

**Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às  
Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE  
Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e  
Pequenas Empresas**



## **Texto para Discussão (22)**

---

***Problemas trabalhistas nas MPE  
brasileiras: diagnóstico e propostas de  
políticas públicas***

**Campinas, julho de 2005**

# **Problemas trabalhistas nas MPE brasileiras: diagnóstico e propostas de políticas públicas**

## **Introdução**

Os diversos problemas enfrentados pelo segmento de MPE ampliaram-se profundamente, de forma paralela e proporcional à sua enorme proliferação, em meio à crise e estagnação econômica e à algumas mudanças estruturais ocorridas na economia brasileira nos últimos 25 anos. Ainda que nesse período também tenham sido abertas oportunidades econômicas para o incremento de MPE eficientes em alguns segmentos - produtivas e lucrativas -, é evidente que a dinâmica de expansão de pequenos negócios esteve marcada, nesse contexto de reduzida expansão dos mercados, pelo surgimento de unidades ainda menores e mais precárias, processo geralmente explicado por uma profunda deterioração do mercado de trabalho brasileiro, que restringiu as boas oportunidades de incorporação em termos de emprego, condições de trabalho e de remuneração e também tornou a abertura de pequenos negócios uma necessária estratégia de sobrevivência. Além disso, muitos pequenos negócios e empresas juridicamente constituídas e formalizadas surgem motivadas pelo aumento dos processos de terceirização e de subcontratação, nos quais é comum o aparecimento de ex-empregados de médias e grandes unidades como empresários prestadores de serviços ou fornecedores de seus antigos patrões. Novas empresas, que mesmo não representando uma situação mais precária para seus proprietários, podem contribuir para condições de trabalho rebaixadas de seus empregados, relativamente às anteriores ocupações nas médias e grandes empresas.

Assim, os diversos problemas enfrentados pelas MPE também expressam-se no mundo do trabalho. São problemas que vão desde a geração de piores postos de trabalho, com menores rendimentos e benefícios, elevado grau de informalidade nas relações de trabalho, piores condições de saúde e segurança no trabalho e que estendem-se a questões relacionadas à legislação e à Justiça do Trabalho, à fiscalização e multas, ao acesso à informações sobre a legislação trabalhista e previdenciária e que, em geral, remetem à

discussões de políticas específicas para o segmento e à medidas de desburocratização e simplificação.

Nesse contexto, por meio de convênio com o SEBRAE, o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT, do Instituto de Economia da UNICAMP, desde 2003 passou a investigar um conjunto de temas relacionados à questão trabalhista nas MPE, buscando também elaborar propostas para melhorias nessa área.<sup>1</sup> Esse texto é o último de uma série de 22 Textos para Discussão elaborados pelo CESIT, em convênio com o SEBRAE, ao longo dos anos de 2004 e 2005. Ele tem como objetivo principal a realização de uma sistematização do conjunto dos trabalhos, no sentido de ressaltar seus pressupostos e conclusões fundamentais. Portanto, não se trata de repetir os fundamentos ou as conclusões dos textos anteriores, mas de buscar explicitar o sentido geral da fundamentação teórica e da interpretação dos problemas das MPE no contexto da economia e da sociedade brasileiras que constituíram-se como fundamentos de todas as análises e das propostas de mudanças e de implementação de novas políticas públicas, especialmente relacionadas à questão trabalhista nas MPE.

Assim, na primeira seção desse texto busca-se apenas ressaltar a precariedade das condições e das relações de trabalho no segmento das MPE, identificadas pela pesquisa e tratada em vários Textos para Discussão. É o ponto de partida para mostrar, na segunda seção, que a interpretação sobre as causas dessa precariedade e as decorrentes propostas para sua superação em geral estão submetidas a um debate acadêmico e político que apresenta posições bastante antagônicas. Por isso mesmo é fundamental esclarecer e reafirmar, nessa seção, a perspectiva mais geral que orientou esse conjunto de trabalhos, contextualizando-a a partir desse debate. Feito isso, na terceira seção, procura-se detalhar e explicitar os principais pressupostos e objetivos subjacentes às propostas de mudanças e de novas políticas públicas, resultantes dessa pesquisa e formuladas por um conjunto de pesquisadores do CESIT, para a área trabalhista no segmento de MPE no Brasil.

---

<sup>1</sup> A partir das discussões e das pesquisas realizadas posteriormente, foi possível desenvolver um conjunto de premissas para pensar políticas públicas e reformas para o segmento das MPE brasileiras, visando a estruturação do segmento, a criação de melhores condições para seu funcionamento e expansão, a formalização das relações de trabalho. Ou seja, pensar um conjunto de políticas que pudessem estruturar todo o segmento, melhorando as condições de trabalho, de remuneração e de proteção social de empresários e de trabalhadores das MPE. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 1. Campinas, mimeo, 2004.

## 1. Diagnóstico dos Problemas Trabalhistas nas MPE Brasileiras

Recentemente tem se destacado em alguns estudos e na mídia a importância das MPE na geração de empregos. De fato, é expressivo o peso do emprego gerado nas MPE no conjunto da estrutura ocupacional brasileira. Essa participação ganhou ainda maior relevância nas últimas décadas em função da redução do emprego nas grandes empresas, do lento crescimento do emprego público e também em função da elevação do desemprego. Mas deve-se ressaltar que um componente importante desse aumento de participação na estrutura ocupacional deveu-se às estratégias de sobrevivência diante da explosão do desemprego, da falta de oportunidades de ocupação em estruturas mais organizadas, que levaram milhões de pessoas a buscarem a abertura de um pequeno negócio, em meio ao reduzido ritmo de crescimento econômico brasileiro dos últimos 25 anos.

Num universo já caracterizado por diversas precariedades, a expansão desse segmento em meio a estagnação econômica acentuou os diversos problemas enfrentados pelas MPE<sup>2</sup>, inclusive com o agravamento dos problemas trabalhistas. Essa tendência é muito clara quando observa-se a expansão de pequenos negócios que desenvolvem suas atividades em estabelecimentos, formalmente regularizadas como pessoas jurídicas, mas também na enorme expansão de pequenos negócios informais, cujas atividades não cumprem as exigências legais (abertura de empresas, pagamento de impostos, cumprimento das legislações trabalhista, previdenciária, sanitária) e, em muitos casos, nem mesmo apresentam estabelecimentos para o desenvolvimento de suas atividades (comércio ambulante, trabalho à domicílio, entre outros).

---

<sup>2</sup> “Estudo sobre mortalidade das MPE, realizado pelo SEBRAE, revela que metade das pequenas empresas fecha cedo. O saldo de desempregados em função dessa mortalidade precoce chegou, de 2000 a 2002, por exemplo, a 2,4 milhões de pessoas (tratando-se tão somente do universo das MPE formais). As causas mais apontadas são: falta de acesso a crédito, de capital de giro e de assessoria, endividamento; despreparo na gestão e no conhecimento do mercado; carga tributária; e, situação econômica do país. Fonte: JB Online - Luciana Otoni Origem: Economia Data: 12/08/2004 in: [www.infobip.com.br](http://www.infobip.com.br). Por outro lado, segundo a Receita Federal, das 2,4 milhões de empresas no Simples, 1,050 milhões, ou seja, quase a metade, não está conseguindo pagar em dia seus impostos e contribuições federais.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 15. Campinas, mimeo, 2005.

Assim, a expansão do emprego nas MPE<sup>3</sup>, em grande medida, reflete uma realidade, num universo muito heterogêneo<sup>4</sup>, de um segmento de pequenos negócios relativamente mais precário, com maior participação de empresas menos organizadas e com menor produtividade. De forma que a expansão da ocupação nesse segmento, nas últimas duas décadas e meia, esteve associada à geração de postos de trabalho de menor qualidade, que não requerem maior qualificação e apresentam reduzida produtividade do trabalho, geram menores rendimentos e poucos benefícios trabalhistas e que conforma um universo que concentra parcela expressiva dos empregos sem carteira de trabalho assinada do país.

Nesse sentido, apesar da expressiva participação do emprego gerado nas MPE no emprego total, é nesse setor que concentra-se a precariedade das condições de trabalho. Enquanto no universo de empresas com mais de 10 empregados, observa-se a prevalência de um emprego padronizado<sup>5</sup>, nas empresas com até 10 trabalhadores - tipicamente MPE - há um evidente padrão de emprego marcado pela precariedade: elevada proporção de trabalhadores sem carteira assinada e que não contribuem para a previdência; baixo grau de sindicalização; rotatividade no emprego mais elevada, menores salários médios (47% inferior ao salário médio pago nas empresas com mais de 10 trabalhadores);<sup>6</sup> menor proporção de trabalhadores recebendo vale transporte e auxílio alimentação.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Apesar do incremento do emprego nas MPE, deve-se atentar para as dificuldades de sobrevivência das MPE em alguns ramos de atividade, em função da expansão sem controle das grandes cadeias de lojas e hipermercados, da abertura dos estabelecimentos em períodos noturnos, domingos e feriados.

<sup>4</sup> A heterogeneidade de situações das MPE aponta para um amplo espectro de remunerações, benefícios trabalhistas e cumprimento dos direitos de seus trabalhadores. Essa situação requer uma melhor caracterização dessa heterogeneidade para um bom detalhamento do diagnóstico dos problemas trabalhistas e para um bom delineamento de propostas de políticas públicas para diferentes segmentos de MPE.

<sup>5</sup> Conforme Dedecca “consideram-se como sendo uma situação de *standard employment* – ou de emprego padronizado – as formas de ocupação que cumprem as determinações da legislação social existente, que são cobertas pelos processos de negociação coletiva, que ocupam plenamente a jornada de trabalho socialmente determinada e que propiciam um nível de remuneração adequado”. DEDECCA, Cláudio. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas, SP: UNICAMP.IE (coleção teses), 1999.

<sup>6</sup> Na determinação dos salários das MPE, o piso normativo tem importância, mas a diferenciação salarial é explicada, sobretudo, em função do tamanho da empresa e do setor econômico. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão n. 4. Campinas, mimeo, 2004.

<sup>7</sup> Apesar das negociações ter importância na definição do piso salarial, não há, nos setores analisados, qualquer diferenciação por tamanho de empresa e os benefícios acordados são pouco significativos. Em geral, as convenções repetem muitos aspectos que já se encontram na legislação. Portanto, a legislação, no caso das MPE, é a referência básica na definição dos direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores. Por outro lado, os trabalhadores das MPE têm maiores dificuldades de acesso a benefícios sociais garantidos a partir de incentivos públicos (renúncia fiscal), em relação aos das grandes empresas, que geralmente já

Nas MPE, observa-se um reduzido nível de assalariamento, o que aponta para uma expressiva participação dos empresários e sócios (membros da família) no total dos ocupados e para o fato de que em muitas MPE não há trabalho assalariado. Nos setores de comércio e serviços, onde concentra-se a maior parte nas MPE brasileiras, os dados mostram que menos de 60% dos 7,29 milhões de ocupados são assalariados. Nas médias e grandes empresas desses ramos o grau de assalariamento atinge quase 100% dos ocupados.<sup>8</sup>

A precariedade das relações de trabalho nas MPE não reflete formas atípicas legais de contratação (contrato a prazo determinado, a tempo parcial): os vínculos formalizados são em grande maioria contratos por tempo indeterminado, com jornadas acima de 40 horas. De modo geral, também nas MPE, a legislação e as convenções coletivas de cada categoria profissional são os balizadores da regulamentação do trabalho. Embora a legislação trabalhista seja um determinante importante das condições de trabalho nas MPE, o elevado grau de descumprimento da legislação nos segmentos mais desorganizados contribui para que, no conjunto, os trabalhadores nem mesmo sejam protegidos pelos direitos fundamentais. Entretanto, deve-se ressaltar que nesse universo – gerador de postos de trabalho com rendimentos muito mais reduzidos do que nas médias e grandes empresas –, o salário mínimo é um referencial, um determinante importante da remuneração.

Além disso, nas convenções coletivas – efetivamente realizadas por categoria econômica e não por tamanho de empresa – de cada categoria profissional, a situação de menor competitividade das MPE em diferentes setores é, geralmente, utilizada como referência e argumento para rebaixar os benefícios e a remuneração do trabalho do conjunto da categoria. Dentre as poucas cláusulas de convenções coletivas que diferenciam benefícios e rendimentos dos trabalhadores das MPE e das médias e grandes empresas,

---

apresentam melhor remuneração e acesso a um número maior de benefícios. Por exemplo, a grande maioria das MPE está fora do PAT, que é um programa cujos valores gastos com as diversas modalidades de serviços de alimentação para os trabalhadores não são considerados verbas salariais. A empresa tributada com base no Lucro Real pode deduzir esta despesa do Imposto de Renda devido. As MPE não podem realizar a dedução, já que pagam os tributos sobre o faturamento. Como é um programa voluntário, os incentivos definidos não estimulam as MPE a adotarem o benefício. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão números 15 e 16. Campinas, mimeo, janeiro e março de 2005.

<sup>8</sup> Em alguns subsetores, a taxa de assalariamento é ainda mais reduzida. No setor de *atividades de informática*, por exemplo, ela alcança apenas 37,5% do total de ocupados. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 12. Campinas, mimeo, 2005.

observa-se que é mais comum a existência de um menor piso salarial para as MPE e, em alguns casos, também um montante menor de Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Assim, a legislação trabalhista e as negociações e convenções coletivas definem um patamar mínimo de remuneração, benefícios e direitos de cada categoria. Esses patamares são incapazes de reduzir sensivelmente a diferenciação de condições de trabalho das MPE e das médias e grandes empresas determinada pelo mercado.<sup>9</sup> Isso ocorre pelo simples descumprimento da legislação trabalhista ou pelo estabelecimento de cláusulas de convenções coletivas mais desfavoráveis aos trabalhadores das MPE. Também é importante o fato de que nos acordos por empresa realizados posteriormente às convenções coletivas - que geralmente são realizados apenas nas maiores empresas -, os patamares de remuneração e de benefícios são, em geral, melhorados para os trabalhadores da grande empresa.

A ausência de alguns benefícios trabalhistas, decorre não apenas das maiores dificuldades financeiras das MPE e de inexistência de acordos e convenções coletivas que garantam melhores benefícios aos trabalhadores das MPE, mas também da ausência de programas adequados às MPE que possam estimular a concessão de benefícios aos trabalhadores. Provavelmente um dos maiores exemplos nesse sentido é o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Dentre os vários problemas enfrentados por esse programa, importa aqui mencionar que ele não tem sido adequado para a participação das MPE, em especial daquelas atualmente participantes do SIMPLES. A baixa adesão das MPE ao programa é um de seus principais problemas, pois por inadequação do sistema de incentivos fiscais acaba excluindo segmentos do setor formal - público alvo do programa -, que apresentam condições muito precárias para desenvolver programas alimentares a seus trabalhadores.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> “Uma pesquisa conjunta do BNDES, CNI e SEBRAE, feita nas micro e pequenas empresas industriais, aponta que nesse segmento, dos benefícios e incentivos concedidos aos trabalhadores (vale-transporte, auxílio refeição, planos de saúde, previdência privada, etc.), apenas a concessão do vale-transporte está mais generalizada e a ajuda alimentação é pouco utilizada. (...) O auxílio alimentação é um benefício pouco difundido nas estruturas produtivas de menor porte” Veja CESIT/SEBRAE. *A determinação dos salários nas micro e pequenas empresas*. Texto para Discussão nº 4: Campinas, setembro de 2004.

<sup>10</sup> O elevado assalariamento sem carteira dificulta a maior abrangência do PAT. Nesse sentido, cabe lembrar que é no segmento de MPE onde concentra-se mais de 2/3 dos assalariados brasileiros sem carteira de trabalho assinada. A exclusão da maioria dos trabalhadores das MPE e do setor informal acaba excluindo o universo que deveria ser priorizado e os mais necessitados de um programa como esse. “Além disso, o PAT, ao atingir cerca de 8 milhões de trabalhadores, atinge menos de 30% do seu público-alvo (os trabalhadores formais), à medida que a inserção das empresas no programa é voluntária e, diante de incentivos que não as

Também são mais precárias as condições de saúde e segurança no trabalho nas MPE, situação que tem sido agravada com a expansão desse universo em meio à estagnação e às mudanças ocorridas principalmente desde o início dos anos 90.<sup>11</sup> A precariedade das condições de saúde e segurança no trabalho nas MPE acentuou-se com a intensificação dos processos de reestruturação produtiva e de avanço dos processo de terceirização, subcontratação e maior informalização das relações de trabalho, que contribuíram para ampliar a transferência de riscos ocupacionais e ambientais das médias e grandes empresas em direção às unidades de menor porte. Assim, foram transferidos o ônus financeiro dos riscos laborais justamente às empresas com menor capacidade de suportá-lo. Com isso concentrou-se ainda mais nas MPE parte expressiva do ciclo de geração de lesões à saúde humana e degradação do meio ambiente, expondo os trabalhadores das MPE a condições de trabalho mais degradantes e a maiores riscos em relação a sua saúde e integridade física.

Essa situação de diferenciação de remuneração e condições de trabalho nas MPE e nas demais empresas, expressa não somente a pior situação econômico-financeira das MPE, mas também o fato de que os trabalhadores das MPE apresentam menor capacidade de organização no local de trabalho e nos sindicatos e, portanto, têm menor capacidade de pressão e de negociação, inclusive de traduzir seus interesses específicos nas negociações coletivas e de restringir o elevado grau de informalidade nas relações de trabalho. O reduzido valor do salário mínimo brasileiro também é outro fator que contribui para a diferenciação dos rendimentos.

---

*estimulam, muitas optam por não participar.*” Veja SEBRAE/CESIT. Texto para Discussão número 16. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>11</sup> Tanto no campo das normas de proteção ao trabalho, como no das multas por descumprimento destas, não há dispositivos assegurando tratamento diferenciado às MPE. As multas, conquanto apresentem algumas variações de valores nas tabelas correspondentes, não são progressivas o que acaba por onerar as pequenas quando comparadas com as grandes empresas, distorção que merece tratamento mais adequado. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão n. 3. Campinas, mimeo, 2004.



## **2. O debate sobre os problemas trabalhistas nas MPE e sobre as formas de sua superação**

Na seção anterior, foi descrito o quadro de precariedade das relações e das condições de trabalho nas MPE, a partir do qual ficou clara a idéia de que o mundo do trabalho nesse universo é muito pior do que nas demais empresas, concentrando parcela expressiva da precariedade do mundo do trabalho brasileiro. Portanto, a melhoria das condições de trabalho no Brasil passa necessariamente pela necessidade de enfrentar e superar esse quadro de precárias condições de trabalho nas MPE. Ocorre que, paralelamente à discussão de melhorias das condições de trabalho no universo dos pequenos negócios, observa-se outra discussão, geralmente colocada pela perspectiva de melhorar a situação econômico-financeira das MPE, a partir de mudanças nas relações de trabalho, da redução do custo do trabalho.

Essas duas discussões em alguns momentos seguem de forma paralela, ou seja, a discussão em torno das mudanças necessárias para melhorar a situação econômico-financeira das empresas aparece, às vezes, também como uma forma de melhorar o mundo do trabalho nas MPE. Mas, claramente, podem não ser resolvidas a partir de uma mesma medida ou de um mesmo conjunto de políticas. A busca de melhorias na situação econômico-financeira, a partir de determinadas mudanças na questão trabalhista pode, inclusive, piorar ainda mais as condições de trabalho, assim como certas mudanças e melhorias na questão do trabalho poderia levar as MPE a enfrentar maiores problemas econômicos-financeiros. Percebe-se, portanto, que de certa forma são questões que evidenciam interesses antagônicos: de um lado, aqueles que olham para a precariedade das condições do trabalho, buscando mudanças que podem elevar o custo das MPE; de outro lado aqueles que olham para as dificuldades econômico-financeiras das MPE, buscando mudanças que podem reduzir os direitos dos trabalhadores e piorar ainda mais suas condições de trabalho e de vida.

Muitas MPE, pela sua forma de inserção precária e/ou subordinada na estrutura de concorrência e, portanto, enfrentando um conjunto enorme de dificuldades, revelam uma situação de sobrevivência que assenta-se num rebaixado padrão de remuneração e de condições de trabalho. Assim, propostas de mudanças nas relações de trabalho que possam

melhorar as condições econômico-financeira dessas empresas, reduzindo direitos dos trabalhadores, revelam-se insustentáveis diante da situação já muito precária em que trabalham e vivem seus trabalhadores. É evidente que essa não é a situação de todas as MPE; uma parcela não somente têm melhores condições econômico-financeiras e garante o patamar mínimo de direitos dos trabalhadores; outra parcela mesmo estando em boa situação econômico-financeira, aproveitam-se da situação de enorme oferta de força de trabalho e de elevada informalidade/ilegalidade entre as MPE, mantém um padrão reduzido de remuneração e elevada informalidade nas relações de trabalho, não cumprindo sequer o padrão mínimo de direitos assegurados pela legislação trabalhista.

Assim, diante de uma situação econômica estrutural, na qual coexistem enorme montante de pequenos negócios muito precários e elevado desemprego e excedente de força de trabalho, não há saídas mágicas e fáceis para a melhoria do conjunto do segmento, a partir da promoção de reformas do quadro institucional que melhorem significativamente, ao mesmo tempo, a situação das empresas e dos trabalhadores, sem que se altere esse quadro econômico estrutural adverso. Vale dizer, sem que haja profundas transformações na estrutura produtiva que possam melhorar o ambiente econômico - externo às empresas - para o conjunto das MPE, permitindo também que parte delas elevem seu grau de organização, sua produtividade (mudanças no interior das empresas) e sua capacidade de garantir um padrão mais elevado de remuneração e de condições de trabalho. Essas mudanças são impensáveis num quadro de relativa estagnação econômica - pois ao contrário, esse contexto é um dos principais determinantes dessa situação estrutural adversa - e requer, portanto, mudanças no quadro institucional num contexto de crescimento econômico sustentado.

Como a economia brasileira vive há cerca de 25 anos relativamente estagnada, o agravamento do quadro de precariedade das condições de trabalho nas MPE e de crescente descontentamento e indignação de trabalhadores com seus rendimentos e suas condições de trabalho, avança lado a lado com o descontentamento dos empresários em relação às exigências da legislação trabalhista e previdenciária, cujo núcleo foi implementado há mais de 60 anos. Assim, a ausência de uma alternativa para a melhoria do conjunto da economia e da sociedade brasileira é o contexto no qual a situação econômica tende a piorar para os

segmentos mais frágeis – trabalhadores e empresários de pequenos negócios precários – e as divergências de interesses tendem a acirrar-se. A ausência de um ambiente macroeconômico virtuoso restringe as possibilidades de encontrar mudanças que, ao mesmo tempo, melhore as condições de trabalho e a situação econômico-financeira das MPE.

Portanto, não se deve menosprezar a importância do fato de que o debate em torno das causas dos problemas do mundo do trabalho nas MPE - assim como de sua relação com as possibilidades de prosperidade ou não das MPE - e em torno das propostas de mudanças das relações de trabalho sejam, nesse contexto econômico - estrutural e conjuntural - adverso, marcados por posições que claramente revelam muito mais a defesa de soluções particulares de uma parte em detrimento da outra, ou seja, de ausência de soluções eficazes e eficientes para o conjunto do segmento das MPE, a partir das quais a melhoria da situação dos trabalhadores seja acompanhada da melhoria da situação das empresas e vice-versa. Essa situação ficará mais evidente a partir da apresentação do debate concreto em torno de temas centrais na discussão sobre os problemas trabalhistas nas MPE, que será feito a seguir. Nessa análise, busca-se realizar uma avaliação crítica das teses liberais, e mostrar como diversas propostas delas decorrentes não são capazes de melhorar a situação do conjunto do segmento das MPE, apontando soluções que atendem uma das partes em detrimento da outra.

Em geral, as críticas da vertente liberal – que geralmente apóia e é apoiada pelos empresários de MPE e de média e grandes empresas - apontam para o excesso de leis, regras e normas decorrentes das legislações trabalhista e previdenciária, o elevado custo dos encargos sociais sobre a folha de salários, a rigidez da legislação trabalhista e ausência de adaptação da legislação à realidade das MPE, além de diversos problemas em relação à Justiça do Trabalho e limites à composição e resolução dos conflitos trabalhistas em espaços negociados no âmbito privado.

Ou seja, são críticas que têm como foco a institucionalidade, a regulação do mercado de trabalho, o patamar mínimo de direitos definidos pela legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho, o peso do financiamento da seguridade social sobre a folha de salários. Em geral, são críticas que praticamente dispensam uma análise sobre a situação estrutural

da economia brasileira na qual as MPE estão inseridas e que visam, portanto, muito menos buscar compreender e transformar essa realidade que define a situação precária em que nascem, sobrevivem e perecem as MPE e muito mais reivindicar mudanças no quadro institucional que pudessem – mesmo em meio a um quadro econômico extremamente adverso – melhorar a situação econômica das MPE.

Na medida que algumas críticas não enfrentam o problema central, que é o quadro de deterioração da economia brasileira, muitas reivindicações acabam tendo – de forma implícita ou explícita – apenas o significado da melhoria de um segmento em detrimento do outro, processo no qual os segmentos de menor força econômica e política – como os trabalhadores das MPE – podem ter ainda mais deteriorada suas condições de trabalho. Pois, em geral, observa-se que o discurso crítico dos empresários das MPE segue a mesma direção do discurso dos grandes grupos produtivos e financeiros, não destacando com a devida importância os problemas decorrentes da relação assimétrica entre as MPE, de um lado, e esses grandes grupos, de outro, e as formas em que esses últimos são beneficiados em detrimento de outros segmentos da sociedade.

Nesse ponto, cabe uma importante observação em relação a representação de interesses e organização patronal sindical nas MPE. Os micro e pequenos empreendedores apresentam dificuldades de organização e participação em representações sindicais, devido a questões como o grau de dependência do funcionamento da empresa em relação ao empresário e a maior necessidade de sua presença física no interior do negócio. Na atual estrutura sindical brasileira, não é possível a organização por tamanho de empresa. Ainda que existam muitas entidades de representação coletiva de micro e pequenos empresários, elas não têm prerrogativas sindicais.<sup>12</sup> Assim, é baixa a representatividade e participação dos representantes do segmento das MPE e reduzida a sua influência nas estruturas oficiais e em espaços institucionais de formulação de políticas públicas.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> “*Nem o SIMPI – Sindicatos das Micro e Pequenas Indústrias do Estado de São Paulo - exerce uma função de negociação coletiva e de representação oficial, apesar de ter realizados acordos sobre CCP, no conjunto das micro e pequenas indústrias de São Paulo.*” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão números 2, 7, 11 e 14. Campinas, mimeo, 2004 e 2005.

<sup>13</sup> Isso é mais um elemento que ajuda a compreender a proximidade do discurso dos empresários de MPE em relação aos das grandes empresas. Entretanto, cabe também aqui registrar que na literatura que discute os problemas das MPE já foi há muito tempo apontada a associação de interesses entre MPE e grandes empresas, especialmente porque para muitas - em funções das relações de hegemonia, liderança e dominação

Enfim, não se trata de negar os evidentes problemas enfrentados pelos empresários das MPE e muitas de suas justas reivindicações. Trata-se de destacar a importância de avançar no debate e na análise das medidas que essa vertente liberal tem apresentado como solução para os os problemas das MPE, a eficácia dessas propostas e seus impactos sobre o mundo do trabalho.

Dentre os vários problemas apontados pelos empresários de MPE – assim como pelos grandes empresários – o ponto central é a crítica à legislação trabalhista. A legislação do trabalho no Brasil, principalmente a CLT, seria muito extensa e rígida, e incompatível com o atual dinamismo do mercado e das relações de trabalho, além de conter muitos artigos supérfluos e ultrapassados<sup>14</sup>, que deveriam ser revistos e/ou eliminados. Essa situação tornaria muito complicada, em especial, a vida dos empresários de MPE. Nessa lógica, uma CLT “mais enxuta” (com menos artigos) e uma legislação trabalhista “mais moderna”, ou mesmo uma legislação trabalhista simplificada (e diferenciada) para as MPE (Simples Trabalhista), seriam medidas desburocratizadoras e simplificadoras que contribuiriam para a geração de empregos e para a formalização das relações de trabalho nas MPE<sup>15</sup>.

Essa crítica e as reivindicações decorrentes são apenas a superfície dos problemas e dos interesses neles envolvidos. Claramente o que está sendo identificado como problema é o custo decorrente do cumprimento da legislação trabalhista. É claro que nesse custo incluem-se as despesas decorrentes de excesso de burocracia ou de exigências supostamente

---

das grandes empresas e de dependência das PME -, suas expectativas de sobrevivência e prosperidade estão associadas ao sucesso das grandes empresas com as quais têm importantes relações.

<sup>14</sup> A nota técnica 4 da CNI (SAISSE, Simone. *A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego*. Brasília: CNI, janeiro de 2005), por exemplo, é taxativa ao afirmar que “a regulação das relações de trabalho no Brasil é antiga, extensa e paternalista (...) A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se estende por mais de 900 artigos que fixam o grosso dos direitos e deveres e deixam muito pouco espaço à negociação entre as partes”. Entretanto, de outra perspectiva, outras críticas poderiam ser feitas à legislação: a inexistência da responsabilidade trabalhista solidária das tomadoras de serviços, em relação aos empregados da terceirizada ou subcontratada (inclusive quanto aos acidentes de trabalho); falta de regras e limites claros para a terceirização (quando e em que condições ela é possível e qual a responsabilidade do tomador de serviços nesse caso); ao parágrafo único do artigo 442 da CLT (que estipula a inexistência de vínculo trabalhista entre a cooperativa e seus cooperados e entre esses e os tomadores de serviço daquela, que pode dar margem à existência de cooperativas fraudulentas, entre outras. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 17. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>15</sup> Pastore, por exemplo, afirma que “se o governo está realmente interessado em estimular o emprego, ele deveria tomar iniciativas no sentido de reduzir as enormes despesas que a legislação atual impõe para

desnecessárias, ultrapassadas, que ainda estariam previstas na legislação. Mas é claro também que a maior parcela do custo decorrente da legislação trabalhista é determinado pelo padrão mínimo de direitos (irrenunciáveis) dos trabalhadores, com os quais busca-se assegurar um mínimo de proteção trabalhista e social. Assim, não é surpreendente que tanto alguns analistas como certas reivindicações de empresários, sob a proteção do discurso simplificador e desburocratizador, apontem para mudanças no décimo-terceiro salário, FGTS, férias, aviso prévio, entre outras.

Portanto, cabe nessa altura ressaltar que, em princípio, não há discordâncias em relação à necessidade de eliminar possíveis aspectos da legislação trabalhista que representem excesso de regulamentação, de burocratização e que estejam ultrapassados, provocando custos desnecessários às MPE. Mas esse não é o centro da questão e, talvez por isso mesmo, não se tenha observado a elaboração de propostas importantes de reais simplificação e desburocratização da legislação trabalhista.<sup>16</sup>

Por ora, é necessário reafirmar, que o centro das críticas, do debate acadêmico e das divergências de interesses de empresários e de trabalhadores – de MPE e das demais empresas – é a garantia, por lei, de um conjunto de direitos dos trabalhadores. A crítica à extensão, à rigidez e à inadequação da legislação trabalhista é uma crítica à imposição por lei de um conjunto de direitos dos trabalhadores que são vistos como custos difíceis de serem suportados por algumas empresas e, em especial, pelas MPE e que, portanto, na visão dos empresários deveriam ser negociados. Decorre daí a defesa, ainda que não expressa, de reformas que levem a um padrão de regulação trabalhista mais negociado<sup>17</sup> (em convenções ou acordos coletivos) do que legislado.<sup>18</sup> A simplificação e a desburocratização - como

---

*descontratar um trabalhador*”: PASTORE, José, Criando empregos por lei, Artigo publicado no jornal *O Estado de São Paulo*. São Paulo, 5 de outubro de 2004.

<sup>16</sup> Essa questão e algumas sugestões feitas nesse sentido serão discutidas mais adiante, na seção 3.

<sup>17</sup> Nesse padrão de regulação as regras são prioritariamente definidas por contratos individuais de trabalho ou contratos/convenções coletivas.

<sup>18</sup> O Brasil é um país com um padrão de regulação do trabalho legislado, o que significa que as normas de proteção ao trabalho são prioritariamente definidas em lei. Embora os contratos individuais de trabalho, os acordos e/ou as convenções coletivas possam estabelecer regras definidoras de direitos, regulando as relações individuais ou coletivas de trabalho, o sistema jurídico brasileiro condiciona a validade dessas regras à observância de um padrão mínimo de direitos, assegurados em normas de ordem pública, que não podem ser negociados. Ou seja, o acordo de vontades, quer seja individual ou coletivo, não pode afastar direitos assegurados em lei, quando mais benéfica esta, vigendo no Direito do Trabalho o princípio da hierarquia dinâmica das fontes do direito. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 17. Campinas, mimeo, 2005.

aparecem na idéia da criação de um Simples Trabalhista – convertem-se na terminologia que, muitas vezes de forma velada, significa a redução do espaço de influência da legislação e de alguns direitos fundamentais que ela assegura a todos trabalhadores. Significa reduzir a regulação e a regulamentação do Estado para que as relações – assimétricas, cabe reafirmar – entre empresários e trabalhadores tornem mais simples, rápidas e menos custosas a definição dos benefícios dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, do custo do trabalho das empresas.<sup>19</sup> Se no pano de fundo há uma avaliação dos adeptos dessa vertente liberal de que o custo do trabalho é rígido e elevado, obviamente o suposto nas reivindicações de um padrão mais negociado é o objetivo de reduzir custos do trabalho em detrimento dos direitos dos trabalhadores.<sup>20</sup> Cabe então uma análise dos principais pontos do debate, detalhando os argumentos que geralmente são levantados contra essas propostas de padrão negociado e suas medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras.

A defesa dessa flexibilização para o caso específico dos trabalhadores das MPE, a partir da implementação de um Simples Trabalhista - além de injusta para um conjunto de trabalhadores que já apresenta piores condições de remuneração e de trabalho e reduzida capacidade de organização, de pressão e de negociação – atenta contra a igualdade entre os trabalhadores, promovendo a criação de trabalhadores de distintas categorias.

---

<sup>19</sup> “A lógica liberal de desregulamentação do mercado de trabalho, que orientou as mudanças na área trabalhista desde o início dos anos 90 (no sentido de um rebaixamento do padrão anterior) foi construída a partir do princípio de que é possível resolver os problemas do emprego (do desemprego, melhor dizendo), sem necessariamente mexer nas suas causas mais profundas, isto é, nos seus determinantes macroeconômicos e condicionantes políticos.” Texto para Discussão número 17. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>20</sup> “Isso, aliás, não é novidade no cenário brasileiro. Desde a década de 90, a regulamentação do trabalho vem sofrendo alterações que contribuíram para aprofundar o rebaixamento do patamar mínimo dos direitos dos trabalhadores. Como a ampliação do prazo do contrato temporário, ampliação das possibilidades de utilização do trabalho estágio (que não gera vínculo de emprego) e do trabalho por tempo determinado, possibilidade de criação das cooperativas de trabalho, introdução do trabalho em tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho para a realização, pelo empregado, de cursos de qualificação profissional (sem garantia de recebimento de remuneração), possibilidade de intermediação da mão-de-obra aprendiz, eliminação da política de reajuste salarial através do Estado, regulamentação da participação nos lucros e resultados, com a supressão de seu caráter salarial (privilegiando-se, assim, a remuneração variável em detrimento do reajuste e do aumento real dos salários), fim do índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo, introdução do banco de horas, permissão do trabalho aos domingos para o comércio, retirada do tempo de transporte do empregado até o local do trabalho da jornada de trabalho, criação das Câmaras de Conciliação Prévia (CCP), entre outras medidas que vieram, paulatinamente, reduzindo o patamar mínimo de garantias dos trabalhadores. Essas mudanças estão mais bem detalhadas na sistematização feita no texto para discussão sobre a reforma trabalhista e seus impactos sobre as MPE.” Veja o Texto para Discussão n. 18. O Debate sobre a Reforma Trabalhista e as MPE. Campinas, março de 2005.

O respeito ao padrão mínimo brasileiro de direitos trabalhistas (que não podem ser suprimidos e/ou reduzidos, sequer pela negociação direta) importa um limite ao princípio da autonomia das vontades, ou seja, ao ideal das relações de troca baseadas na igualdade formal dos contratantes. E isso tem razão de ser: o reconhecimento da posição assimétrica que ocupam empregado e empregador na relação capital e trabalho. É exatamente em face desse reconhecimento que a regulação do trabalho protege o trabalhador, assegurando-lhe direitos mínimos que não podem ser desrespeitados para que o direito à igualdade assegurado a todos pelo artigo 5º da Constituição Federal seja concretizado”<sup>21</sup>

E definido esse patamar mínimo de direitos trabalhistas e sociais, ao mesmo tempo em que se reconhece as desvantagens das MPE, o tratamento favorecido que a Constituição Federal atribui às MPE nos âmbitos fiscal, creditício e previdenciário, é uma forma de promover a redução das desigualdades não somente entre o grande e o pequeno empresário, entre a grande e a pequena empresa, mas de viabilizar melhores condições para que as MPE também assegurem os direitos fundamentais dos trabalhadores, reduzindo as diferenças entre os trabalhadores da grande e o da pequena empresa. Ou seja, de promover maior homogeneidade social, sentido diferente do que resultaria de um Simples Trabalhista: sanção e estímulo à existência de trabalhadores de distintas categorias e, portanto, à situação de enorme desigualdade entre os trabalhadores<sup>22</sup>. A assimetria entre a condição dos

---

<sup>21</sup> “A Constituição Federal de 1988 (artigos 170, IX e 179) e o Estatuto da MPE (Lei 9.841, de 5 de outubro de 1999) asseguram tratamento jurídico favorecido às empresas de pequeno porte. E o fazem visando a concretizar o direito à igualdade material expresso na Lei Maior (artigo 5º, caput), reconhecendo a situação desfavorável que ocupam numa estrutura produtiva e de concorrência assimétricas. No entanto, esse tratamento que, em nosso sistema, é elevado ao *status* de *princípio da ordem econômica* (artigo 170, caput e IX), está limitado pelos ditames da justiça social e pela existência digna de todos, finalidades, em última instância, da ordem econômica (artigos 1º, III e IV, 5º *caput* e 170 *caput*). <sup>21</sup> Daí a afirmação de que a todos os trabalhadores, sem distinção, são assegurados os mesmos direitos.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para discussão número 15.

<sup>22</sup> “Um olhar sobre todas as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quer tenham sido ou não ratificadas pelo Brasil, permite constatar que consagram direitos de forma universal, sem distinguir os trabalhadores entre ocupados ou não em MPE. As recomendações da OIT, no que se refere às relações de trabalho em MPE, defendem medidas para desburocratizar e melhorar a vida de todos os envolvidos em pequenos negócios, não admitindo, todavia, que a legislação a ser adotada discrimine trabalhadores em função do tamanho da empresa, o que vai ao encontro da perspectiva deste trabalho e da reivindicação de vários dos atores participantes dos fóruns nacionais e regionais brasileiros. As Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil asseguram a todos os trabalhadores, dentre outros, os seguintes direitos: férias anuais remuneradas, salário igual para trabalho de igual valor, amparo à maternidade, abolição do trabalho forçado, não discriminação em matéria de emprego e ocupação,



empregadores e dos empregados não pode ser ignorada, sob o risco de tornar sem limites as condições de exploração da força de trabalho, ainda mais num contexto de relativa estagnação econômica, alto desemprego e baixa organização dos trabalhadores como o atual.

Na perspectiva liberal, a suposta rigidez excessiva da legislação trabalhista brasileira precisaria ser revista em nome do combate ao desemprego e da busca de um maior crescimento econômico. Entretanto, deve-se lembrar que o Brasil é um país que apresenta grande flexibilidade quanto às possibilidades de contratação, alocação, remuneração e despedida dos trabalhadores, ocupando, aliás, uma posição de destaque entre os países com maior rotatividade de mão-de-obra. E isso ocorre exatamente pela ausência de limites legais à despedida, que a transformam numa mera questão de indenização monetária, num mercado de trabalho marcado por um elevado excedente de força de trabalho. Além disso, a remuneração passou a ser objeto de “livre negociação” entre as partes, a partir de 1995, promovendo uma queda no poder de compra dos salários, mais acentuada nos momentos de crise econômica. Também não se pode afirmar que a negociação coletiva não é incentivada em nosso ordenamento jurídico, à medida que ela é uma etapa prévia e sua frustração é condição para que a Justiça do Trabalho intervenha no conflito coletivo de trabalho (com mais ênfase a partir da Emenda 45, que a transforma em árbitro público e condiciona sua intervenção ao mútuo consentimento das partes) e que a própria Constituição Federal de 1988 permite a redução salarial e a compensação da jornada de trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva.<sup>23</sup>

É importante salientar que a flexibilização de direitos pode ser compreendida tanto de forma positiva, “para cima”, como em seu aspecto negativo, “para baixo”, importando, nessas condições, redução, supressão ou alteração de direitos dos trabalhadores<sup>24</sup>. O Direito do Trabalho, informado que é pelo princípio da proteção e com suas normas de ordem pública, sempre foi flexível “para cima”. Nesse sentido, sempre permitiu e estimulou a

---

*proteção aos representantes dos trabalhadores, proteção à saúde.”* Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 15. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>23</sup> Observa-se também a permissão da modulação da jornada de trabalho por meio do banco de horas, combinada, ainda, com a negociação dos turnos ininterruptos de revezamento.

<sup>24</sup> URIARTE. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

negociação coletiva que flexibilize direitos “para cima”, não atribuindo à norma negociada uma prevalência sobre os preceitos legais, a não ser quando mais benéfica.

Cabe lembrar que a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e as demais normas de proteção ao trabalho que compõem a legislação infraconstitucional brasileira, orientam-se tal como a OIT<sup>25</sup> e em respeito aos limites constitucionais em vigor. Ou seja, assegura direitos e deveres a todos os trabalhadores, partindo da compreensão universal de cidadão.<sup>26</sup> Algumas categorias têm tratamento específico, com direitos ampliados a partir de suas lutas, como, por exemplo, os professores, os bancários, os químicos, a mulher, o menor (Título III, Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, artigos 224-441), sem qualquer distinção aos ocupados em MPE. Portanto, nos aspectos centrais da relação de emprego, o sistema brasileiro apresenta grande flexibilidade expresso pelos indicadores *records* de rotatividade no emprego.

De forma irônica aos que propugnavam a flexibilização como forma de elevar o nível de emprego e a formalização, de forma paralela às medidas de flexibilização e rebaixamento de direitos trabalhistas, implementadas no governo FHC, o desemprego alcançou níveis *records*, crescendo com ele também a informalidade no país. Isso deixou ainda mais evidente a ineficácia dessas medidas como forma de reduzir o desemprego, fato

---

<sup>25</sup> “A Recomendação 189, de 17 de junho de 1998, que se destina às MPE, sugere normas específicas para o setor, recomendando que os Estados-membros adotem práticas políticas fiscais e de emprego adaptadas à promoção de um entorno econômico ótimo. Ao recomendar a adoção de uma legislação trabalhista adequada e de políticas públicas que promovam a criação de pequenas e médias empresas eficazes e competitivas, capazes de oferecer possibilidades de emprego produtivo e duradouro em condições sociais adequadas (art. 5º, § 1º, grifos nossos), é clara ao afirmar que essas políticas deverão garantir a aplicação não discriminatória da legislação do trabalho, com a finalidade de elevar a qualidade do emprego nas pequenas e médias empresas (§ 6º, 1, b, grifos nossos). E quando sugere a adoção de procedimentos desburocratizadores, o faz para evitar o excesso dos trâmites administrativos em matéria de registros, licenças, apresentação de declarações, etc, incluídos aqueles que desestimulam a contratação de pessoal (artigo 5º, §2º, h), definindo, com precisão, que estes deverão ter como objetivo primeiro elevar a qualidade do emprego e garantir a aplicação não discriminatória da legislação do trabalho.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para discussão número 15. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>26</sup> “Nosso sistema normativo, incluídas as Recomendações e Convenções Internacionais da OIT, busca dar um mínimo de homogeneidade social, garantindo direitos a todos os trabalhadores independentemente do tamanho ou da condição do empregador. Segundo esse sistema, é papel do Estado, dentre outros: (1) assegurar aos cidadãos, como direitos fundamentais, o direito ao trabalho e direitos do trabalho que permitam a vida digna; (2) garantir regras que apóiem e incentivem o processo de organização coletiva dos atores sociais; e (3) promover condições para que as MPE possam competir no mercado.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para discussão número 15. Campinas, mimeo, 2005.

ocorrido também em outros países que promoveram profundas reformas trabalhistas liberalizantes.

Essas experiências concretas de flexibilização trabalhista e, ao mesmo tempo, de elevação do desemprego, são ilustrativas do fato de que as determinações do emprego estão fora do mercado de trabalho, ou seja, são determinações macroeconômicas que ao definir o ritmo de crescimento econômico colocam-se como a principal variável na determinação do nível de emprego e do desemprego. O rebaixamento do valor da força de trabalho que é o objetivo central de todas as medidas flexibilizadoras e eliminadoras de direitos, todavia, além de não provocar elevação do ritmo de crescimento econômico, ainda pode agravar o problema, pois a remuneração do trabalho não é apenas custo, mas também renda e demanda.

Essas experiências mostram, no entanto, que o tratamento diferenciado às MPE tem que ser aprofundado – como é em vários países desenvolvidos -, mas em esferas que não levem à geração de maior desigualdade social e no mercado de trabalho, como ocorreria com a criação de um tratamento diferenciado à MPE na esfera trabalhista, a partir da flexibilização dos direitos dos trabalhadores desse segmento. A ampliação, extensão e melhoria dos instrumentos e do conjunto de políticas públicas às MPE – tributária, creditícia, tecnológica etc -, de forma favorecida em relação às grandes e médias empresas, são formas de reduzir e não de elevar a desigualdade na estrutura produtiva e social, que devem contribuir também para que a melhoria da situação das MPE possam ser refletidas na melhoria do padrão de remuneração e de condições de trabalho dos trabalhadores das MPE em relação aos da grande e média empresa.

Nas MPE, em função dos baixos níveis de produtividade, mesmo com o pagamento de menores salários e benefícios trabalhistas o peso do custo do trabalho no custo total tende a ser maior no que nas empresas de maior porte. Entretanto, deve-se destacar que no segmento das MPE é mais baixo o grau de assalariamento do que nas médias e grandes empresas. Isso têm expressiva importância sobre o peso dos encargos sociais e do custo do trabalho e sobre as possibilidades de reduzi-lo ou torná-lo mais flexível. Em subsectores de atividades em que é muito baixa a participação do trabalho assalariado nas MPE a questão

do custo do trabalho e dos encargos sociais, assim como da suposta rigidez das relações de trabalho é ainda menos relevante.

Entretanto, ainda que o custo do trabalho tenha participação importante nas despesas totais das MPE, principalmente no setor de serviços, outros itens de despesas são relevantes em determinados segmentos de MPE, de forma que a redução a redução de gastos em diversos itens pode ter impacto relevante na redução de custos das MPE, tão ou mais importante que reduções no custo do trabalho. Isso mostra a importância de alternativas que possam reduzir o peso de outras despesas, como o pagamento de aluguéis e de arrendamentos, assim como a importância de políticas que possam reduzir os gastos com serviços públicos, juros e tributos. Dessa forma, não se deve descartar a hipótese de que uma política mais adequada de crédito, no que se refere à prazos e taxas mais apropriadas às MPE, podem ter impacto expressivos na redução de gastos com juros, aluguéis e arrendamentos, assim como políticas públicas nas três esferas de governo podem contribuir para a redução dos gastos com serviços públicos, despesas financeiras e tributos.<sup>27</sup>

Enfim, quando comparado às MGE, o custo do trabalho tem, em geral, um peso maior na estrutura de custos das MPE. Isso mostra a fragilidade das MPE, já que apresentam um custo do trabalho mais elevado, mesmo pagando salários menores do que as médias e grandes empresas. Isso mostra claramente a necessidade de ampliar os instrumentos e os recursos públicos para as MPE, ou seja, justifica o tratamento diferenciado a essas empresas, com o objetivo de redução de custos e elevação da eficiência, da produtividade, que possam contribuir também para a melhoria das condições de trabalho e de vida de seus trabalhadores.

Assim, as medidas devem ter por objetivo fortalecer as MPE, de reduzir suas desvantagens competitivas com as médias e grandes empresas - que possuem maior

---

<sup>27</sup> “Parte dos encargos sociais é calculada a partir da folha de salários e, sendo assim, quanto maior o número de trabalhadores assalariados e quanto maior os salários pagos, maior serão os encargos sociais devidos. Deve-se ressaltar que em parcela importante das MPE que já estão incluídas no SIMPLES, os encargos estão inseridos no percentual sobre o faturamento e, portanto, a redução dos encargos sociais sobre a folha de salários não teria impacto sobre o custo do trabalho e sobre o custo total dessas empresas. Da mesma forma, parte das MPE não possuem trabalhadores assalariados e, também neste caso, a redução dos encargos teria pouco efeito sobre a melhoria das condições de seu funcionamento. Os dados da pesquisa do IBGE não permitem distinguir quantas são as empresas que estão inscritas no SIMPLES, nem o detalhamento do tamanho da empresa pelo número de pessoas ocupadas, de maneira a permitir uma análise mais detalhada.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 12. Campinas, mimeo, 2005.

capacidade financeira, tecnológica e poder de mercado, mas também o de criar mínimas condições de organização produtiva e de custos compatíveis com a melhoria das condições de trabalho, e não de promover a compatibilização das condições de trabalho às precárias condições produtivas e financeiras de parcela expressiva das MPE.

Os dados mostraram também que em vários segmentos de MPE - especialmente em alguns setores que já são participantes do Simples ou daqueles que apresentam baixa participação do trabalho assalariado, elevada participação de firmas individuais, de sócio-proprietárias e de maiores participações das retiradas nas despesas com pessoal -, o custo do trabalho não apresenta participação muito elevada na sua estrutura de custos. Assim, o impacto direto de uma redução dos encargos sociais não seria tão importante na redução de custos dessas MPE.<sup>28</sup> Reduções maiores nas despesas das MPE, advindas de reduções do custo do trabalho teriam que contar com a eliminação total dos encargos sociais ou com a eliminação de direitos dos trabalhadores ou redução salarial.<sup>29</sup>

Tudo isso mostra as dificuldades enfrentadas pelas MPE em seguirem estratégias de redução de custos a partir de reduções de encargos e de salários, pois os trabalhadores desse segmento são, em geral, os que recebem as piores remunerações, têm menores benefícios

---

<sup>28</sup> Por exemplo, uma redução de 20% dos encargos sociais representaria uma redução de apenas 0,2% das despesas totais do conjunto do Comércio e de 1,2% no ramo dos Serviços. Com impactos indiretos a redução das despesas poderia ser maior, mas para isso ocorrer seria necessário contar com redução de preços de mercadorias, insumos e matérias primas, ou seja, de transferência da redução de despesas das MPE para seus preços que, em certa medida, são também custos de outras MPE. Mesmo assim, a redução não ocorreria na mesma proporção da redução dos encargos sociais ou dos salários, pois parte expressiva das mercadorias compradas pelas MPE, dos insumos utilizados e das matérias primas, é comprada de médias e grandes empresas ou são serviços prestados pelo setor público, que não teriam encargos reduzidos e, portanto, preços reduzidos por esse motivo. A redução dos encargos sociais, especialmente do INSS, pode ter um efeito importante sobre a redução de despesas dos subsetores que mais empregam força de trabalho. Entretanto, essa redução pode ter maior impacto sobre a Previdência Social e o financiamento da Seguridade Social, requerendo a existência de fontes alternativas de contribuição previdenciária. Aliás, esse foi um dos motivos mais utilizados como argumentos para a restrição à extensão do Simples a todo o segmento dos Serviços. Veja CESIT/SEBRAE. Texto para discussão número 12. Campinas, mimeo, 2005.

<sup>29</sup> “Mesmo assim, uma redução de 20% no rendimento dos empregados nas MPE, não reduziria em mais de 4% as despesas de nenhum subsetor do Comércio, embora tivessem maior importância no setor de serviços e, em especial, naqueles que apresentam uma proporção maior do custo do trabalho nas despesas totais. Ou seja, a redução de encargos sociais, de direitos dos trabalhadores ou dos rendimentos teriam um impacto reduzido sobre as despesas das MPE, mas poderiam significar a piora das condições de trabalho e de remuneração do segmento de trabalhadores que já apresentam menores rendimentos, poucos benefícios trabalhistas e piores condições de trabalho.” Veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 12. Campinas, mimeo, 2005.

trabalhistas e menor proteção social. Em muitos casos, a remuneração média está muito próxima do salário mínimo ou dos pisos das diferentes categorias. Assim, as estratégias de redução de custos e elevação das vantagens competitivas das MPE devem passar por políticas públicas que visem no conjunto a elevação da eficiência, da produtividade, redução da tributação e diversos custos que podem ser racionalizados por um conjunto amplo de políticas públicas de apoio ao segmento das MPE. Isso não significa que não seja importante, para alguns segmentos, uma política que promova a ampliação do SIMPLES - principalmente para o setor de serviços - e a reestruturação de suas alíquotas, já que em alguns subsetores, principalmente do ramo de serviços, por sua especificidade, os encargos sociais têm um peso significativo. Entretanto, isso merece um tratamento bem detalhado e uma preocupação especial com o financiamento da previdência social, além de considerar questões como, lucratividade, produtividade, proporção de trabalhadores assalariados, de firmas individuais ou de negócios operados por membros da família.

Como ressaltamos, a questão central das críticas à legislação e ao patamar mínimo de direitos garantido em lei decorre da busca da redução dos custos trabalhistas com a eliminação ou flexibilização desses direitos. Nas MPE, esses custos trabalhistas são fortemente determinados pela influência do salário mínimo e pisos salariais das categorias – que definem a remuneração – e pelas despesas decorrentes do cumprimento dos direitos trabalhistas e sociais (férias e um terço de férias, décimo terceiro salário, FGTS e multa em caso de despedida sem justa causa, aviso prévio) e do pagamento dos encargos sociais (INSS, contribuições ao Sistema S, seguro acidentes de trabalho, salário educação).

Para uma parcela expressiva das MPE que são integrantes do SIMPLES, os encargos sociais já foram retirados da folha de salários, não constituindo mais um custo trabalhista. Mesmo nesses casos, observa-se que a demanda por mudanças na legislação buscam não apenas a redução de encargos sociais, mas modificações ou eliminações nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Eliminados os encargos sociais sobre a folha de salários e contando com o pagamento de baixos salários - em função do excedente de força de trabalho, de menores pisos salariais e de um reduzido valor do salário mínimo -, o que resta de possibilidade para a maior compressão e redução dos custos trabalhistas são esses direitos fundamentais. Descumpridos por uma parcela expressiva das MPE, as mudanças

flexibilizadoras ou eliminadoras desses direitos cumpririam o papel de legalizar a situação de empresas que atualmente reduzem o custos trabalhistas também com o desrespeito a esse conjunto básico de direitos. Qual seria o limite, o fundo do poço, dessa perspectiva que, ao contrário de buscar a redução do custo do trabalho por meio da elevação da produtividade, mesmo contando com o pagamento de baixos salários, requer novas e sucessivas reduções de encargos sociais e direitos trabalhistas? Na ausência de melhorias no ambiente econômico e na situação econômico-financeiro das MPE, o caminho não seria a eliminação completa de todos os direitos sociais e trabalhistas e a definição da remuneração e das condições de trabalho por um mercado de trabalho que conta com um enorme excedente de força de trabalho e, portanto, que aprofunda ainda mais a desigualdade na relação de contratação entre empregadores e empregados? Alcançado o fundo do poço - expressão de condições de trabalho ainda piores - em que variável estaria assentada o ajuste das MPE às condições estruturais adversas que têm que enfrentar? Ou seja, com o agravamento dessas questões estruturais nem mesmo uma progressiva desregulamentação e eliminação de direitos e redução de custos trabalhistas poderia compensar a deterioração econômico-financeira de parcela expressiva das MPE. Por isso, é dado o destaque, nessa seção, aos impactos do quadro macroeconômico e estrutural mais geral sobre a situação das MPE, para compreender os problemas do mundo do trabalho desse segmento e considerar essas questões como referências fundamentais na elaboração de sugestões de melhorias e de novas políticas públicas para o segmento de MPE.

É vidente que, dentre os diversos problemas trabalhistas nas MPE, outros pontos merecem atenção no debate e devem ser objetos de reflexão e de propostas de mudanças no sentido da melhoria da situação das MPE e das condições de trabalho e de vida de seus trabalhadores. E esse foi o objetivo da relação de diversos textos de discussão específicos, ao longo do desenvolvimento dessa pesquisa. Mas cabe esclarecer que esses temas centrais da discussão - determinantes estruturais da situação das MPE, do emprego e da formalização das relações de trabalho, legislação ou flexibilização dos direitos, custo do trabalho e encargos sociais - são de extrema relevância, na medida que podem orientar o sentido em que essas mudanças possam ter maior eficácia para a melhoria do conjunto dos envolvidos no segmento das MPE. Assim, outros temas e problemas relevantes - como a

Justiça do Trabalho, as condições de saúde e segurança no trabalho, a relação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e as MPE, a fiscalização e multas na área trabalhista, as formas de representação de interesses no segmento das MPE e os impactos da reforma sindical em discussão, a heterogeneidade das MPE, os problemas associados às informações para o segmento de MPE – foram tratados também em Textos para Discussão específicos na perspectiva de buscar maiores subsídios para aprofundar o debate acerca dos problemas trabalhistas nas MPE.<sup>30</sup> Seus conteúdos e resultados não serão aqui reproduzidos para não tornar esse texto repetitivo, mas eles devem ser considerados como um subsídio para uma discussão que é extremamente necessária para que consensos possam ser promovidos entre os diversos interesses presentes nos segmentos de MPE e para que assim reformas e melhorias possam ser alcançadas. Foi nessa perspectiva que a pesquisa também contemplou reflexões sobre possíveis medidas e novas políticas públicas que possam contribuir para solucionar alguns dos problemas trabalhistas desse segmento, tendo como fio condutor um conjunto de premissas,<sup>31</sup> a perspectiva apresentada nessa seção e o objetivo de que possam ser encontradas soluções que promovam a melhoria da situação econômica e social do conjunto dos atores envolvidos nas atividades das MPE. Nesse sentido, na próxima seção, busca-se apresentar e discutir os pressupostos de um conjunto de propostas que foram elaboradas pelos pesquisadores do CESIT, para reflexão e discussão dos atores envolvidos no segmento das MPE.

### **3. Políticas Públicas para as MPE na área trabalhista: análise de seus pressupostos.**

Como vimos, as melhorias na situação das MPE e nas condições e relações de trabalho desse segmento estão diretamente relacionadas às melhorias no desempenho da economia, à retomada do crescimento econômico sustentado. Além disso, é necessário avançar no desenho e na implementação de políticas públicas capazes de reduzir as desvantagens competitivas que apresentam em relação às médias e grandes empresas. Deve-

---

<sup>30</sup> Veja CESIT/SEBRAE. Textos para Discussão, número 1 a 21. Campinas, mimeo, 2004 e 2005.

<sup>31</sup> Sobre essas premissas, veja CESIT/SEBRAE. Texto para Discussão número 1. Campinas, mimeo, 2004.



se enfatizar que o contexto de crescimento econômico é decisivo não somente para criar um ambiente favorável à sobrevivência e à prosperidade das MPE, mas também para criar um cenário propício à aprovação e implementação de políticas e de recursos públicos necessários para apoiar esse segmento.

A defesa de um conjunto ampliado de políticas públicas de apoio às MPE justifica-se não somente pela importância econômica desse segmento na estrutura produtiva brasileira, mas também pela necessidade de criar melhores condições para elevar a organização, a formalização e melhorar as condições de trabalho e de vida de grande parcela da população – empresários e trabalhadores – que depende das atividades do segmento de MPE. Assim, além dos impactos e benefícios econômicos, as políticas públicas voltadas à esse segmento apresentam um grande potencial em termos de melhorias das condições sociais do país, de elevação do nível dos rendimentos, de melhoria das condições de trabalho, de garantia do cumprimento dos direitos sociais e trabalhistas.

Nesse sentido, o conjunto de Textos para Discussão elaborados anteriormente apontou para a necessidade de avançar nas discussões acerca das possibilidades de extensão do SIMPLES aos segmentos de MPE não atendidos, assim como em relação à reestruturação de suas alíquotas, no sentido de afirmar o princípio da progressividade, de contemplar segmentos mais necessitados, com grande potencial competitivo e de permanência no mercado, evitando também beneficiar empresas que já apresentam elevado grau de organização e de rentabilidade.

A ampliação das políticas e dos recursos públicos justificam-se a partir da idéia de que as desvantagens do segmento das MPE e suas precárias condições de sobrevivência resultam de um problema econômico estrutural, que tem também repercussões na estrutura social e do mundo do trabalho. O enfrentamento efetivo dessa questão, no sentido de melhorar a situação das MPE e das condições e de relações de trabalho, exige profundas mudanças estruturais, dentre as quais, tanto medidas tributárias como destinação preferencial de incentivos, subsídios e créditos devem ter como eixo de orientação a idéia de que os segmentos mais organizados e mais produtivos devem contribuir, de forma proporcional, para que sejam viabilizadas políticas de promoção de avanços econômicos e

sociais nos segmentos atualmente menos desenvolvidos, visando alcançar maior heterogeneidade na estrutura produtiva e social.

A maior abrangência, diversificação e reforço das políticas públicas para esse segmento, inclusive com ampliação da destinação de recursos públicos na forma de subsídios e/ou isenções tributárias, aprofundando o tratamento diferenciado às MPE assegurado nos artigos 170 e 179 da Constituição Federal, deve, portanto, considerar a enorme heterogeneidade do segmento, em termos de potencial de contribuição econômica, de capacidade de se manter de forma eficiente no mercado, de rentabilidade e capacidade de contribuição tributária. Ou seja, a análise das distintas situações econômico-financeira e do potencial das MPE é fundamental no desenho de políticas e na alocação de recursos públicos.

Assim, se, por um lado, não se pode tomar como elemento decisivo o apoio às MPE na busca da manutenção e ampliação do emprego em segmentos inviáveis - incapazes de se manter no mercado -, por outro lado, a destinação de incentivos e de recursos públicos aos segmentos viáveis economicamente, com potencial de contribuição à geração de riquezas e de emprego, deve estar associada às exigências de cumprimento da legislação (trabalhista, social, previdenciária, tributária) e à metas de elevação da eficiência, da produtividade e de melhorias das condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores. Não é justificável o benefício da concessão de incentivos e de recursos públicos à empresas que, ao mesmo tempo, não os utilizam para a melhoria das condições econômicas e sociais do país. Nessa perspectiva, deve-se prever a suspensão/eliminação de benefícios públicos às empresas que não cumprem adequadamente suas obrigações legais e as metas associadas à implementação de determinadas políticas públicas.

É preciso ressaltar que parcela expressiva das dificuldades das MPE estão associadas ao enorme poder e à concorrência predatória da grande empresa e do capital financeiro. Nesses casos, o enfrentamento de muitos problemas não requer somente ou necessariamente a destinação de incentivos ou subsídios públicos, mas uma firme determinação do poder público no sentido de proteger as MPE da concorrência predatória das grande empresas – a exemplo de medidas já implementadas em outros países – evitando a destruição do espaço de sobrevivência de milhões de pequenos negócios e de empregos.

Não se trata de defender a restrição ao dinamismo econômico, financeiro e tecnológico da grande empresa em setores fundamentais para a elevação dos ganhos de produtividade, à elevação da competitividade da estrutura produtiva e ao desenvolvimento econômico. Mas de apontar a possibilidade de uma regulação pública da concorrência nas atividades em que seus efeitos perversos sobre a sociedade sejam maiores que os benefícios gerados pela dinâmica da grande empresa. A proliferação sem controle dos hipermercados, das grandes cadeias de lojas de departamentos, bem como a abertura do grande comércio nos finais de semana, feriados e no período noturno, são exemplos de uma dinâmica capaz de destruir milhares de pequenos negócios. Esse potencial já foi reconhecido em outros países, que passaram a impor controles sobre os interesses do grande capital mercantil.

Cabe, também, reafirmar a necessidade de avanços na estrutura de oferta de crédito e financiamento às MPE brasileiras. Na ausência de uma efetiva política de microcrédito e de apoio ao desenvolvimento de cooperativas de crédito, as MPE acabam subordinadas às estruturas dos grandes bancos, aos seus juros elevados e aos seus créditos tipicamente de curto prazo, inadequados até mesmo para as médias e grandes empresas brasileiras e impeditivos para as MPE. Além disso, ocupando cerca de metade dos trabalhadores brasileiros e participando de forma expressiva no recolhimento e repasse de recursos a fundos públicos (FAT, FGTS, por exemplo), as MPE deveriam contar com maior participação na definição da estruturação dos sistemas e fundos públicos de financiamento, ampliando suas possibilidades de influenciar na elaboração de uma estrutura de crédito mais adequada - taxas de juros diferenciadas, sistemas adequados de garantias e de prazos de pagamento, crédito para capital de giro, agências especializadas em micro créditos.

Enfim, como destacado em vários Textos para Discussão anteriores, as MPE brasileiras requerem uma ampliação dos instrumentos de apoio e de recursos públicos em diversas esferas – tributária, creditícia, tecnológica, proteção à concorrência, ampliação de mercados -, sem os quais suas condições de permanência e prosperidade, à medida que acentuam-se os ganhos de escala e o poder de mercado das grandes empresas, estarão cada vez mais ameaçadas. A implementação de medidas específicas na área trabalhista não terão resultados positivos se essas outras medidas não contribuírem para melhorar o ambiente econômico e a forma de inserção estrutural do segmento das MPE.

A avaliação do conjunto de políticas implementadas para o segmento de MPE em diversos países desenvolvidos mostra que no Brasil é necessário avançar nesse sentido. Não se pode esperar que a eficiência e competitividade das MPE brasileiras resultem da utilização cada vez mais ampliada de um padrão de utilização de força de trabalho mal remunerada, com baixa qualificação. Ao contrário, várias pesquisas têm mostrado que a possibilidade de uma permanência competitiva das MPE na estrutura produtiva requer cada vez mais a utilização de força de trabalho mais qualificada e associada a padrões tecnológicos e organizacionais mais elevados. Assim, também não se pode esperar que a competitividade de empresas que já funcionam com um custo do trabalho reduzido – garantido por reduzidas remunerações, elevado grau de descumprimento dos direitos sociais e trabalhistas, precárias condições de trabalho – possam ser melhoradas com a implementação de um conjunto específico de medidas na área trabalhista para as MPE, a exemplo das medidas que muitos defendem sob a denominação de “Simples Trabalhista”.

A flexibilização das relações de trabalho, a eliminação de direitos trabalhistas, a sanção legal à existência de trabalhadores de “segunda categoria” somente viriam reforçar o papel inócuo desse padrão trabalhista das MPE brasileiras. Reduções expressivas do custo do trabalho para esse segmento - já marcado por um reduzido custo do trabalho - somente seriam alcançadas por um profundo rebaixamento das condições já precárias de trabalho e de remuneração desse segmento. Essas medidas apresentam-se atualmente não somente incompatíveis com a necessária formalização das relações de trabalho nesse segmento, com a necessidade de construir condições efetivas para a aposentadoria de seus trabalhadores e melhorar suas condições de trabalho e de vida, como mostram-se incompatíveis com a necessidade de elevar o padrão de organização e de eficiência econômica das MPE, sem os quais não se justifica a destinação de recursos públicos e muito menos a ampliação das políticas públicas.

Cabe ainda ressaltar que é muito improvável, num segmento já marcado por baixos salários, elevado grau de descumprimento dos direitos trabalhistas e social, por reduzida contribuição social (no caso das empresas já participantes do Simples) que medidas adicionais de rebaixamento do padrão legal de exigências trabalhistas possam ter impactos expressivos em termo de uma redução efetiva do custo do trabalho dessas empresas. Além

disso, deve-se considerar que a medida efetiva do custo do trabalho é aquela que considera o nível de produtividade, não sendo recomendável, portanto, esperar que um maior rebaixamento das condições de trabalho tenha impacto neutro e muito menos positivo sobre a produtividade do trabalho e a eficiência econômica nesse segmento.

Foi considerando esse conjunto de pressupostos<sup>32</sup>, que aponta para a necessidade de considerar que os problemas das MPE não serão efetivamente enfrentados sem profundas mudanças estruturais – e que vão muito além das relações de trabalho –, que diversas propostas de mudanças na área trabalhista para as MPE brasileiras foram formuladas no conjunto de Textos para Discussão anteriores. Em geral, os textos buscam afirmar tanto a perspectiva de efetivas medidas de desburocratização e simplificação, como a perspectiva de formalização das relações e a melhoria das condições de trabalho e de remuneração na MPE, em oposição às medidas de flexibilização, de eliminação de direitos e de rebaixamento do padrão trabalhista nas MPE. Ou seja, o eixo de orientação do conjunto de propostas visa a superar problemas específicos em diversos aspectos das relações e das condições de trabalho no segmento de MPE, enfatizando o papel decisivo de mudanças estruturais, visando melhorias para o conjunto dos envolvidos no segmento, buscando a promoção de maior eficiência e produtividade das MPE e recusando a proposta liberal de que o rebaixamento do padrão trabalhista nesse segmento deve ser a saída para a melhoria das condições econômico-financeira das MPE.

De fato, não é tarefa fácil conciliar tais objetivos, pois a melhor eficiência econômica e a estruturação das relações de trabalho desse segmento - marcado por tantas desvantagens competitivas e precariedades no mundo do trabalho - somente serão alcançadas por medidas que tenham como resultado a elevação da produtividade, da eficiência e a melhoria da capacidade de competição das MPE com os demais segmentos. São essas as bases para viabilizar também a melhoria das condições de trabalho e de remuneração nesse segmento, num processo virtuoso e interdependente, no qual a melhoria da capacidade de competição requer melhoria nas condições de trabalho, ao mesmo tempo que a elevação da produtividade do trabalho e a melhoria da situação econômico-financeira

---

<sup>32</sup> Para uma compreensão detalhada das premissas que fundamentam esse trabalho veja Texto para Discussão número 1. Campinas, mimeo, 2004.

resultante são condições, embora não suficientes e requerendo medidas de regulação pública, para viabilizar a melhoria das condições de trabalho.

Daí o pressuposto de que o ponto de partida não pode ser a implementação de medidas flexibilizadoras que certamente terão como resultado um rebaixamento do padrão de utilização da força de trabalho nas MPE e de que o efetivo sucesso de quaisquer políticas para o segmento das MPE passa necessariamente por mudanças macroeconômicas e estruturais que permitam a ampliação dos mercados, a redução de tributos, a melhor oferta de crédito, inovações tecnológicas e em processos e produtos, e reduções do custo do trabalho assentadas em elevações da produtividade e não na piora das condições de trabalho e de remuneração, mas numa regulação pública capaz de fazer – diante da assimetria na relação capital trabalho e do enorme excedente estrutural de força de trabalho - com que os ganhos sejam também transferidos aos trabalhadores das MPE.

Aparentemente, fácil e simples seria eliminar todas as exigências legais às MPE na área trabalhista, social e previdenciária, por meio de um Simples Trabalhista que sancionaria como legais a atual informalidade e ilegalidade nas relações de trabalho nas MPE, resultando numa “formalização” das relações de trabalho sem significado, já que sem garantias de direitos considerados fundamentais há muitas décadas. Mas seriam mudanças no plano da legislação que também não enfrentariam os reais obstáculos econômicos e estruturais – cuja superação é fundamental para alcançar tanto melhorias da situação econômico-financeira como das condições e relações de trabalho nas MPE.

Assim, o conjunto de propostas de políticas públicas e de medidas corretivas para a questão trabalhista nas MPE brasileiras, composto pelas diversas propostas contempladas em cada um dos Textos para Discussão é um ponto de partida para a reflexão e discussão dos atores envolvidos no segmento das MPE, que, assentado num diagnóstico estrutural da problemática das MPE no capitalismo brasileiro, busca criar condições para a estruturação e elevação da eficiência e da produtividade desse segmento, processo no qual a formalização das relações e a melhoria das condições de trabalho é um também dos objetivos fundamentais.

Nessa perspectiva, as propostas buscaram ressaltar a importância da simplificação dos procedimentos tributários, da ampliação das políticas públicas e destinação dos recursos

públicos, seja como forma de ampliar a transferência de recursos ou de aumentar a proteção em relação à concorrência predatória a um segmento com clara desvantagens competitivas em relação às médias e grandes empresas. O custo tributário dos benefícios concedidos pelo poder público pode, dessa forma, ser repartido com segmentos sociais que se encontram em melhor situação do que os envolvidos nas atividades das MPE, como as médias e grandes empresas, os proprietários de grandes fortunas e propriedades e os detentores de alta renda.

Os textos buscaram, ainda, propor a maior representatividade e participação política do segmento das MPE na elaboração das políticas públicas, nos fundos de financiamento, nas negociações coletivas, assim como avaliar os impactos da reforma sindical atualmente em discussão no sistema de representação de interesses das MPE. As propostas apresentam sugestões para a melhoria da situação de saúde e segurança no trabalho, por meio da implementação de sistemas coletivos nessa área. Foi também apresentado um conjunto importante de medidas nas questões relacionadas ao acesso à justiça e à Justiça do Trabalho, visando a simplificar e agilizar procedimentos, além de reduzir custos operacionais, sem que direitos sejam lesados, assim como foram discutidos os pressupostos básicos para o funcionamento de espaços de composição de conflitos entre os atores, para a valorização da negociação coletiva na resolução dos litígios e nos conflitos de interesses existentes em determinada categoria ou região, ou ainda para formas gratuitas e voluntárias de comissões de conciliação.

Foram elaboradas propostas para a área de fiscalização trabalhista, contemplando um sistema ampliado e melhor estruturado de fiscalização, assentado em princípios da fiscalização pedagógica, de caráter preventivo, informativo e também punitivo, ao lado do princípio da progressividade e da diferenciação no sistema de multas - considerando o tamanho da empresa, o número de empregados e os fatores de risco (nos casos de SST). Foi destacada a importância da adequação dos benefícios concedidos como auxílio alimentação aos trabalhadores pelas MPE, no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – à estrutura tributária das MPE participantes do SIMPLES. As propostas contemplam também medidas que visam a melhorias nas questões relativas às informações, mostrando a necessidade da adoção de formulários padronizados e simplificados para as MPE, por meio de *software on line*, que podem contribuir para que sejam simplificadas as operações dos

registros exigidos pelas diversas esferas do poder público, assim como a estruturação de um sistema público de informações e campanhas educativas e preventivas, com a produção e divulgação de informações sobre a legislação trabalhista e previdenciária, acesso à Justiça do Trabalho, saúde e segurança do trabalhador, representação sindical, entre outros aspectos importantes.

#### **4. Considerações Finais**

Não somente as mudanças estruturais a que nos referimos anteriormente, mas também as mudanças específicas na área trabalhista, propostas no conjunto dos Textos de Discussão resultantes da pesquisa realizada pelo CESIT, revelam que a estruturação do segmento das MPE e de seu mundo do trabalho é um grande desafio para o país. Ainda mais quando se tem como pressuposto fundamental promover mudanças para melhorar o conjunto do segmento, compatibilizar a melhoria da situação econômica-financeira das MPE com a melhoria das condições do mundo do trabalho nesse segmento, ou seja, buscar a constituição de uma sociedade menos desigual, mais justa e coesa.

Entretanto, apesar de todas as dificuldades, agravadas ainda mais pelos impasses da atual situação econômica, social e política do país, nos parece que a viabilização de muitas propostas e da ampliação das políticas e dos recursos públicos para o segmento das MPE, concretizando um efetivo tratamento diferenciado, terão mais chances de sucesso na medida que, fundadas no interesse público e na promoção do bem comum, tenha como objetivos simultâneos elevar a eficiência econômica e melhorar as condições e relações de trabalho, a remuneração e os benefícios trabalhistas do segmento de MPE.

Enfim, a eficácia do conjunto de medidas tem que ser medida pela melhoria dos padrões de eficiência econômica das MPE, mas também pelo seus impactos em termos de melhoria das condições de vida de todos os envolvidos em suas atividades. A legitimação social e política do apoio público e do tratamento diferenciado ao segmento de MPE, assim como a regulação do mundo trabalho estão relacionados ao tipo de sociedade que se pretende constituir. Num país marcado pela pobreza e por uma desigualdade social



insuportável, não parece haver caminho melhor para a legitimação e vialização de tais políticas a busca da promoção de maior justiça e menor desigualdade social, pressupostos que constituíram os pilares de todas as análises e formulações dessa pesquisa.

**EQUIPE TÉCNICA:**

**Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)**

**Amilton José Moretto**

**Ana Carla Magni**

**Cássio Calvete**

**Denis Maracci Gimenez**

**Hildeberto Bezerra Nobre Junior**

**José Dari Krein**

**Magda Barros Biavaschi**

**Mariana Mei de Souza**

**Viviane de Jesus Forte**

**ESTAGIÁRIO:**

**Bruno Donate Magalhães**