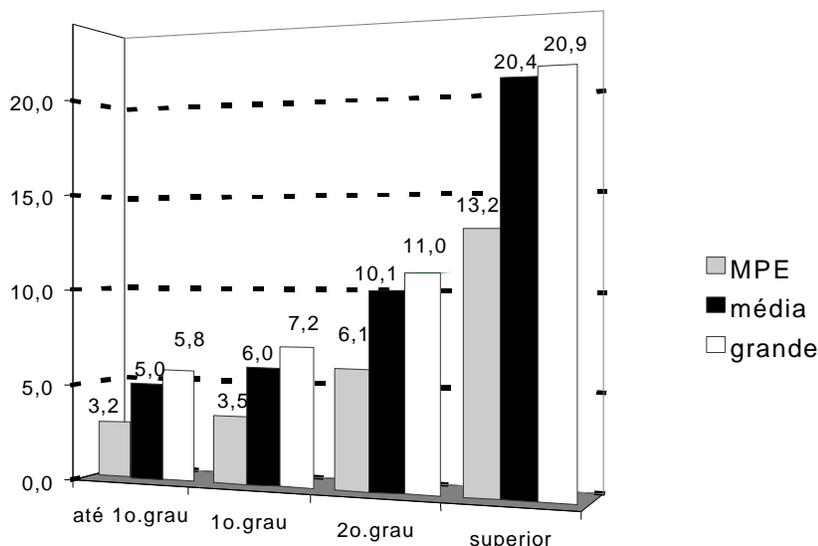


## Avaliação de Atributos Combinados

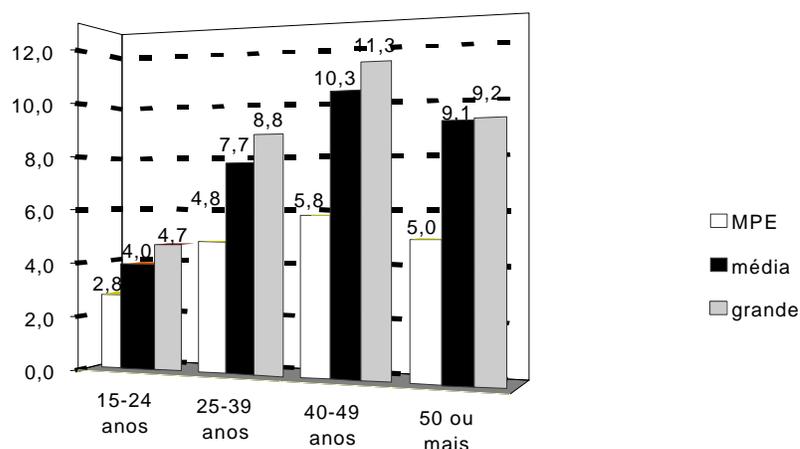
Estratificando os empregados por escolaridade, verificamos que em cada um dos estratos existentes, os empregados de MPEs

recebem remuneração consideravelmente inferior à de seus pares.

**Figura 8 - Renda média por grau de escolaridade**



**Figura 9 - Renda média por Faixa etária em salários-mínimos**

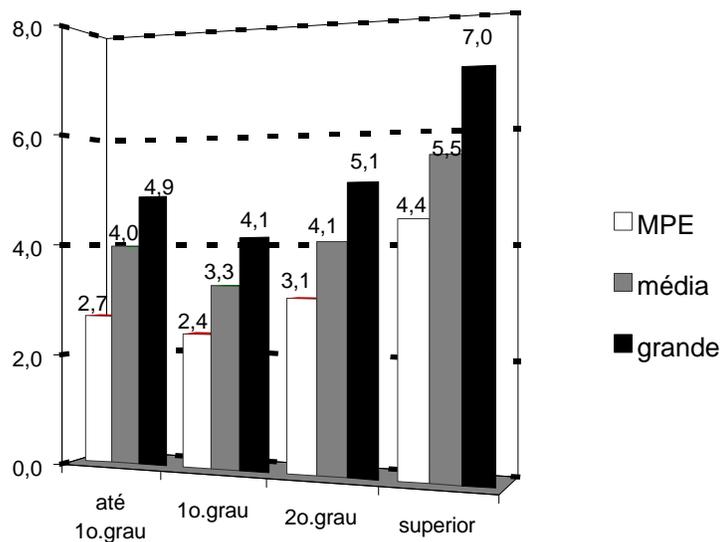


Constatação semelhante será feita caso agrupemos os empregados conforme a faixa etária. Já um cotejo feito somente entre funcionários de médias e grandes empresas mostra diferenças relativamente menores de renda média, dentro de cada faixa.

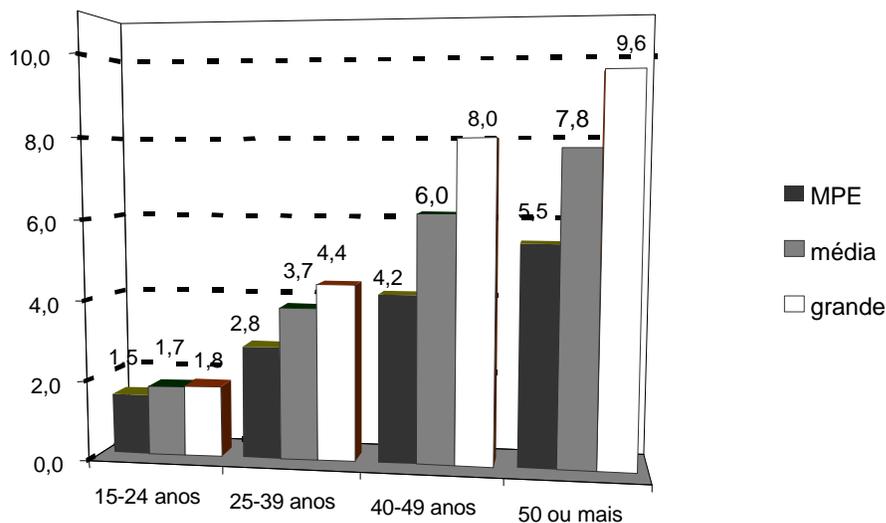
Semelhantemente, o tempo de permanência dos empregados é visivelmente menor nas MPEs

do que nos estabelecimentos médios e grandes. Essa constatação se aplica a cada um dos estratos de escolaridade (até primeiro grau, primeiro grau, segundo grau e superior) que se queira examinar, e também a cada faixa de idade em que a comparação seja feita.

**Figura 10 - Tempo de permanência no emprego por grau de escolaridade em anos**



**Figura 11 - Tempo de permanência no emprego por faixa etária**



Em resumo, seja qual for o estrato de escolaridade ou a faixa etária, o empregado da MPE está situado em posição menos favorável (no que diz respeito a remuneração e tempo de permanência no emprego) do que aquele que ocupa o mesmo estrato em empresa média ou

grande. Parece razoável supor que, lançados em um mercado de trabalho sem ainda dispor de parte da qualificação individual exigida, os mais jovens e de menor escolaridade vêm limitadas suas opções de ingresso aos empregos de qualidade inferior que encontram nas micro e

pequenas empresas. Estando ao seu alcance, possivelmente buscariam trabalhar em estabelecimentos de maior porte, sob condições melhores e individualmente melhor remunerados.

## Educação e Qualificação Profissional

Tem-se como recente no país a discussão da relação entre os resultados do sistema educacional e a competitividade do setor produtivo<sup>5</sup>. Como exigência da competição globalizada está a se impor em muitos segmentos a necessidade de promover a qualificação dos trabalhadores, em que pese a tendência, em outros, à simplificação de tarefas proporcionada por novas tecnologias. As demandas geradas pela competição intensificada têm levado as instituições de qualificação profissional a buscar oferecer uma formação ampla em lugar do mero aprendizado de operações ou o desenvolvimento de habilidade no uso de ferramentas.

Kern & Shumann (1989) comentam a importância de que a qualificação profissional acompanhe a absorção de novas tecnologias, de forma a tornar possível a obtenção de taxas de produtividade mais altas. Semelhantemente, tanto Coriat (1994) quanto Fleury (1993) vinculam as exigências de maior qualificação do trabalhador às necessidades de maior eficiência técnica requerida pelo processo competitivo. Tal qualificação possibilitaria maior participação e atuação mais autônoma, tomada de decisões e integração entre operários e responsáveis por atividades de planejamento e controle de produção, além de facilitar que uma mesma pessoa congregue parte das atividades de operação, planejamento e controle.

No âmbito dos países, Salm & Fogaça (1995) distinguem três situações quanto à qualificação dos recursos humanos. Na Alemanha e no Japão, por exemplo, bons sistemas de educação básica operam de forma articulada com processos de

qualificação e os agentes do sistema produtivo. Há, por outro lado, países como os Estados Unidos e Brasil, com sérios problemas de educação básica. Já os chamados “tigres asiáticos” se mostraram capazes de mudar em pouco tempo um quadro educacional que chegava a ser pior do que o brasileiro. Com seus 15 milhões de adultos analfabetos e grande parcela da população com menos do que as quatro primeiras séries do primeiro grau, o sistema educacional brasileiro tem apresentado, de maneira geral, resultados muito fracos, com altas taxas de evasão e de repetência.

Nosso mercado de trabalho tem combinado elevada flexibilidade com alto desemprego, salários baixos e ocupações cuja qualidade deixa a desejar. Pochmann, em entrevista, lembra que cerca de 40% dos 23 milhões de empregados são demitidos a cada ano. Lembra ainda que pequenos negócios em que trabalham membros da família sem remuneração são expedientes de sobrevivência, e não ocupações de futuro; não pagam tributos nem contribuem para a formação dos fundos de aposentadoria desses mesmos trabalhadores<sup>6</sup>.

Ribeiro (1998) salienta que o baixo dinamismo tecnológico tem sido traço importante da evolução do processo de industrialização brasileiro, a despeito de sua velocidade e vigor. Para a autora:

*“Em que pese os setores de ponta, prevalecem no Brasil processos de trabalho industriais com mínimo grau de automação, organizados com base na fragmentação do trabalho evidenciada nos postos de trabalho com tarefas simplificadas. A maior parte da força de trabalho industrial compõe-se de trabalhadores semiqualeificados ou não-qualificados, com baixo grau de escolarização formal e experiências de treinamento de curta duração. (...) A verdade, contudo, é que o sucesso na introdução dos novos conceitos organizacionais liga-se estreitamente a modificações estruturais externas à organização do trabalho: estabilidade no*

<sup>5</sup> V. SALM, Cláudio L. & FOGAÇA, Azuete. *Questões críticas da educação brasileira*. URL:<<http://www.mct.gov.br/setec/html/quedu.htm>>

<sup>6</sup> V. DESEMPREGO MADE IN BRAZIL. *Revista Isto é Dinheiro*. Nº 37, 13/05/98.

*emprego e investimentos em formação para os trabalhadores.”*

A qualificação dos trabalhadores em geral é o resultado líquido de um conjunto de movimentos contrários quanto a suas qualificações individuais. Cenários levantados pelo SENAI (1992) distinguem quatro desses movimentos ou tendências, a saber: (1) desqualificação absoluta e relativa (quando a fragmentação das atividades leva à perda do ofício); (2) elevação da qualificação média do trabalhador; (3) qualificação absoluta com desqualificação relativa (elevação da qualificação média com redução da compreensão do processo tecnológico como um todo); (4) polarização (existência simultânea de poucos funcionários altamente qualificados com um grande grupo de trabalhadores sem qualificação).

Estudo da Cepal indica que muitos dos empregos criados no período de 1991 a 1996 não se caracterizaram por maior grau de qualificação técnica requerida e as remunerações são comparativamente menores que a dos empregos que deixaram de existir no mesmo período. Referindo-se a ele, diz Ricupero (1998) :

*“O grupo de ocupações com maior proporção de empregos perdidos é o dos profissionais e técnicos, o que justifica sérias preocupações sobre a qualidade de crescimento, que, além de pouco, é ruim.”*<sup>7</sup>

Mesmo assim, muitos empresários têm mostrado interesse em rever o papel da escola no que tange a suas relações com o trabalho, baseando-se nas mudanças percebidas do processo de trabalho, assim como no nível de escolaridade e de qualificação exigida pelo processo competitivo. O advento de novas tecnologias tem tornado mais complexa a relação entre educação e trabalho, uma vez que a qualidade do sistema educacional brasileiro é reconhecidamente baixa<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> V. RICUPERO, Rubens. O peso da noite. *Folha de São Paulo*, 27/06/1998. P. 2.3.

<sup>8</sup> V. CNI/ACE/OIE. *Educação básica e formação profissional: uma visão dos empresários*. CNI – Confederação Nacional da Indústria. Salvador, 1993.

Ciente das mudanças nas qualificações requeridas pelos novos empregos, documento do Ministério do Trabalho destaca a importância de que as empresas façam investimentos na formação profissional e na educação geral de seus empregados:

*“Parte significativa das empresas começa assim a investir em qualificação e requalificação de seus empregados... Esse investimento corresponde, por um lado, a requisitos da própria inovação tecnológica e organizacional, tais como integração, confiabilidade e qualidade. Por outro lado, configura estratégia de compensação de deficiências de escolaridade básica, que comprometem o desempenho mínimo do trabalhador.”*

O mesmo documento salienta a importância de combinar diferentes expedientes para a qualificação dos trabalhadores, à base de parcerias entre governo, educadores, empresas e empregados<sup>9</sup>. Lipietz (1998) salienta a importância de esforços voltados para elevar a qualificação de empregos e de trabalhadores, residindo nisso boa parte da diferença entre um destino próspero ou o fracasso econômico:

*“A experiência da Europa e dos Estados Unidos é esclarecedora. Onde nenhum esforço foi feito para elevar o nível de qualificação dos empregos e dos trabalhadores, seus galpões se transformaram em simples ‘lugares’: plataformas multimodais de cargas, grandes estacionamento, armazéns e lojas de fábricas, atividades que significam baixo valor agregado e poucos empregos. Outras regiões, como as cidades do norte da Itália, souberam não somente manter seus empregos qualificados e seus escritórios, mas também atrair ou mesmo criar novas indústrias de precisão – e, sobretudo, elevar o nível de qualificação de sua população.*

<sup>9</sup> V. BRASIL. *Ministério do Trabalho e educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentável*. BSB, junho/1995 (mimeo).

*Hoje, a região do Pó, entre Milão e Veneza, é um cadinho de distritos industriais.*<sup>10</sup>

No que diz respeito ao envolvimento entre empresas e ensino técnico, cabe destacar a experiência da Alemanha, onde sindicatos de trabalhadores participam da formulação das políticas de formação profissional, assim como da definição dos currículos. No caso do Brasil, Salm & Fogaça (1995) recomendam uma articulação entre ensino técnico e setor produtivo que coloque em discussão os interesses do Estado, dos empresários e dos trabalhadores.

Zagottis (1994) manifesta opinião semelhante, ao afirmar que a carência educacional dos trabalhadores e as dificuldades institucionais para reduzi-las obrigaram muitas empresas a aplicar recursos em áreas cuja responsabilidade normalmente é do Estado. Salienta que a despeito do custo envolvido, empresas líderes têm conseguido resolver, ao menos parcialmente, suas carências de mão-de-obra; não é possível, segundo o autor, saber quão aplicáveis serão essas soluções no futuro e quão adequadas são para outras empresas em geral<sup>11</sup>.

### **Empregos e Expansão das MPEs**

Sobejamente conhecidas, as dificuldades das pequenas empresas se refletem na sua capacidade de sobrevivência, na capacidade de remunerar as ocupações que geram e no tempo por que as pessoas podem nelas se manter empregadas. Tais problemas devem ser compreendidos dentro das particularidades da dinâmica da expansão desses empreendimentos.

Descapitalizadas e com recursos humanos pouco qualificados, muitas micro e pequenas empresas têm baseado suas atividades em uma lógica de compressão de custos (que inclui os de remuneração dos empregados), na qual a baixos salários se associa uma produtividade também baixa, porém ainda suficiente para que a empresa se mantenha operando: embora baixos, os

adicionais de produto ainda superam as unidades de salário necessárias para que sejam produzidos. Esforços de recuperação desse quadro fazem necessário que remuneração e produtividade cresçam juntas.

Os dados disponíveis sugerem que reduzida permanência no emprego, alta rotatividade, baixa sobregeração de capital são elementos que se combinam no sentido de desfavorecer o empresário de MPE a aplicar recursos na qualificação de seus recursos humanos. Sem que o recurso a outras fontes de qualificação seja suficiente para mudar o quadro, e incapaz de atuar com maior produtividade e despreparado, o empregado obtém baixa remuneração que, por sua vez, contribui para reduzir o tempo em que se mantém na empresa. O reduzido tempo de permanência do trabalhador na MPE funciona como elemento a dissuadir o empresário de investir na qualificação dele, uma vez que isso viria somente a beneficiar a nova empresa em que o empregado passaria a trabalhar depois de abandonar seu emprego; por outro lado, baixa produtividade está associada a baixos salários, que desestimulam o empregado a permanecer na empresa.

Na falta de ações em sentido contrário, a situação dos trabalhadores de MPEs tenderia a piorar no que diz respeito ao valor médio de suas remunerações e tempo médio de permanência no emprego, uma vez que a falta de investimentos em mão-de-obra afeta esses elementos e é por eles afetada.

O limite de salário dentro do qual o empresário da MPE pode se situar depende dos salários pagos pelos outros demandantes de mão-de-obra, especialmente as empresas de maior porte. Na medida em que não possa acompanhá-los nesse aspecto, já que conta com uma produtividade de mão-de-obra mais baixa, poderá assistir à migração dos empregados que têm condições de fazê-lo, ou que passaram a tê-la porque receberam qualificação. Atuar sobre uma parte do processo será insuficiente para resolver o problema, ou inócuo.

Na ausência de uma reserva de ofertantes de trabalho, investimentos em mão-de-obra obrigariam as MPEs a remunerar melhor os empregados para não perdê-los; teríamos aí um limite para a sobrevivência dessas empresas, dado que nem todas poderiam acompanhar o

<sup>10</sup> V. LIPIETZ, Alain. Os dois destinos do Grande ABC. *Folha de São Paulo*, 24/07/1998. P. 2.2.

<sup>11</sup> V. ZAGOTTIS, Décio L. *Inserção competitiva, universidade e sociedade*. Fórum Brasil 1995. Rio de Janeiro, 1994.

acréscimo dos salários oferecidos. Considerando, porém, a existência de um grande contingente de desempregados de baixa qualificação desejosos de ingressar no mercado de trabalho, esforços gerais que aumentem a qualificação dos empregados em MPEs provocarão sua migração na direção de empregos de melhor qualidade; sua ausência nas MPEs será suprida pela contratação de substitutos sem maior qualificação, a quem possam ser pagos menores salários.<sup>12</sup>

Embora não constituam elemento central deste estudo, pode-se ainda referir ações de outra natureza que poderiam ter efeito benéfico quanto à qualidade dos empregos, isto é, apoio que possibilite compensar algumas de suas fraquezas estruturais, notadamente carência de capacitação gerencial, estrutura de custos deficiente e falta de planejamento. Contra o ciclo formado por baixa sobregeração de capital – baixo investimento em mão-de-obra – baixa produtividade, a que se associam salários reduzidos e curta permanência no emprego, poderão se opor outras medidas de auxílio aos pequenos negócios, sob a forma de apoio à capacitação administrativa, a facilitação do acesso a recursos e informação hoje difíceis e o auxílio na busca de segmentos em que seja possível praticar diferenciação em vez de concorrer à base de preço.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Possuidoras de uma participação elevada (97%) no total de estabelecimentos do estado de São Paulo, e sendo responsáveis por 57% dos empregos, as MPEs empregam pessoas cujo perfil é marcado por menor idade, menos escolaridade, tempo menor de permanência de emprego e menor remuneração que seus pares em empresas médias e grandes.

---

<sup>12</sup> Especialmente importante se considerarmos que como consequência de baixas taxas de crescimento, Brasil e demais países da América Latina têm observado a elevação das taxas de desemprego aberto, do subemprego e do número de trabalhadores que passam a ocupar o setor informal. V. RICUPERO, Rubens. O peso da noite. *Folha de São Paulo*, 27/06/98, p. 2.3.

A dinâmica de criação e manutenção desse empregos tem mostrado ser parte de um processo circular de efeitos cumulativos no qual a baixa produtividade do empregado está associada, ao menos em parte, ao baixo investimento feito na sua qualificação. Sendo baixa a produtividade, os salários praticados são também baixos, o que contribui para reduzir a permanência no emprego. O pouco tempo de permanência contribui para que a qualificação continue baixa, o que por sua vez contribui para que permaneça reduzida sua produtividade. Ademais, a motivação do empregador em investir na qualificação de sua mão-de-obra se vê afetada pela possibilidade de que o empregado mude de emprego. Esse quadro será mais intenso em mercados altamente concorrenciais, nos quais a competição à base de preço obrigue a operar com custos de mão-de-obra particularmente baixos.

Externos a essa relação, cabe referir que há ainda dois tipos de forças a considerar: (a) o efeito líquido sobre empregos da absorção de novas tecnologias, que se por um lado exigem eventualmente mais conhecimento técnico e educação, por outro são poupadoras de mão-de-obra; (b) o efeito sobre a valorização do trabalho dos esforços, sejam eles governamentais, institucionais ou das próprias empresas, voltados para qualificação profissional. Do ponto de vista do empresário da MPE, o processo tem limites impostos pelo valor dos salários pagos por empresas concorrentes na demanda por mão-de-obra e pela relação entre acréscimo na produtividade associado à aquisição de novas tecnologias e o acréscimo proporcionado pela melhoria da qualificação individual do trabalhador.

A qualidade dos empregos oferecidos por MPEs dependerá do balanceamento entre as condições para adoção de práticas produtivas mais avançadas pelas empresas, os esforços dirigidos à qualificação profissional dos trabalhadores e as condições do ambiente para que pequenos negócios gerem lucros. É de se sugerir que políticas voltadas para a geração de emprego e renda por parte de MPEs se componham de esforços que conjuguem com equilíbrio a qualificação de recursos humanos e a aquisição de novas tecnologias, para que não

haja desbalanceamento na dinâmica de expansão de cada segmento.

Sob efeito de sua sobregeração insuficiente, MPEs poderão buscar em esquemas de associação e subsídio à qualificação os meios para compensar parte de suas fraquezas. Na medida em que descobrirem nichos específicos para atuar, em que o grau de concorrência lhes seja suportável, e formatos de associação que possibilitem reduzir custos ou garantir a especialistas a realização de tarefas para as quais lhes falta capacitação, tais empreendimentos terão condições de oferecer empregos mais duráveis e melhor remunerados. Competir nos mesmos termos das grandes empresas, opondo-se a elas e tendo restritas vantagens comparativas que possam explorar, faz se elevarem as chances de fracasso das micro e pequenas empresas e torna difícil oferecer ocupações de melhor qualidade, ainda que os gestores dessas empresas o desejem.

## BIBLIOGRAFIA

- BRASIL.** *Ministério do Trabalho e educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentável.* BSB, junho/1995 (mimeo).
- CNI/ACE/OIE.** *Educação básica e formação profissional: uma visão dos empresários.* CNI – Confederação Nacional da Indústria. Salvador, 1993.
- CORIAT,** Benjamin. *Pensar pelo avesso.* Rio de Janeiro: UFRJ/Renan, 1994.
- DESEMPREGO MADE IN BRAZIL.** *Revista Istoé Dinheiro.* Nº 37, 13/05/98.
- DIMENSTEIN,** Gilberto & **ROSSETTI,** Fernando. Jovem perde 860 mil empregos em 10 anos. *Folha de São Paulo*, 22/06/1998. p. 3.3.
- FLEURY,** Afonso. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparações entre o modelo japonês e o brasileiro. In: HIRATA, Helena (org.). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho.* São Paulo: Edusp/Aliança Cultural Brasil-Japão, 1993.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).** *Pesquisa nacional por amostra de domicílios,* 1995.
- KERN,** Horst & **SHUMANN,** Michael. *La fin de la division du travail? La rationalisation dans la production industrielle.* Paris: Maison des Sciences de l’Homme, 1989.
- LIPIETZ,** Alain. Os dois destinos do Grande ABC. *Folha de São Paulo*, 24/07/1998. p. 2.2.
- MALAN ATRIBUI DESEMPREGO À CRISE ASIÁTICA.** *Folha de São Paulo*, 02/07/1998. p. 2.6.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO (MTb).** *Relação anual de informações sociais, 1994 (CD-ROM).*
- RIBEIRO,** Adelia Maria Miglievich. *Anotações acerca da especialização flexível e o caso brasileiro.* Boletim Técnico do Senac. <URL: <http://www.senac.br/boltec12.htm>>
- RICUPERO,** Rubens. O peso da noite. *Folha de São Paulo*, 27/06/1998. p. 2.3.
- SALM,** Cláudio L. & **FOGAÇA,** Azuete. *Estudo da competitividade da indústria brasileira – condicionantes sociais da competitividade: educação básica e competitividade.* UNICAMP/UFRJ, 1993.
- SALM,** Cláudio L. & **FOGAÇA,** Azuete. *Questões críticas da educação brasileira.* URL:<<http://www.mct.gov.br/setec/html/que du.htm>>
- SENAI.** *Cenários da indústria brasileira: formação profissional para os anos 2000.* Rio de Janeiro: SENAI/Divisão de Pesquisas, Estudos e Avaliação, 1992.
- ZAGOTTIS,** Décio L. *Inserção competitiva, universidade e sociedade.* Fórum Brasil 1995. Rio de Janeiro, 1994.