



Relatório especial  
**O Empreendedorismo  
e o Mercado de  
Trabalho**

Agosto/ 2017

**2017. © Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae**

Todos os direitos reservados

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/1998).

**Informações e contatos**

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae

Unidade de Gestão Estratégica – UGE

Núcleo de Estudos e Pesquisas

SGAS 605 – Conj. A – Asa Sul – Brasília/DF – CEP: 70200-645

Telefone: (61) 3348-7180 /Site: [www.sebrae.com.br](http://www.sebrae.com.br)

**Presidente do Conselho Deliberativo**

Robson Braga de Andrade

**Diretor-Presidente**

Guilherme Afif Domingos

**Diretora-Técnica**

Heloisa Regina Guimarães de Menezes

**Diretor de Administração e Finanças**

Vinicius Lages

**Unidade de Gestão Estratégica**

Pio Cortizo

Gerente

Elizis Maria de Faria

Gerente Adjunta

**Equipe Técnica**

Marco Aurélio Bedê (coordenação)

Paulo Jorge de Paiva Fonseca

**Série Empreendedores e Empresas**

- Anuário da Mulher
- Anuário do Trabalho nas MPE
- Os Donos de Negócio no Brasil
- Pesquisa GEM

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	4
1. ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DE EMPREENDEDORISMO .....	6
1.1- <i>Global Entrepreneurship Monitor</i> (GEM) .....	6
1.2- <i>Global Entrepreneurship Index</i> (GEI) .....	10
1.3- “Estatísticas de Empreendedorismo” .....	14
1.4- “Empreendedorismo nas Universidades” .....	16
1.5- “Sobrevivência de empresas” .....	18
2. PEQUENOS NEGÓCIOS E POSTOS DE TRABALHO NO BRASIL.....	19
2.1- Participação no Total do Emprego com Carteira Assinada .....	19
2.2- Participação no Total dos Postos de Trabalho do Setor Privado .....	21
3. PEQUENOS NEGÓCIOS COMO “COLCHÃO SOCIAL” DO EMPREGO NA CRISE.....	24
3.1- Evolução recente dos postos de trabalho segundo a PNADC.....	24
3.2- Evolução recente dos empregos com carteira assinada segundo o CAGED.....	29
4. O CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL .....	33
5. AS DIFICULDADES PARA CONTRATAR EMPREGADOS NAS MPE .....	38
6. A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL .....	39
7. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	43
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
Anexo 1 - ESTATÍSTICAS INTERNACIONAIS SOBRE MPE.....	50
Anexo 2 – VARIÁVEIS QUE COMPÕEM O GEI.....	52
Anexo 3 – CAGED – SALDO LÍQUIDO MENSAL DE EMPREGO POR PORTE .....	55

## INTRODUÇÃO

Na literatura econômica, normalmente, o empreendedorismo é tratado como um fenômeno associado à criação de um negócio, com o propósito de explorar uma oportunidade, e que envolve algum grau de risco e retorno. Quanto maior o grau de ineditismo dos produtos e serviços oferecidos pelo empreendimento, e quanto maior é a aceitação dos mesmos pelo mercado, maiores tendem a ser as chances de expansão dos empreendimentos, do emprego e da renda. Ainda, segundo a Teoria do Desenvolvimento Econômico de SCHUMPETER (1911), o empreendedor é um dos principais agentes de transformação da economia, pois, com inovações do tipo radical (p.ex. novo produto, novo processo, nova fonte de matéria-prima, novo mercado e/ou nova forma de organização) pode dar início a um amplo processo de desenvolvimento econômico. Em quase todos os países, a maior parte dos empreendedores encontra-se à frente de Pequenos Negócios. De acordo com os dados da OECD, nos 35 países monitorados por aquela instituição, em média, as empresas com até 49 empregados representam 98% das empresas<sup>1</sup>. Além de responsáveis pela maioria esmagadora dos empreendimentos, os Pequenos Negócios costumam ser responsáveis pela maior parte da geração postos de trabalho.

O presente relatório tem como objetivo identificar o impacto do empreendedorismo, protagonizado pelos Pequenos Negócios, na geração do “emprego”, no sentido mais amplo da palavra, ou seja, a geração de postos de trabalho. Isso implica não apenas analisar o papel dos Pequenos Negócios na criação do emprego tradicional, com carteira assinada, como também nas demais posições do mercado de trabalho, no setor privado da economia (p.ex. o emprego sem carteira, os empregadores e os conta própria). O relatório visa também identificar os principais gargalos à expansão do “emprego”, no âmbito dos Pequenos Negócios, e propor caminhos para a ampliação desse potencial.

O trabalho foi elaborado com base nos diversos estudos, pesquisas e base de dados disponíveis sobre o mercado de trabalho e sobre o empreendedorismo. São exemplos, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) e os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Sempre que possível, buscou-se também utilizar dados internacionais, visando a comparação internacional, tais como: os dados da *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) e o *Global Entrepreneurship Index* (GEI). Além de outras fontes de informações sobre esse tema (p.ex. publicações do Sebrae, Federação das Indústrias

---

<sup>1</sup> Ver a respeito, estatísticas da OECD disponibilizadas no Anexo 1.

do Estado de São Paulo - FIESP, Tribunal Superior do Trabalho - TST e Conselho Nacional de Justiça - CNJ).

No capítulo 1 deste trabalho, são apresentados os principais resultados dos estudos e pesquisas sobre o empreendedorismo, realizados no Brasil e no mundo.

No capítulo 2, são apresentados os principais indicadores que expressam a participação dos Pequenos Negócios, no mercado de trabalho: a participação no total de empregos com carteira assinada; e a participação no total de postos de trabalho no setor privado da economia.

No capítulo 3, é apresentada uma análise da evolução recente da economia e do mercado de trabalho. Nele, o principal destaque é o papel dos Pequenos Negócios como “colchão social”, nos períodos de crise, em particular, da recessão econômica do período 2014-2016.

Uma análise sobre o custo do trabalho no Brasil é apresentada no capítulo 4. O capítulo aborda não apenas os custos associados aos salários e encargos, mas também os demais custos que as empresas incorrem para disponibilizar e manter a mão-de-obra em condições de trabalho. O capítulo aborda ainda a questão das ações trabalhistas e o seu peso sobre as empresas.

No capítulo 5, são apresentados os principais resultados de uma pesquisa feita pelo Sebrae sobre as dificuldades das Micro e Pequenas Empresas (MPE), na contratação de empregados assalariados. Como será visto, essas dificuldades coincidem com os itens citados no capítulo anterior.

Nos capítulos 6 e 7, é apresentada a situação atual sobre os temas “terceirização do trabalho” e “reforma trabalhista”, no Brasil.

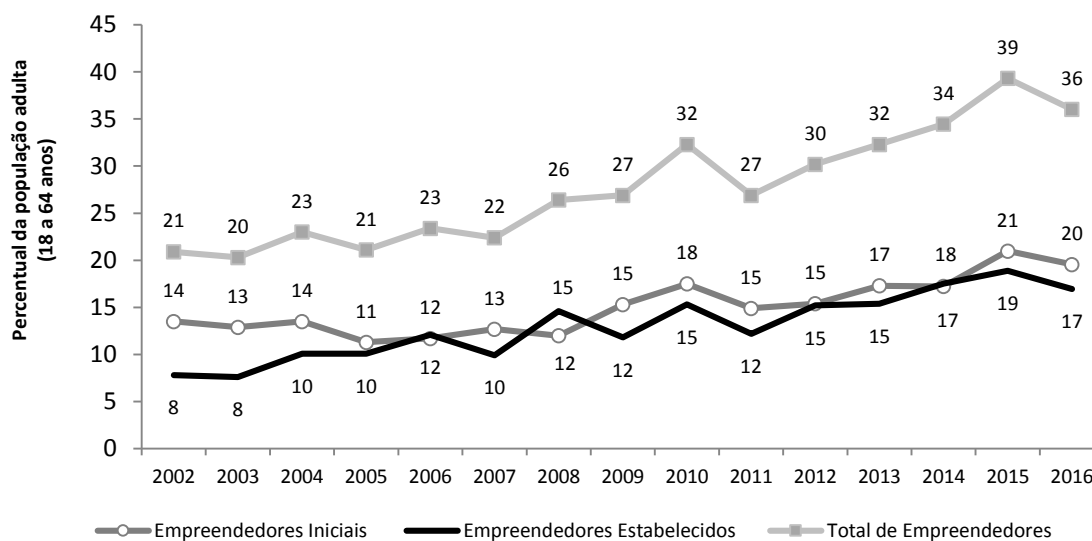
Finalmente, no capítulo 8 são apresentadas as considerações finais.

# 1. ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DE EMPREENDEDORISMO

## 1.1- Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

A principal pesquisa sobre empreendedorismo realizada no mundo é o *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*, coordenado, no nível internacional, pelo *Global Entrepreneurship Research Association (GERA)*. A pesquisa é realizada desde 1999, tendo já participado mais de 100 países. O relatório de 2016 apresenta resultados para 65 países que, juntos, representam 70% da população global e 83% do Produto Mundial. A pesquisa é feita com indivíduos, entre 18 e 64 anos, e procura identificar as características dos que possuem algum tipo de negócio (ou estão fazendo algo para ter), seja um negócio formal ou informal.

**Gráfico 1 – Taxas<sup>1</sup> de empreendedorismo segundo estágio do empreendimento TEA, TEE, TTE - Brasil (% da população adulta)**



Fonte: GEM (2016)

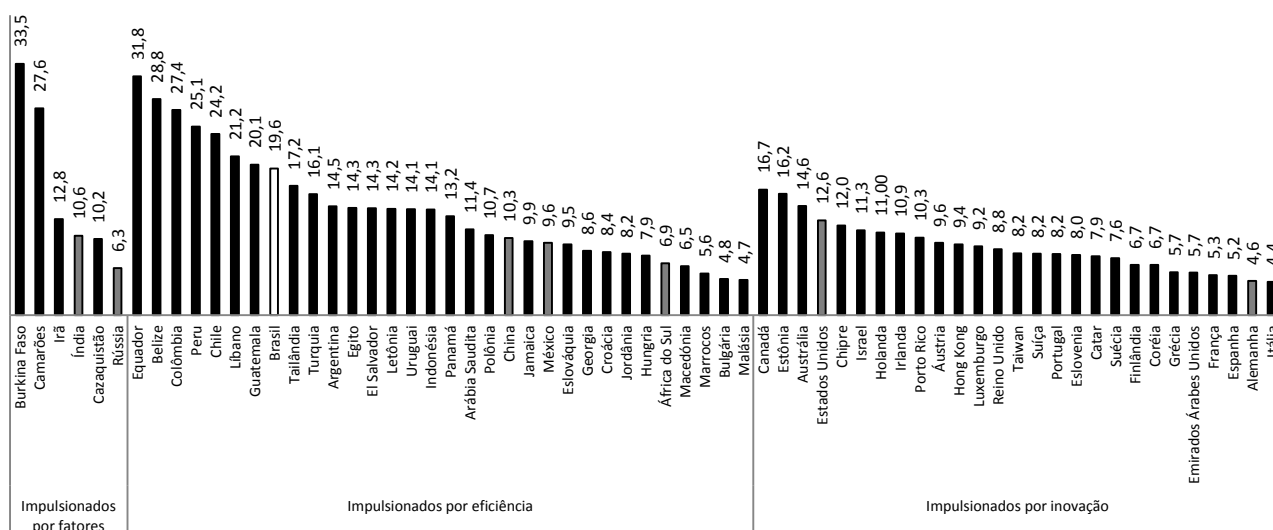
Nota: <sup>1</sup> Percentual da população de 18 a 64 anos

Nota: TEA (Taxa de Empreendedores Iniciais, aqueles que, nos últimos 12 meses, realizou alguma ação visando ter um negócio próprio ou tem negócio próprio com até 3,5 anos de operação); TEE (Taxa de Empreendedores Estabelecidos, aqueles com um negócio com mais de 42 meses de operação); TTE (Taxa Total de Empreendedores, a soma de TEA+TEE).

O principal indicador do estudo é a Taxa de Empreendedores Iniciais (TEA), do inglês *Total Early-Stage Entrepreneurial Activity*<sup>2</sup>. O consórcio internacional que coordena o estudo, o *Global Entrepreneurship Research Association* (GERA), considera a TEA a principal variável do estudo por ser a porta de entrada dos indivíduos na atividade empreendedora, e por ser o segmento com maior potencial de transformação da sociedade. Porém, naqueles países que já possuem um estoque elevado de empreendedores estabelecidos, como o Brasil, a Taxa de Empreendedores Estabelecidos (TEE) e a soma das duas taxas, a Taxa Total de Empreendedores (TTE=TEA+TEE), passam a ser relevantes também na análise, por conta do impacto em termos de emprego e renda.

No caso do Brasil, em 2016, o país atingiu a segunda maior Taxa Total de Empreendedores de sua série histórica, com 36% da população adulta envolvida com a atividade empreendedora (Gráfico 1). Naquele ano foi atingida também a segunda maior marca para a TEA e a TEE. Após uma série longa de crescimento destes indicadores, a queda destes indicadores em 2016 está associada à crise da economia brasileira e/ou a um esgotamento natural do crescimento destes indicadores, após atingir o recorde no ano anterior.

**Gráfico 2 – Taxas de empreendedorismo em estágio inicial (TEA) dos países participantes do GEM agrupados segundo as características de suas economias: impulsionados por fatores, eficiência ou inovação - 2016**



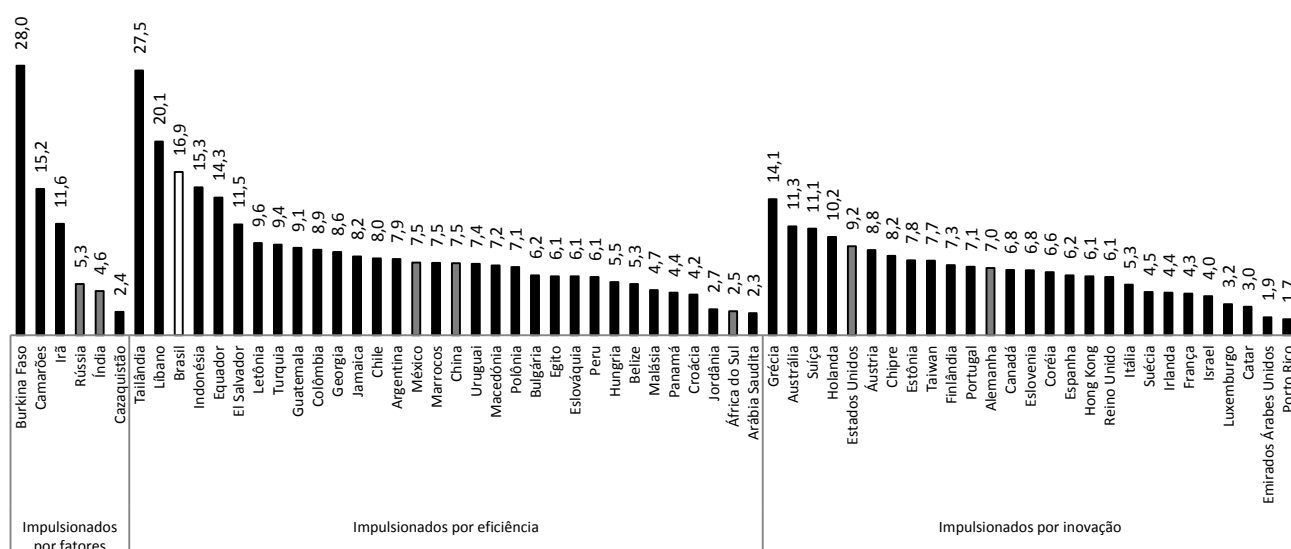
Fonte: GEM (2016)

<sup>2</sup> A TEA envolve os indivíduos que realizaram alguma ação recente para ter um negócio ou que já tem um negócio com até 3 meses de operação (Empreendedores Nascentes) e aqueles que têm um negócio com 3 a 42 meses de operação (Empreendedores Novos).

Em termos internacionais, a TEA do Brasil está na 8ª colocação no grupo dos 32 países “impulsionados por eficiência”<sup>3</sup> e na 10ª colocação geral dos 65 países pesquisados (Gráfico 2). Apesar da queda das taxas brasileiras em 2016 (Gráfico 1), o país subiu duas posições no ranking geral dos 65 países pesquisados (passou de 12º para 10º no ranking geral da TEA).

Por outro lado, em termos de Taxa de Empreendedores Estabelecidos, o Brasil está na 3ª colocação no grupo dos 32 países “impulsionados por eficiência” e na 4ª colocação geral dos 65 países analisados em 2015 (Gráfico 3).

**Gráfico 3 – Taxas de Empreendedores Estabelecidos (TEE) dos países participantes do GEM agrupados segundo as características de suas economias: impulsionados por fatores, eficiência ou inovação - 2016**



Fonte: GEM (2016)

Tanto em relação à TEA quanto à TEE, o Brasil está à frente de países como Argentina, México e dos demais componentes dos BRICS (Rússia, Índia, China e África do Sul,). Em termos de taxas de empreendedorismo também está à frente de países como Estados Unidos, França, Espanha,

<sup>3</sup> O GEM adota a classificação de países estabelecida pelo Fórum Econômico Mundial – WEF (*Global Competitiveness Report*). Esta classificação utiliza indicadores sobre o tamanho do PIB, renda per capita e quota de exportação de produtos primários. A combinação dessa gama de indicadores classifica os países em três grupos cujas características são: (i) Países impulsionados por fatores – são caracterizados pela predominância de atividades com forte dependência dos fatores trabalho e recursos naturais; (ii) Países impulsionados pela eficiência – são caracterizados pelo avanço da industrialização e ganhos em escala, com predominância de organizações intensivas em capital; (iii) Países impulsionados pela inovação – são caracterizados por empreendimentos intensivos em conhecimento e pela expansão e modernização do setor de serviços.



Alemanha e Itália. Isto evidencia que, comparativamente, no Brasil, há uma parcela relativamente grande de indivíduos adultos envolvidos com o empreendedorismo. A qualidade deste, no entanto, ainda fica aquém do verificado em muitos desses países.

**Tabela 1 – Características do empreendedorismo em países selecionados (2016)**

Países		TEA	TEE	Características da TEA				
				% da TEA Oportunidade	Valor médio investido (em US\$ dólares)	Novidade do produto (% de "Novo para todos")	Tem clientes no exterior	Tecnologia com menos de 1 ano
América Latina	<b>Brasil</b>	19,6	16,9	57%	1.401	8,1%	1,7%	0,6%
	<b>Argentina</b>	14,5	7,9	67%	11.783	17,1%	11,4%	7,0%
	<b>México</b>	9,6	7,5	79%	789	10,7%	23,9%	5,1%
BRICS	<b>Índia</b>	10,6	4,6	61%	496	43,4%	53,0%	32,9%
	<b>China</b>	10,3	7,5	71%	13.145	14,5%	34,7%	11,4%
	<b>África do Sul</b>	6,9	2,5	74%	2.709	23,8%	53,1%	26,0%
	<b>Rússia</b>	6,3	5,3	66%	2.777	9,3%	2,7%	5,4%
Países desenvolvidos	<b>Estados Unidos</b>	9,2	12,6	88%	16.260	15,4%	85,1%	9,8%
	<b>França</b>	5,3	4,3	86%	27.716	18,0%	62,8%	18,0%
	<b>Espanha</b>	5,2	6,2	70%	22.347	12,5%	37,8%	11,9%
	<b>Alemanha</b>	4,6	7,0	76%	43.377	11,6%	68,1%	9,6%
	<b>Itália</b>	4,4	5,3	86%	32.970	30,6%	53,7%	23,1%

Fonte: GEM (2016)

Conforme exposto na Tabela 1, apesar de apresentar as maiores taxas TEA e TEE, entre os países selecionados, em 2016, o Brasil apresentou a menor proporção de Empreendedores Iniciais por oportunidade (57%), ao contrário, por exemplo, dos Estados Unidos, país em que a proporção de oportunidade chegou a 88%. O Brasil também apresentou a menor proporção dos que afirmaram que seu produto é considerado “novo para todos” os clientes (8,1%). Na Itália, esta proporção chega a 30,6% e na Índia a 43,4%. O Brasil também é o que apresenta a menor proporção de empreendedores iniciais que tem clientes no exterior (só 1,7% tem)<sup>4</sup> e a menor

<sup>4</sup> Neste item, o país está na 65ª posição, em 65 países estudados pelo GEM.

proporção de tecnologia com menos de 1 ano (0,6%)<sup>5</sup>. Finalmente, o Brasil só fica à frente do México e da Índia, quando se trata do valor médio investido pelos Empreendedores Iniciais (US\$ 1.401), contra, por exemplo, Itália e Alemanha, onde este valor chega a US\$ 32,9 mil e US\$ 43,4 mil. Desta forma, é evidente que é elevada a proporção de adultos envolvidos com o empreendedorismo. Porém, a capacidade média de inovação destes é relativamente baixa. A maioria dos empreendedores brasileiros entra no mercado oferecendo produtos muito simples, principalmente, voltados ao atendimento das necessidades básicas do mercado interno.

## 1.2- Global Entrepreneurship Index (GEI)

Anualmente, o *The Global Entrepreneurship and Development Institute* (GEDI) publica o *Global Entrepreneurship Index (GEI Index)*. Trata-se de um “índice composto”, ou seja, que resulta da agregação de outros índices (Quadro 1). A agregação destes permite calcular o GEI score, um ranking para o conjunto dos países analisados. Em essência, o GEI score não se propõe a medir o nível de empreendedorismo, mas sim a “qualidade do empreendedorismo” e a extensão e a profundidade do “ecossistema” que dá suporte ao empreendedorismo presente em cada país<sup>6</sup>.

Quadro 1 – A estrutura do GEI Index (2017)

Sub-Indexes	Pillars	Variables (Ind./Inst.)	
GLOBAL ENTREPRENEURSHIP INDEX	ATTITUDES SUB-INDEX	OPPORTUNITY PERCEPTION	OPPORTUNITY RECOGNITION FREEDOM (ECONOMIC FREEDOM *PROPERTY RIGHTS)
		STARTUP SKILLS	SKILL PERCEPTION EDUCATION (TERTIARY EDUCATION*QUALITY OF EDUCATION)
		RISK ACCEPTANCE	RISK PERCEPTION COUNTRY RISK
		NETWORKING	KNOW ENTREPRENEURS AGGLOMERATION (URBANIZATION*INFRASTRUCTURE)
		CULTURAL SUPPORT	CAREER STATUS CORRUPTION
	ABILITIES SUB-INDEX	OPPORTUNITY STARTUP	OPPORTUNITY MOTIVATION GOVERNANCE (TAXATION*GOOD GOVERNANCE)
		TECHNOLOGY ABSORPTION	TECHNOLOGY LEVEL TECHNOLOGY ABSORPTION
		HUMAN CAPITAL	EDUCATIONAL LEVEL LABOR MARKET (STAFF TRAINING*LABOUR FREEDOM)
		COMPETITION	COMPETITORS COMPETITIVENESS (MARKET DOMINANCE*REGULATION)
	ASPIRATION SUB-INDEX	PRODUCT INNOVATION	NEW PRODUCT TECH TRANSFER
PROCESS INNOVATION		NEW TECHNOLOGY SCIENCE (GERD*(AVERAGEQUALITY OF SCIENTIFIC INSTITUTIONS +AVAILABILITY OF SCIENTISTS AND ENGINEERS))	
HIGH GROWTH		GAZELLE FINANCE AND STRATEGY (VENTURE CAPITAL*BUSINESS SOPHISTICATION)	
INTERNATIONALIZATION		EXPORT ECONOMIC COMPLEXITY	
RISK CAPITAL		INFORMAL INVESTMENT DEPTH OF CAPITAL MARKET	

Fonte: GEDI (2017)

Nota: Em 2017, o GEI sofreu uma atualização de sua metodologia, com a inserção das variáveis assinaladas em vermelho.

<sup>5</sup> Neste item, o país está na 64ª posição, em 65 países estudados pelo GEM, apenas à frente de El Salvador, que registrou 0%.

<sup>6</sup> GEDI (2017), “Global Entrepreneurship Index 2017”, p.11

**Tabela 2 – Ranking do GEI Score de 137 os países (2017)**

Ranking	País	GEI Score	Ranking	País	GEI Score	Ranking	País	GEI Score
1	Estados Unidos	83,4	47	Hungria	36,3	93	Jamaica	21
2	Suíça	78	48	China	36,3	94	Sri Lanka	20,9
3	Canadá	75,6	49	Grécia	34,6	95	Tajikistão	20,7
4	Suécia	75,5	50	Uruguai	34,6	96	Zâmbia	20,5
5	Dinamarca	74,1	51	Barbados	34,5	97	Bolívia	20,4
6	Islândia	73,5	52	Botswana	34,4	98	Brasil	20,1
7	Austrália	72,5	53	Brunei	33,9	99	Bósnia e Herzegovina	19,9
8	Reino Unido	71,3	54	Malásia	33,4	100	Nigéria	19,9
9	Irlanda	71	55	África do Sul	32,6	101	El Salvador	19,8
10	Países Baixos	67,8	56	Jordânia	31,7	102	Senegal	19,7
11	Finlândia	66,9	57	Azerbaijão	31,1	103	Ruanda	19,6
12	Alemanha	64,9	58	Costa Rica	31	104	Líbia	19,2
13	França	64,1	59	Croácia	30,8	105	Laos	18,7
14	Áustria	63,5	60	Namíbia	30,7	106	Honduras	18,2
15	Bélgica	63	61	Montenegro	30,2	107	Kênia	18,2
16	Taiwan	60,7	62	Kazakistão	30,1	108	Guatemala	17,9
17	Israel	59,1	63	Líbano	28,8	109	Etiópia	17,8
18	Chile	58,8	64	Macedônia	28,7	110	Suriname	17,5
19	Emirados Árabes	58,8	65	Tailândia	27,1	111	Paraguai	16,7
20	Luxemburgo	58,1	66	Ucrânia	26,9	112	Costa do Marfim	16,6
21	Catar	58	67	Peru	26,8	113	Belize	16,6
22	Noruega	55,9	68	Panamá	26,2	114	Cambodja	16,5
23	Estônia	55,5	69	Índia	25,8	115	Gâmbia	16,1
24	Singapura	52,2	70	Morocos	25,7	116	Camarões	16
25	Japão	51,7	71	México	25,7	117	Guiana	15,9
26	Eslovênia	51,5	72	Rússia	25,4	118	Tanzânia	15,8
27	Coreia	50,5	73	Argélia	24,7	119	Mali	15,6
28	Lituânia	49,6	74	Trinidad & Tobago	24,6	120	Myanmar	15,6
29	Portugal	47,2	75	Gabão	24,6	121	Libéria	15,6
30	Arábia Saudita	47,2	76	Filipinas	24,1	122	Paquistão	15,2
31	Polónia	46,6	77	Geórgia	24	123	Moçambique	15,1
32	Hong Kong	46,4	78	República Dominicana	24	124	Madagascar	14,3
33	Espanha	45,3	79	Servia	23,1	125	Angola	14,1
34	Bahrein	44,7	80	Albânia	23	126	Uganda	13,2
35	Eslováquia	44,1	81	Egipto	22,7	127	Benin	13
36	Turquia	43,7	82	Bulgária	22,7	128	Venezuela	13
37	Oman	43,6	83	Argentina	22,2	129	Nicarágua	12,7
38	Letónia	43	84	Armênia	22,1	130	Malawi	12,5
39	Kuwait	42,5	85	Irã	22,1	131	Guiné	12,1
40	República Tcheca	42,2	86	Gana	22	132	Burkina Faso	11,9
41	Porto Rico	40,6	87	Vietnã	22	133	Bangladesh	11,8
42	Tunísia	40,5	88	Suazilândia	21,8	134	Mauritânia	11,6
43	Chipre	38,5	89	Moldova	21,3	135	Serra Leoa	11,4
44	Colômbia	37,3	90	Indonésia	21,2	136	Burundi	11,4
45	Romênia	37,1	91	Equador	21,1	137	Chad	8,8
46	Itália	37	92	Quirguistão	21			

Fonte: GEDI (2017).

O GEI é composto por 3 sub índices (Atitudes, Habilidades e Aspirações) e 14 pilares que, por sua vez, resultam da agregação de cerca de 50 variáveis<sup>7</sup>. Algumas das variáveis que compõem o GEI são institucionais ou variáveis de ambiente (p.ex. características da infraestrutura, do mercado de trabalho, níveis de corrupção etc.), originárias de fontes de informações diversas. Algumas são indicadores originariamente levantados na pesquisa GEM (que é um trabalho independente do GEI).

Da lista de 137 países analisados no GEI 2017, nas melhores colocações predominam os países mais ricos anglo-saxões, nórdicos e/ou da Europa ocidental “direcionados por inovação” (Tabela 2). Estados Unidos, Suíça, Canadá, Suécia e Dinamarca lideram o ranking.

No outro extremo do *ranking*, predominam países “direcionados por fatores” e com baixo PIB e/ou PIB per capita, tais como o Paquistão, Bangladesh, Uganda e outros países pobres da África. Segundo o GEDI (2017), o GEI *score* apresenta correlações positivas com o PIB ( $R^2=0,58$ ), PIB per capita ( $R^2=0,62$ ) e a “evolução digital” ( $R^2=0,72$ ). No entanto, deve-se observar que tal resultado já seria de se esperar visto que, entre as cerca de 50 variáveis utilizadas para compor o índice geral, há um grande número de variáveis que apresenta “multicolinearidade”<sup>8</sup>. A maioria das variáveis utilizadas expressam, na verdade, o nível de desenvolvimento do país, e não necessariamente ao grau de empreendedorismo.<sup>9</sup>

Em 2017, o Brasil estava na 98ª colocação, atrás, por exemplo, da Jamaica (93ª), Gana (86ª), Irã (85ª), Albânia (80ª), Filipinas (76ª), Gabão (75ª), Panamá (68ª), Líbano (63ª), Cazaquistão (62ª), Namíbia (60ª), Costa Rica (58ª) e Botswana (52ª). No relatório do ano anterior (quando havia 132 países avaliados), o Brasil situava-se na 92ª posição (também atrás da maioria dos países aqui citados).

---

<sup>7</sup> A descrição completa das variáveis utilizadas pelo GEI é apresentada no Anexo 2, deste relatório. Algumas destas variáveis resultam da combinação de sub variáveis. Por exemplo, o pilar “Alto crescimento” resulta da combinação de 3 sub variáveis: (1) percentual de empresas de alto crescimento, que pretendem empregar pelo menos 10 pessoas e pretendem crescer mais de 50% em 5 anos; (2) disponibilidade de venture capital; e (3) sofisticação da estratégia de negócios.

<sup>8</sup> Ou seja, as variáveis independentes/explicativas apresentam elevada correlação entre si, o que dificulta identificar o real efeito de cada uma sobre o índice geral.

<sup>9</sup> Os países mais desenvolvidos (com maior PIB e PIB per capita) tendem a liderar o ranking do GEI porque o nível de desenvolvimento destes afeta positivamente diversas variáveis utilizadas no cálculo do GEI. Por exemplo, os países desenvolvidos são os que possuem infraestrutura mais desenvolvida e atualizada, mão de obra mais sofisticada, mercado de trabalho mais desenvolvido, menores níveis de corrupção, maior proporção da população com nível superior, maior nível de governança das instituições etc. Desta forma, aparentemente, o GEI parece mais um indicador que mede o nível de desenvolvimento de um país, do que o seu nível de empreendedorismo.

**Figura 1 – Desempenho do Brasil no GEI 2017**

### 14 Pillar Performance:



Fonte: GEDI (2017)

Na análise dos 14 pilares (apresentados na 3ª coluna do Quadro 1 e Figura 1), em 13 os resultados do Brasil ficam abaixo da média mundial, e em 6 ficam abaixo da média da América Central e do Sul e Caribe. Os itens pior avaliados, no Brasil, são a “internacionalização” e o “capital humano” e os melhor avaliados são a “Rede de Contatos (Networking)” e a “percepção de oportunidade”.

Deve-se ressaltar aqui que, as fontes originais de informações utilizadas para compor o GEI são provenientes de um número relativamente grande de diferentes instituições (p.ex. GEM, Banco Mundial, Transparência Internacional, *Heritage Foundation*, *World Economic Forum* - WEF, Organização das Nações Unidas - ONU, *Organisation for Economic Co-operation and Development* - OECD, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO e EMLYON). Além disso, nem sempre existem dados atualizados. Há também países para os quais não existem dados, assim, os dados utilizados resultam de estimativas dos próprios autores obtidas de formas diversas. Por exemplo, para compor o GEI 2017, no caso das variáveis oriundas do GEM, apenas 60 países dispunham de dados atualizados (referentes a 2015). Outros 40 países, não tinham dados atualizados, tendo sido então utilizados os dados disponíveis entre 2009 e 2014. Para 37, não havia dados disponíveis no GEM para nenhum ano, tendo sido utilizado, como *proxy*, dados de “países similares” ou média de “países similares”.

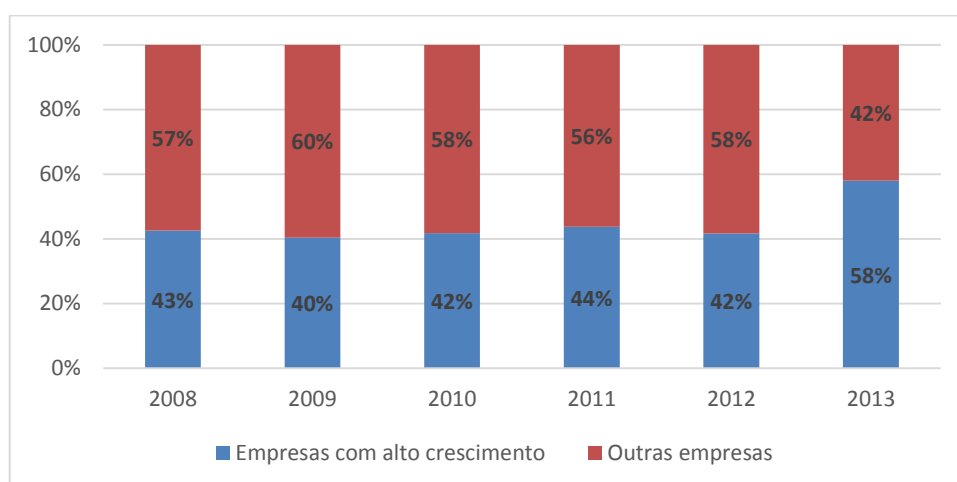
Possivelmente, por conta desta variedade de situações sobre como são obtidos os dados, apesar de ser intuitivo que os países mais desenvolvidos tendem a liderar o ranking, e os menos desenvolvidos tendem a ficar no final do ranking, para o grupo de países que se encontram no bloco intermediário, os resultados são menos intuitivos e mais difíceis de assimilar. É o caso, por exemplo, do Brasil (98ª colocação), atrás de países como Gana (86ª), Albânia (80ª) e Gabão (75ª).

### 1.3- “Estatísticas de Empreendedorismo”

No Brasil, entre os estudos que abordam o empreendedorismo, os mais importantes são os trabalhos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da ENDEAVOR.

O IBGE, tem alguns trabalhos que buscam identificar as características das empresas consideradas de “alto crescimento”<sup>10</sup> e as “empresas gazelas”<sup>11</sup>. O foco não é o indivíduo que é empreendedor, mas as empresas que crescem a taxas muito elevadas.

**Gráfico 4 – Participação das empresas de alto crescimento no saldo (acrécimo) de empregados assalariados em empresas com 1 pessoa ou mais assalariada**



Fonte: IBGE (2014)

<sup>10</sup> “Uma empresa é classificada como de “alto crescimento” quando apresenta crescimento médio do pessoal ocupado assalariado de pelo menos 20% ao ano por um período de três anos e tem 10 pessoas ou mais ocupadas assalariadas no ano inicial de observação (EUROSTAT-OECD..., 2007)” (IBGE, 2013)

<sup>11</sup> “subconjunto das empresas de alto crescimento formado por empresas mais jovens... são aquelas com até três anos de idade no ano inicial de observação ou, dito de outra forma, empresas com até cinco anos de idade no ano de referência” (IBGE, 2013);

Em 2015 o IBGE lançou o estudo “Estatísticas de empreendedorismo” que, com base nos dados do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) de 2013, identificou 33,4 mil empresas de “Alto Crescimento” (e 4,5 mil empresas “Gazelas”). Em 2013, apesar de representarem apenas 0,7% das empresas ativas, as empresas de alto crescimento ocupavam cerca de 5,0 milhões de empregados assalariados (14% do total) e pagavam R\$ 107,5 bilhões em salários e outras remunerações (13% do total).

A importância dessas empresas está no potencial de geração de novos postos de trabalho. Em 2013, as empresas de alto crescimento geraram 42% do total de novos postos de trabalho criados no ano, nas empresas ativas com 1 empregado assalariado ou mais (Gráfico 4). Entre 2008 e 2012, esta proporção variou entre 56% e 60% do saldo de emprego gerado.

A maioria das empresas de alto crescimento ocupava até 49 pessoas assalariadas em 2013 (52%), e a média de idade era de 13,9 anos. Quando consideradas as composições setoriais das empresas de alto crescimento, das gazelas e demais empresas, não foram verificadas diferenças expressivas, o que sugere que, em parte, a elevada taxa de crescimento está associada à identificação de oportunidades de mercado ainda não atendidas, e não necessariamente a produtos e serviços revolucionários.

Em 2016, o IBGE lançou o trabalho “Demografia das Empresas”, com base nos dados do CEMPRE de 2014. O objetivo deste trabalho era mais amplo. Ele se propunha não apenas a atualizar o perfil das empresas de alto crescimento, mas também atualizar os resultados sobre as taxas de entrada, saída e de sobrevivência das empresas<sup>12</sup>. No tocante à questão das empresas de alto crescimento, em 2014, haviam 31,2 mil empresas de alto crescimento (0,7% do total de empresas ativas). Na comparação com o estudo anterior, não houve mudanças significativas. As maiores proporções de empresas de alto crescimento, estavam em atividades administrativas e serviços complementares (10,5%), construção (9,6%) e em atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados (9,2%). As empresas de alto crescimento ocuparam 4,5 milhões de assalariados (15,4% do pessoal assalariado nas empresas com 10 ou mais pessoas).

---

<sup>12</sup> Segundo aquele estudo, do total de 4,6 milhões de empresas ativas em 2014, a taxa de sobrevivência geral de empresas, de todos os anos, foi de 84,1% (empresas de todas as idades que estavam ativas em 2014 e em 2013). Número distinto do identificado no último estudo do Sebrae (76,6% de sobrevivência). A diferença, no entanto, se deve às diferentes metodologias utilizadas. No caso do IBGE eram consideradas as empresas de todas as idades, enquanto no caso do Sebrae, apenas as empresas com até 2 anos concluídos em 2014, além de outras diferenças (p.ex. uso de cadastros distintos SRF x CEMPRE, usos de empresas com e sem empregados etc.).

#### 1.4- “Empreendedorismo nas Universidades”

Entre as pesquisas realizadas pela ENDEAVOR sobre o empreendedorismo<sup>13</sup>, se destaca o trabalho “Empreendedorismo nas Universidades Brasileiras 2016”. A pesquisa parte do princípio de que o ensino do empreendedorismo nas universidades pode exercer importante papel no processo de inovação e o desenvolvimento econômico dos países. Esta foi a quarta edição da pesquisa, tendo sido entrevistados 2.230 alunos e 680 professores, de mais de 70 instituições de ensino superior do país. O trabalho tem como objetivo direcionar as estratégias das universidades e das lideranças que trabalham com o tema no Brasil, sejam professores, reitores ou formuladores de políticas públicas.

De acordo com a pesquisa, hoje, 6% dos universitários brasileiros já são empreendedores e outros 21% pretendem empreender no futuro. Predominam ali empreendimentos muito pequenos: 30% não têm sequer um funcionário e 93% possuem até dez empregados. Além disso, não há planos expressivos de expansão, já que apenas 10% querem ter mais de 25 funcionários em cinco anos.

A inovação também é rara entre aqueles que estão empreendendo na universidade: só 4% desses estudantes-empreendedores consideram ter um produto ou serviço novo no mercado nacional. Inovar não está na cabeça de boa parte dos atuais empreendedores nem dos futuros, haja vista que 75% dos potenciais empreendedores não pretendem oferecer um produto ou serviço novo para o Brasil, e só 1,4% quer criar algo inovador no mundo.

Entre os principais resultados do trabalho, chegou-se à conclusão de que há também um descompasso entre o que as universidades estão oferecendo e o que os alunos demandam, nessa área, o que explica, em parte, o quadro pouco dinâmico do empreendedorismo na maioria das universidades brasileiras.

O Quadro 2 apresenta um resumo deste descompasso. Por ele, verifica-se que se por um lado a maioria dos professores (65%) está satisfeita com as iniciativas que já são feitas, por outro, só 36% dos alunos estão satisfeitos com estas iniciativas. Mais da metade dos alunos empreendedores demandam também iniciativas tais como incubadoras, eventos e programas de acesso à investidores, mas a maior parte das universidades não oferece estes tipos de

---

<sup>13</sup> No site da Endeavor (<https://endeavor.org.br/pesquisas-da-endeavor/>) podem ser encontrados outros estudos e pesquisas, tais como: Desafios dos empreendedores brasileiros 2016; Burocracia nos negócios; O potencial para empreender com alto impacto; O potencial para empreender com alto impacto



atividades. E 52% dos alunos que são empreendedores desejam programas de acesso a investidores, mas só 23% das universidades oferecem este tipo de serviço.

**Quadro 2 – O que pensam as universidades e os empreendedores universitários brasileiros**

UNIVERSIDADES	EMPREENDEDORES UNIVERSITÁRIOS
65% dos professores estão satisfeitos com iniciativas de empreendedorismo na universidade.	36% estão satisfeitos com estas iniciativas
39% das universidades oferecem iniciativas como disciplinas, incubadoras e eventos.	56% acreditam que disciplinas, incubadoras e eventos são essenciais para prepará-los
23% das universidades oferecem iniciativas como programas de acesso a investidores	52% consideram essencial a existência de programas de acesso a investidores, mediado pela universidade

Fonte: ENDEAVOR (2016)

O estudo afirma também que a maioria (54%) das disciplinas sobre o empreendedorismo se fundamenta, principalmente, na “inspiração para empreender”. Já os programas que proporcionam maior visão e viés inovadores, como criação de novos negócios, gestão de pequenos negócios, franquias e inovação e tecnologia, estão presentes em somente 6,2% das instituições ... *“Ou seja, a universidade possui disciplinas que motivam os alunos a darem o primeiro passo, mas deixa a desejar ao não os ajudar nos passos seguintes”* (pg.4)... *“Não estão atendendo às necessidades dos alunos”* (idem). O trabalho salienta também que as iniciativas na maioria das universidades se dão de forma isolada, e têm sua continuidade dependente do professor. Portanto, as universidades deveriam adotar programas mais completos e integrados, focados nas necessidades dos alunos, e que seria importante a presença de entidade interna que institucionalize as ações ligadas ao empreendedorismo. A universidade se mostra também desconectada do mercado: 46% dos professores nunca tiveram experiência como empreendedor e só 6,3% dos professores se atualizam por meio de conversas com agentes ligados ao mercado (enquanto 48% dos alunos empreendedores conversam com executivos e empreendedores e acreditam que isto é útil). Desta forma, tal como os demais estudos já citados, o trabalho da Endeavor aponta o *gap* existente de empreendedores mais dinâmicos e mais inovadores, assim como a diferença entre o que ofertam as universidades e o que demandam os alunos.

## 1.5- “Sobrevivência de empresas”

O potencial de geração de postos de trabalho dos Pequenos Negócios será maior quanto maior a taxa de sobrevivência desses empreendimentos<sup>14</sup>. Os estudos e pesquisas já realizados pelo Sebrae mostram que, em geral, a sobrevivência das empresas está associada a um conjunto de fatores, tais como: conjuntura econômica favorável, políticas públicas que criem um ambiente favorável à atividade empreendedora e algumas características pessoais dos indivíduos que tomam a iniciativa de abrir seu próprio negócio. Sem querer esgotar aqui este ponto, entre as principais características pessoais identificadas nestes estudos, verifica-se que, tendem a favorecer a sobrevivência dos negócios:

- Uma maior experiência anterior do empreendedor na atividade;
- Um maior preparo do empreendedor em termos de gestão (p.ex. gestão do fluxo de caixa, gestão dos custos), no planejamento de negócios e perfil inovador;
- Um maior nível de escolaridade do empreendedor;
- Uma maior presença de itens do “Comportamento empreendedor” (conhecimentos, habilidades e atitudes empreendedoras);
- A motivação do empreendedor/negócio “por oportunidade” e não “por necessidade”

---

<sup>14</sup> Para o aprofundamento sobre o conhecimento neste tema, é recomendada a leitura das seguintes publicações: SEBRAE (2016), “Sobrevivência das empresas no Brasil”; SEBRAE-SP (2014), “Causa mortis: o sucesso e o fracasso das empresas nos primeiros 5 anos de vida”; SEBRAE (2013), “Sobrevivência das empresas no Brasil”; SEBRAE-SP (2010), “Doze anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas”; SEBRAE-SP (2008), “10 Anos de Monitoramento da Sobrevivência e Mortalidade de Empresas”; SEBRAE-SP (2005), “Sobrevivência e Mortalidade das Empresas Paulistas de de 1 a 5 anos”.

## 2. PEQUENOS NEGÓCIOS E POSTOS DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a participação dos Pequenos Negócios na geração de postos de trabalho pode ser medida, em pelo menos dois níveis:

- no total de empregos com carteira (mercado de trabalho formal); e
- no total de pessoas ocupadas (no conjunto do mercado de trabalho).

### 2.1- Participação no Total do Emprego com Carteira Assinada

Neste caso, a análise é limitada ao mercado de trabalho formal, ou seja, àqueles indivíduos que trabalham como empregados assalariados, nas empresas do setor privado, com registro em carteira.

**Tabela 3 – Força de Trabalho, no Brasil, no 1º trimestre de 2017**

	<b>Força de Trabalho (em milhões de pessoas)</b>	<b>Participação (em %)</b>
<b>Pessoas Ocupadas</b>	<b>88,9</b>	<b>86%</b>
Empregado com carteira	33,4	32%
Empregado sem carteira	10,2	10%
Doméstico	6,1	6%
Servidor público	10,9	11%
Empregador	4,1	4%
Conta Própria	22,1	21%
Trabalhador familiar	2,2	2%
<b>Pessoas Desocupadas</b>	<b>14,2</b>	<b>14%</b>
<b>TOTAL (*)</b>	<b>103,1</b>	<b>100%</b>

Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

(\*) Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, na semana de referência

De acordo com a PNAD Contínua do IBGE (Tabela 3), no primeiro trimestre de 2017, haviam 103,1 milhões de pessoas com 14 anos ou mais que constituíam a força de trabalho, no Brasil. Desse total, 14% estava desocupada e 86% ocupadas. Apenas 32% da força de trabalho é constituída por pessoas que trabalham no mercado formal de trabalho, como empregados assalariados com registro em carteira de trabalho (33,4 milhões de empregados com carteira). A distribuição do mercado de trabalho formal, por porte das empresas pode ser analisada a partir dos dados da RAIS (Tabela 2). Os dados da RAIS 2015, a última disponível, mostram que 99% das empresas que declaram a RAIS são Micro e Pequenas Empresas, 1% são empresas de médio porte e apenas 0,36% são empresas de grande porte. Na comparação dos dados da RAIS entre 2010 e 2015 esta proporção não se alterou.

**Tabela 4 – Distribuição do número de empresas por porte na RAIS**

	Empresas (2010)		Empresas (2015)	
MPE	6.041.062	99%	6.634.119	99%
Médias Empresas	39.906	1%	42.767	1%
Grandes Empresas	21.612	0%	23.942	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6.102.580</b>	<b>100%</b>	<b>6.700.828</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS 2010 e 2015 (MTE)

Nota:

Micro e Pequenas Empresas: até 49 empregados no comércio e serviços e até 99 empregados na indústria e construção.

Médias empresas: de 50 a 99 empregados no comércio e serviços e de 100 a 499 empregados na indústria e construção.

Grandes Empresas: 100 ou mais empregados no comércio e serviços e 500 ou mais empregados na indústria e construção.

**Tabela 5 – Distribuição do número de empregados com carteira por porte de empresa na RAIS**

	Empregados (2010)		Empregados (2015)	
MPE	14.688.502	51%	16.899.289	54%
Médias Empresas	4.543.425	16%	4.572.097	15%
Grandes Empresas	9.327.856	33%	9.903.362	32%
<b>TOTAL</b>	<b>28.559.783</b>	<b>100%</b>	<b>31.374.748</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS 2010 e 2015 (MTE)

Nota:

Micro e Pequenas Empresas: até 49 empregados no comércio e serviços e até 99 empregados na indústria e construção.

Médias empresas: de 50 a 99 empregados no comércio e serviços e de 100 a 499 empregados na indústria e construção.

Grandes Empresas: 100 ou mais empregados no comércio e serviços e 500 ou mais empregados na indústria e construção.

De acordo com a RAIS de 2015, as Micro e Pequenas Empresas respondiam por 54% do total dos empregos com carteira assinada (Tabela 3). Comparado com a RAIS de 2010, verificou-se um pequeno aumento na participação dos Pequenos Negócios no total de empregos com carteira, passando de 51% para 54% do total.

## 2.2- Participação no Total dos Postos de Trabalho do Setor Privado

Com respeito à participação dos Pequenos Negócios no contexto mais amplo do total de pessoas ocupadas, em particular no “setor privado” da economia, é possível obter uma estimativa com base no cruzamento dos dados da PNAD (Tabela 3), com um conjunto de hipóteses adicionais. Hipóteses elaboradas com base nas informações disponíveis na RAIS. Assim, utilizando os dados da PNADC relativa ao 1º trimestre de 2017, e assumindo as seguintes hipóteses:

- **Hipótese 1:** como 54% dos empregados com carteira assinada da RAIS trabalham nas MPE, pode-se assumir que esta mesma proporção pode ser aplicada aos empregados com carteira da PNADC;
- **Hipótese 2:** como 99% das empresas que declaram a RAIS são MPE, pode-se assumir que esta mesma proporção pode ser aplicada às categorias “Empregador” e “Conta Própria” (os Donos de Negócio) da PNAC;
- **Hipótese 3:** por falta de uma referência mais precisa, pode-se assumir conservadoramente<sup>15</sup> que, para as categorias “Empregado sem carteira” e Trabalhador Familiar”, a proporção destes que trabalham em MPE é a mesma encontrada no caso dos “Empregados com carteira” (54%);
- **Hipótese 4:** “domésticos” e “servidores públicos” tem características próprias que costumam (a maioria) passar ao largo das empresas do setor privado. Portanto, convencionou-se aqui que não fazem parte do “setor privado” da economia.

Com base nesse conjunto de hipóteses, concluiríamos que, no 1º trimestre de 2017, o setor privado da economia proporcionou ocupação para 72 milhões de pessoas (Tabela 4), das quais

---

<sup>15</sup> Diz-se aqui que esta hipótese é conservadora porque, a opção à adoção desta hipótese seria atribuir maiores proporções destes às MPE, uma vez que este tipo de empresa tende a apresentar relações mais informais de trabalho do que as médias e grandes empresas. Portanto, esta hipótese subestima a participação das MPE no total de pessoas ocupadas.

50,6 milhões de postos de trabalho estariam nas MPE (70% do total), enquanto 21,4 milhões de postos de trabalho estariam nas Médias e Grandes Empresas (30%)<sup>16</sup>.

**Tabela 6 – Estimativa do número de pessoas ocupadas no “setor privado”, por porte de empresa, no 1º trimestre de 2017 (em milhões de pessoas)**

<b>Pessoas Ocupadas no “setor privado”</b>	<b>Hipótese assumida</b>	<b>Total</b>	<b>MPE</b>	<b>MGE</b>
Empregado com carteira	Hip.1: 54% estão nas MPE	33,4	18,0	15,4
Empregado sem carteira	Hip.3: 54% estão nas MPE	10,2	5,5	4,7
<b>Doméstico</b>	<b>Hip.4: categoria excluída</b>			
<b>Servidor público</b>	<b>Hip.4: categoria excluída</b>			
Empregador	Hip.2: 99% estão nas MPE	4,1	4,1	0,0
Conta Própria	Hip.2: 99% estão nas MPE	22,1	21,9	0,2
Trabalhador familiar	Hip.3: 54% estão nas MPE	2,2	1,2	1,0
<b>RESULTADO</b>		<b>72,0 (100%)</b>	<b>50,6 (70%)</b>	<b>21,4 (30%)</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE) e dados da RAIS.

Uma informação mais precisa sobre a participação das MPE no setor privado pode ser obtida a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Porém, a PED é limitada às algumas Regiões Metropolitanas (RM) do país e o último dado disponível, por porte, é de 2015. De acordo com o DIEESE (2017)<sup>17</sup>, é possível verificar que, em 2015, a participação das MPE no total de pessoas ocupadas foi de 65% na média das 5 RM pesquisadas (Tabela 7).

<sup>16</sup> Este resultado pode ser alterado, caso seja identificado um conjunto de hipóteses que reflita melhor a situação da realidade brasileira.

<sup>17</sup> DIEESE/SEBRAE (2017), “Anuário do Trabalho na Micro e Pequenas Empresas 2015”.

**Tabela 7 - Distribuição das pessoas ocupadas segundo porte da empresa –**

**Regiões Metropolitanas 2015 (em %)**

	<b>MPE</b>	<b>MGE</b>	<b>Total</b>
Fortaleza	68%	32%	100%
Porto Alegre	67%	33%	100%
Salvador	62%	38%	100%
São Paulo	58%	42%	100%
Distrito Federal	72%	28%	100%
<b>Total Metropolitano</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>

Fonte: DIEESE (2017), “Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2015”.

A diferença entre as proporções das MPE no total de pessoas ocupadas, encontradas nas Tabelas 6 e 7 (respectivamente 70% e 65%) poderia ser explicada pelos seguintes fatores:

- A primeira proporção (70%) diz respeito à proporção verificada na média do país, enquanto a segunda (65%) diz respeito à proporção encontrada na média de 5 regiões metropolitanas. Observe-se que nas RM, tende a ser maior a presença de grandes e médias empresas, ao passo que fora das RM tende a ser maior a participação relativa das MPE na geração de postos de trabalho, em especial nos municípios do interior e de menor porte;
- A primeira proporção (70%) diz respeito ao 1º trimestre de 2017, período em que a crise econômica chegou ao seu limite (tema que será retomado mais à frente), enquanto a segunda proporção (65%) diz respeito a 2015. Como será visto à frente, durante o período de retração da economia, os Pequenos Negócios tendem a exercer um papel de “colchão social” para o desemprego. Então seria natural esperar um aumento da participação das MPE no total de pessoas ocupadas no setor privado, entre 2015 e 2017;

### **3. PEQUENOS NEGÓCIOS COMO “COLCHÃO SOCIAL” DO EMPREGO NA CRISE**

#### **3.1- Evolução recente dos postos de trabalho segundo a PNADC**

Uma das características marcantes da economia brasileira dos últimos anos foi o forte processo de retração econômica. Conforme exposto no Gráfico 5, no 2º trimestre de 2014 teve início o período de 12 trimestres seguidos de queda do PIB do trimestre, na comparação com o mesmo trimestre do ano anterior. Isto levou à uma série implicações sobre o mercado de trabalho, tais como:

- A queda do nível de pessoas ocupadas (Gráfico 5);
- O aumento da taxa de desemprego (Gráfico 6); e
- A retração do valor do rendimento médio real dos trabalhadores e da massa total de salários da economia (Gráfico 7)<sup>18</sup>.

O número total de pessoas ocupadas, que chegou a 92,9 milhões de pessoas no final de 2014 (o pico da série), caiu para 88,9 milhões de pessoas, no 1º trimestre de 2017 (queda de quase 4 milhões de pessoas). No mesmo período, o número de pessoas desocupadas dobrou, passando de 6,5 milhões de pessoas para 14,2 milhões de pessoas (aumento de 7,7 milhões), oriundas não apenas do aumento de pessoas dispensadas no período, mas também do ingresso de novas pessoas no mercado de trabalho que não encontraram vagas.

Como consequência desse processo, o nível de formalização do trabalho, medido pela proporção de pessoas ocupadas que possuem carteira assinada, cujo pico foi de 40,1%, no segundo trimestre de 2014, caiu para 37,6%, no 1º trimestre de 2017. Caiu, portanto, o nível de formalização do trabalho (Gráfico 8).

No sentido oposto (Gráfico 9), aumentou a proporção dos indivíduos à frente de um empreendimento, como Donos de Negócio (Empregadores + Conta Própria), tendo a proporção destes no total de pessoas ocupadas atingido o pico (29,7%), no 1º trimestre de 2016. Logo na sequência, seguiu-se ligeiro arrefecimento e novo aumento, até atingir 29,5% no 1º trimestre de 2017 (segundo melhor resultado da série). Como pode ser visto na Tabela 8, em termos absolutos, entre o 2º trimestre de 2014, quando se iniciou a recessão, e o 1º trimestre de 2017, o número de Donos de Negócio passou de 24,8 milhões para 26,2 milhões de pessoas (acréscimo

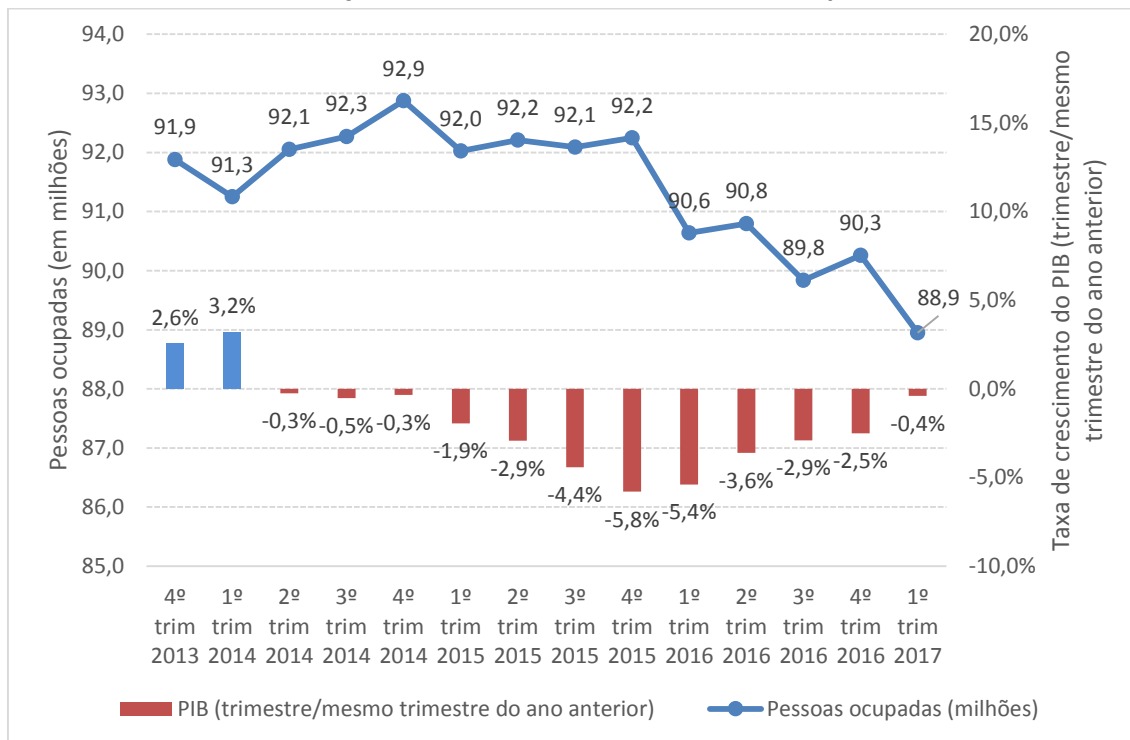
---

<sup>18</sup> A melhora do rendimento real do último trimestre da série está vinculada à forte queda da inflação.



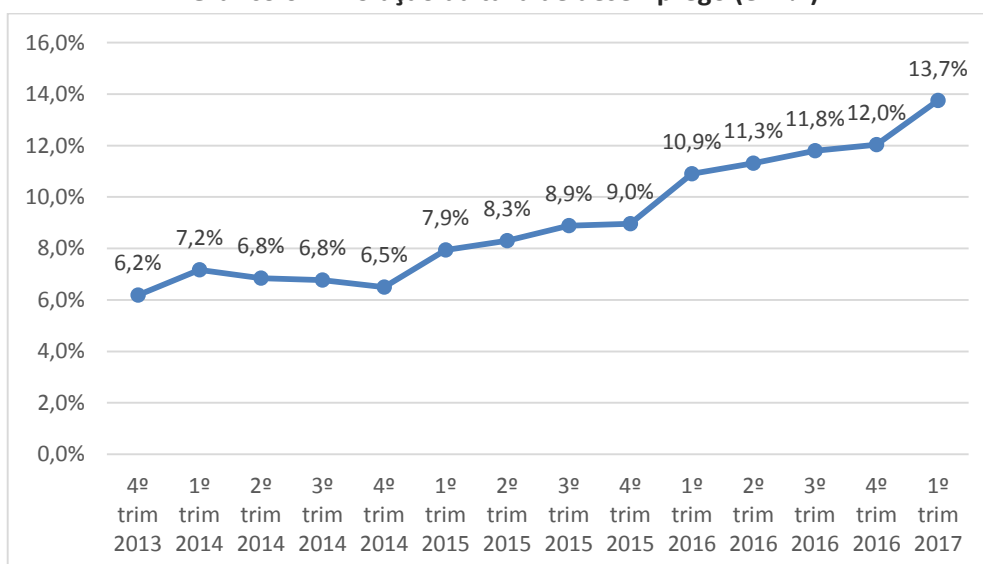
de 1,4 milhão de pessoas). Parte expressiva destes ingressou no próprio negócio por conta da falta de melhores oportunidades no mercado de trabalho<sup>19</sup>.

**Gráfico 5 – Evolução do PIB e do número de Pessoas Ocupadas no Brasil**



Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

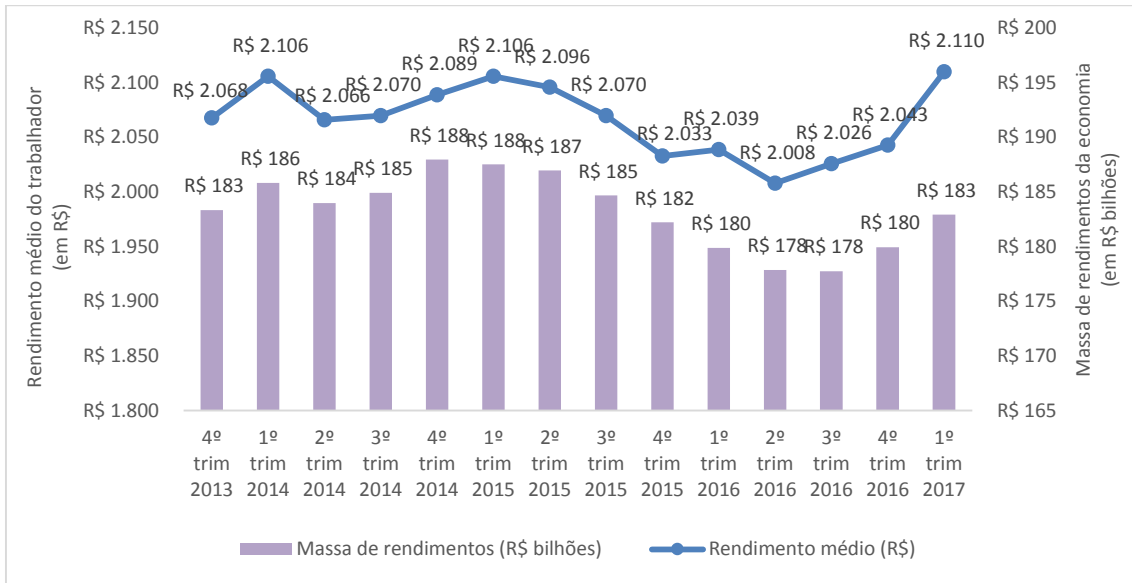
**Gráfico 6 – Evolução da taxa de desemprego (em %)**



Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

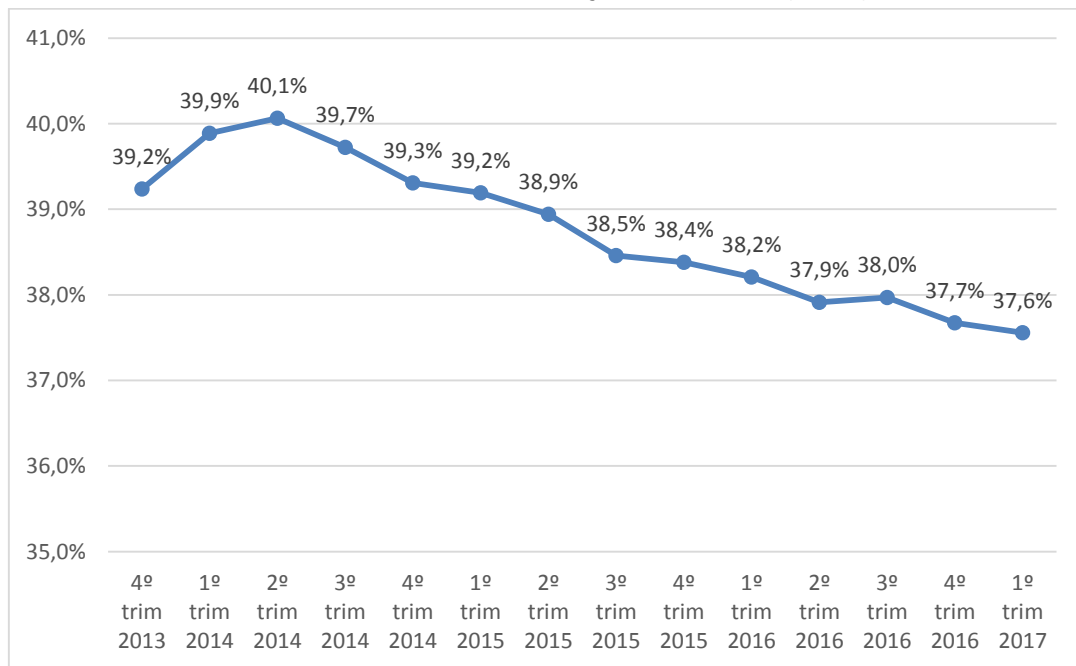
<sup>19</sup> A pesquisa GEM mostrou que, nos dois últimos anos da série histórica daquela pesquisa, o nível de empreendedorismo por oportunidade caiu sensivelmente, comparado aos dez anos anteriores.

**Gráfico 7 – Evolução do rendimento médio e da massa de rendimentos na economia**



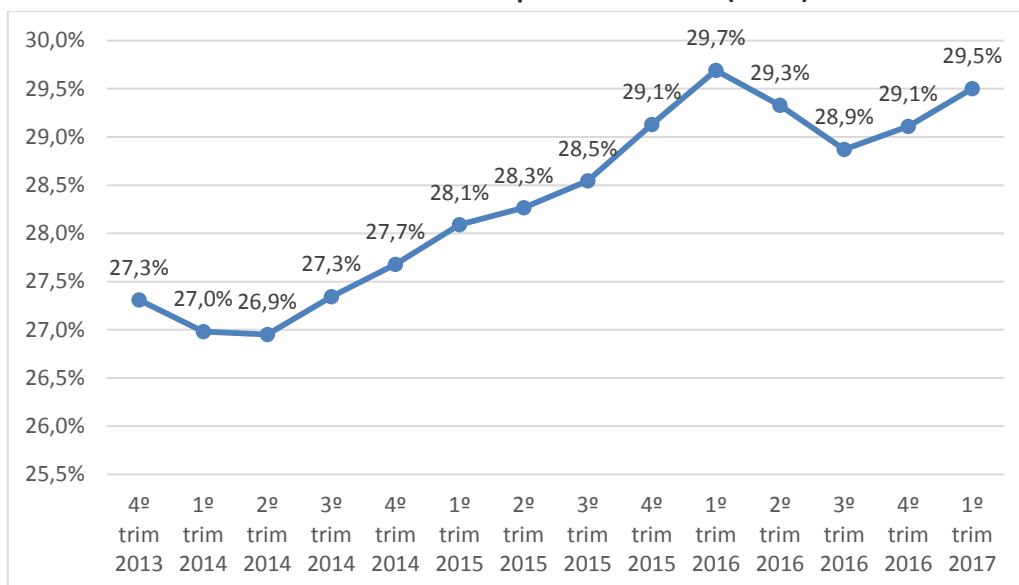
Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

**Gráfico 8 – Nível de formalização do trabalho (em %)**



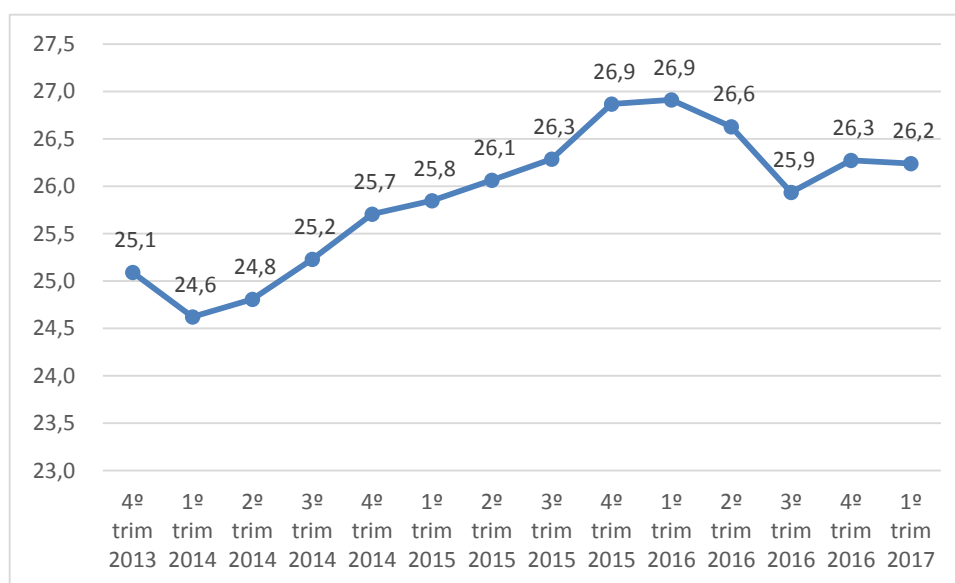
Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

**Gráfico 9 – Nível de empreendedorismo (em %)**



Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

**Gráfico 10 – Número de Donos de Negócio (em milhões de pessoas)**



Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

Deve-se observar que, entre o 1º trimestre de 2014 (o início da retração da economia) e o 1º trimestre de 2017, o número de pessoas ocupadas caiu 2,3 milhões (queda de 2,5%), enquanto o número de pessoas desocupadas cresceu 7,2 milhões, expansão de 101% (Tabela 8). Durante este período, apenas duas categorias de ocupação que tiveram expansão expressiva, foram: a de Empregadores (+11%) e a de Conta própria (+6%). Desta forma, nesse período de retração da economia, o empreendedorismo exerceu o papel de “colchão social”, não apenas ampliando os postos de trabalho dos próprios Donos de Negócio (1,6 milhão adicionais), como gerando e/ou mantendo postos de trabalho para empregados sem carteira e/ou trabalhadores familiares, portanto, mitigando os efeitos da retração da economia sobre o mercado de trabalho.

**Tabela 8 – Número de pessoas ocupadas e desocupadas, entre 1º trimestre de 2014 e 1º trimestre de 2017 (em milhões de pessoas)**

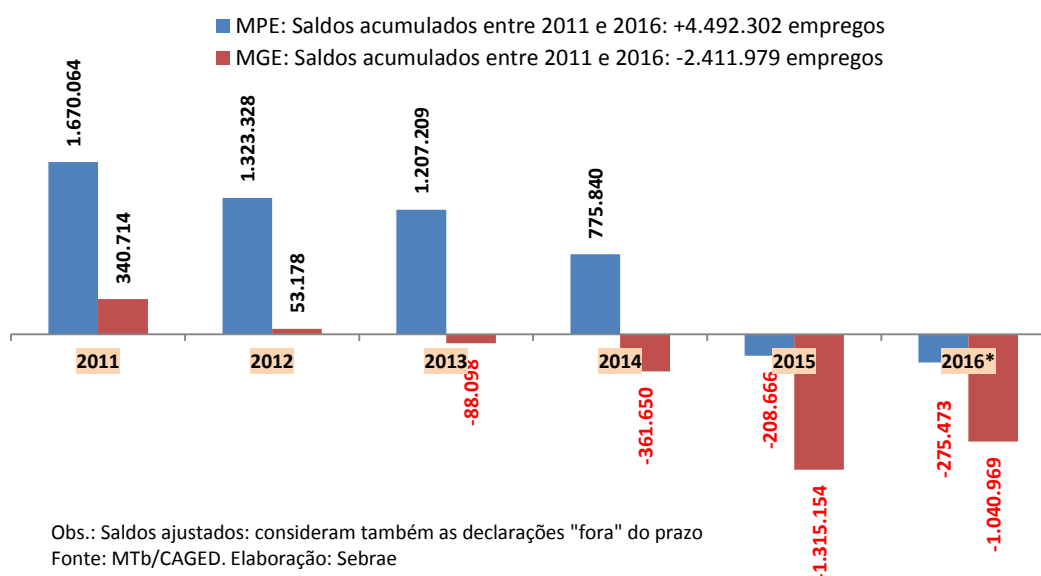
	<b>1º Trim 2014 (A)</b>	<b>1º Trim. 2017 (B)</b>	<b>Varição (C)=(B)-(A)</b>	<b>Taxa de expansão (em %)</b>
<b>Pessoas Ocupadas</b>	<b>92,1</b>	<b>88,9</b>	<b>-2,3 milhões</b>	<b>-2,5%</b>
Empregado com carteira	36,4	33,4	-3,0 milhões	-8,2%
Empregado sem carteira	10,5	10,2	-0,3 milhões	-2,6%
Doméstico	5,9	6,1	+0,2 milhões	+2,2%
Servidor público	11,2	10,9	-0,3 milhões	-2,9%
Empregador	3,7	4,1	+0,4 milhões	+11,1%
Conta Própria	20,9	22,1	+1,2 milhões	+5,8%
Trabalhador familiar	2,7	2,2	-0,5 milhões	-17,4%
<b>Pessoas Desocupadas</b>	<b>7,0</b>	<b>14,2</b>	<b>+7,2 milhões</b>	<b>+101%</b>

Fonte: PNAD Contínua (IBGE)

### 3.2- Evolução recente dos empregos com carteira assinada segundo o CAGED

A análise sobre a evolução do mercado de trabalho formal também pode ser feita também com base nos dados do CAGED, informação que é disponibilizada pelo Ministério do Trabalho (MTb). O principal diferencial do CAGED para a RAIS é que, aquele primeiro, permite um acompanhamento de dados mais recentes sobre o mercado de trabalho formal. Os dados do CAGED também diferem da RAIS por tratar do “fluxo” mensal de criação de empregos com carteira (criação líquida de empregos<sup>20</sup>), enquanto a RAIS tem como foco o “estoque” de pessoas com carteira declarados em dezembro de cada ano<sup>21</sup>.

**Gráfico 11 – Saldo líquido de criação de emprego (ajustado) – MPE e MGE (2011-2016)**



Com base nos dados do CAGED, verifica-se que a criação líquida de emprego (o saldo líquido ajustados)<sup>22</sup> das MPE, no período de 2011 a 2016, acumulou 4,5 milhões de novos empregos, enquanto as Médias e Grandes Empresas (MGE) computaram saldo líquido negativo acumulado de 2,4 milhões de empregos, ou seja, mais demitiram do que contrataram no mesmo período (Gráfico 11). Apesar do bom desempenho no acumulado 2011-2016, os saldos anuais de empregos gerados pelas MPE foram decrescentes, no período de 2011 a 2014. Em 2015 e 2016,

<sup>20</sup> Diferença entre as contratações e as demissões registradas no período (mês/trimestre/ano).

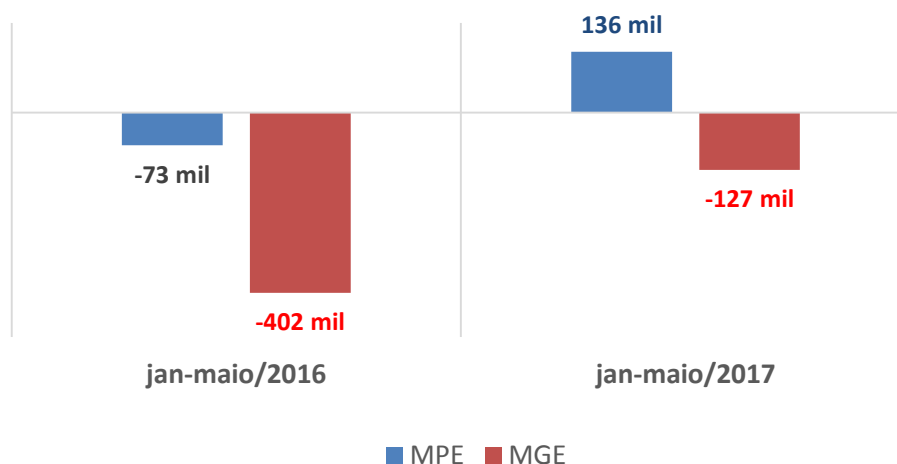
<sup>21</sup> A soma dos fluxos mensais registrados no CAGED não coincide com os estoques de final de ano da RAIS, porque os declarantes em cada sistema não são necessariamente os mesmos.

<sup>22</sup> Os saldos ajustados consideram também os saldos das declarações “fora do prazo”, além dos saldos das declarações “dentro do prazo”.

registraram variações líquidas negativas (demissões líquidas). Já as MGE vêm registrando saldos anuais negativos desde 2013 e, tanto em 2015 quanto em 2016, tiveram um saldo líquido negativo de mais de um milhão de empregos com carteira. Mesmo no início da crise, as MPE continuaram registrando aumento líquido de empregados assalariados, até junho de 2015. E no período mais profundo da crise, demitiram proporcionalmente menos.

Em 2017, o CAGED registrou ligeira melhora nesse quadro (Gráfico 12). Nos cinco primeiros meses do ano, as MPE acumularam saldo líquido positivo de 136 mil novos empregos (contra um saldo negativo de 73 mil empregos, no mesmo período do ano anterior). Já as MGE tinham fechado 402 mil vagas nos cinco primeiros meses de 2016, mas em igual período de 2017, esse saldo foi menos negativo, totalizando -127 mil postos de trabalho<sup>23</sup>.

**Gráfico 12 – Saldo líquido de criação de emprego (ajustado) – MPE e MGE (jan-mai/16 e jan-mai/17)**



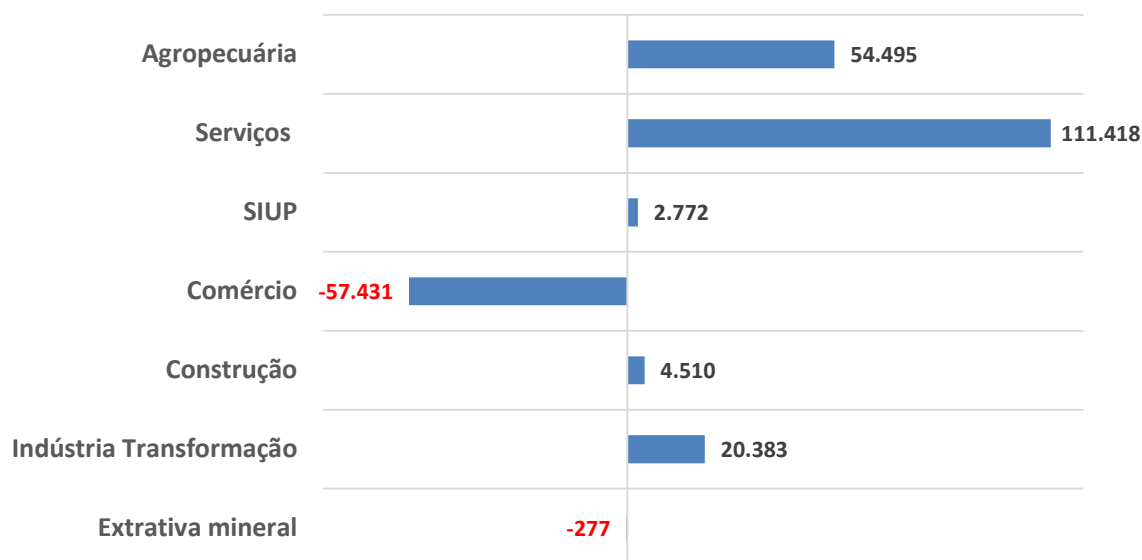
Fonte MTb/CAGED. Elaboração: Sebrae/UGE

Nos cinco primeiros meses de 2017, foram as MPE do setor de serviços que lideraram a geração de empregos nas MPE (Gráfico 13), com destaque para as MPE que atuam no Comércio e Administração de Imóveis, nos Serviços médicos, odontológicos e veterinários e na área de Educação. Importante destacar também que a Agropecuária, segundo melhor setor do período (55 mil empregos), teve o seu saldo de empregos positivo concentrado no mês de maio, com os

<sup>23</sup> No Anexo 3 deste relatório são apresentados os dados referentes ao saldo líquido de empregos gerados, por porte (MPE e MGE), por mês. Por aqueles dados mensais também se verifica que, nos períodos de expansão da economia, as MPE criam mais empregos que as MGE, enquanto nos períodos de retração da economia, as MPE demitem menos que as MGE.

pequenos negócios que atuam neste setor abrindo, só em maio, 26,5 mil novas vagas, quase 50% das vagas criadas desde o início de 2017.

**Gráfico 13 – Saldo líquido de criação de emprego (ajustado), por setor – MPE (jan-mai/17)**



Fonte: MTB/CAGED. Elaboração: Sebrae/UGE

As MPE do setor industrial também computaram saldo líquido positivo de empregos nos primeiros cinco meses de 2017 (20,4 mil novos empregos), sobressaindo-se as MPE da Indústria Têxtil e do Vestuário, a Indústria de Calçados e a Indústria Química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria. No âmbito das MPE, o estado de São Paulo liderou o ranking de expansão dos empregos por UF, com a criação de 51 mil novos empregos com carteira, nos cinco primeiros meses de 2017, equivalente a 37,6% do total. Em seguida, destacaram-se os Pequenos Negócios do estado de Minas Gerais, com 38,5 mil novas vagas de trabalho. À exceção da região Nordeste, em todas as demais regiões as MPE registraram saldos positivos de empregos gerados.

Portanto, do exposto nesta seção, reforça-se o papel dos Pequenos Negócios na geração de emprego com carteira assinada. Os Pequenos Negócios constituem o segmento que mais criou empregos com carteira no período de expansão da economia (2011-2013), o que menos contraiu no período de crise (2014-2016) e o que dá os primeiros sinais de recuperação (em 2017). Quando a economia está em expansão, os Pequenos Negócios contratam mais que as médias e grandes empresas. Quando a economia está em retração, as MPE demitem menos que as MGE.

Tabela 9 - Saldos de empregos gerados, por região e UF, de janeiro a maio de 2017

Regiões	UF	Saldos empregos gerados
SE	SP	51.093
	RJ	-16.207
	ES	4.724
	MG	38.518
	<b>Total região SE</b>	<b>78.128</b>
S	PR	18.950
	RS	3.221
	SC	10.546
	<b>Total região S</b>	<b>32.717</b>
CO	DF	1.082
	GO	16.048
	MT	7.249
	MS	3.450
	<b>Total região CO</b>	<b>27.829</b>
NE	BA	4.933
	SE	-1.291
	AL	-1.016
	RN	807
	PE	-2.164
	PI	333
	MA	-1.565
	CE	-2.773
	PB	-1.237
	<b>Total região NE</b>	<b>-3.973</b>
N	AM	-538
	RR	559
	RO	-1.598
	PA	1.041
	TO	1.290
	AP	329
	AC	86
	<b>Total região N</b>	<b>1.169</b>
<b>Total Brasil</b>	<b>135.870</b>	

Fonte: MTb/CAGED. Elaboração: Sebrae/UGE



## 4. O CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL

Por conta da complexidade da legislação trabalhista, é difícil identificar com precisão qual é o custo do trabalho no Brasil. Parte dos salários é definida por instrumentos regulatórios diversos<sup>24</sup>, parte é definida pelo mercado. Além dos salários, as empresas têm de arcar com uma grande variedade de encargos sociais e obrigações acessórias, cuja legislação está em constante mudança, o que implica em custos adicionais para monitorar/acompanhar estas mudanças. As empresas têm ainda de lidar com as despesas decorrentes dos benefícios (resultantes negociações anuais com os sindicatos de trabalhadores), os custos com a burocracia (que se incorrem na organização e prestação das informações trabalhistas às autoridades do setor), as despesas associadas à própria gestão do trabalho (gestão da rotatividade, contratações, demissões, treinamentos etc.) e o “custo da justiça trabalhista”, que implica a necessidade de cálculos e provisões para possíveis indenizações trabalhistas<sup>25</sup>.

Pastore (1996)<sup>26</sup> estima que o peso dos encargos sociais<sup>27</sup> chega a 102% do valor do salário pago ao trabalhador (Tabela 10). Portanto, as despesas com encargos tende a dobrar o custo com a mão de obra.

Souza (2012), por sua vez, observa que, na prática, as empresas incorrem em outras despesas adicionais, para colocar a mão de obra em condições de trabalho (e a sua posterior dispensa). A este conjunto de despesas, chamou de “Custo do Trabalho Ampliado”, variável que envolve não apenas salários e encargos, mas também benefícios definidos em negociações coletivas (p.ex. creche, cesta básica etc.), obrigações acessórias (p.ex. licenças médicas e quotas) e despesas gerenciais/administrativas (p.ex. treinamento e administração de pessoal).

A Tabela 11 apresenta o “Custo do Trabalho Ampliado” calculado por Souza (2012). A tabela utilizou como referência o caso de um trabalhador contratado para dois períodos definidos de trabalho, 12 meses e 60 meses (e posterior dispensa do mesmo ao final do período), por duas empresas da indústria têxtil, uma delas localizada em São Paulo e a outra em Santa Catarina. Como resultado, para proporcionar um salário mensal bruto em carteira de R\$ 730 ao

---

<sup>24</sup> Por exemplo, o valor do Salário Mínimo é definido em lei, os pisos salariais de categorias diversas são definidos em convenções coletivas etc.

<sup>25</sup> SOUZA et All (2012), “Custo do trabalho no Brasil: proposta de uma nova metodologia de mensuração”. FGV, Centro de Microeconomia Aplicada.

<sup>26</sup> Pastore, J. “A batalha dos encargos sociais”. Folha de São Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996.

<sup>27</sup> Obrigações sociais (INSS, FGTS, Salário-educação, SAT, Sistema S), tempo não trabalhado (repouso semanal, férias, feriados, abono de férias, aviso-prévio, auxílio-enfermidade, 13º salário, despesas com rescisão contratual etc.)

empregado, o empregador gasta por mês cerca de R\$2.067 (cerca de 2,8 vezes esse salário mensal em carteira ou 283%). A diferença básica entre os contratos de 12 e 60 meses, se deve ao fato de algumas despesas poderem ser amortizadas em um número maior de meses (p.ex. férias indenizadas, aviso prévio indenizado, treinamento das reposições etc.).

**Tabela 10 - Custo do trabalho segundo Pastore**

<b>Tipos de encargos</b>	<b>% sobre o salário</b>
<b>Obrigações sociais</b>	<b>35,8%</b>
Previdência Social	20,0%
FGTS	8,0%
Salário-educação	2,5%
Acidentes do trabalho	2,0%
Sesi	1,5%
Senai	1,0%
Sebrae	0,6%
Incra	0,2%
<b>Tempo não trabalhado I</b>	<b>38,23%</b>
Repouso semanal	18,91%
Férias	9,45%
Feriados	4,36%
Abono de férias	3,64%
Aviso prévio	1,32%
Auxílio-enfermidade	0,55%
<b>Tempo não trabalhado II</b>	<b>13,48%</b>
13º salário	10,91%
Despesas de rescisão contratual	2,57%
<b>Reflexos dos itens anteriores</b>	<b>14,55%</b>
Incidência cumulativa (do grupo A sobre o B)	13,68%
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,87%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>102,06%</b>

Fonte: Pastore, J. "A batalha dos encargos sociais". Folha de São Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996.

Com base no exposto, de uma forma genérica, pode-se afirmar que o custo da mão de obra no Brasil pode dobrar quando se consideram os encargos trabalhistas, e pode triplicar quando se considera o "Custo do Trabalho Ampliado", que envolve um conjunto mais amplo de despesas, tais como: salários, encargos (pagamento de 13º Salário, férias, adicional de férias, vale transporte, FGTS, Sistema S etc.), benefícios (vale alimentação, auxílio creche, cesta básica etc.), "obrigações acessórias" (licença maternidade, quota de deficientes, quota de aprendizes, obrigações de segurança), treinamento (treinamento das reposições, ginástica laboral, treinamentos diversos) e custos gerenciais (administração de pessoal, manutenção de refeitório, festas e eventos motivacionais etc.).

**Tabela 11 – Componentes do “Custo do Trabalho Ampliado” para as empresas**

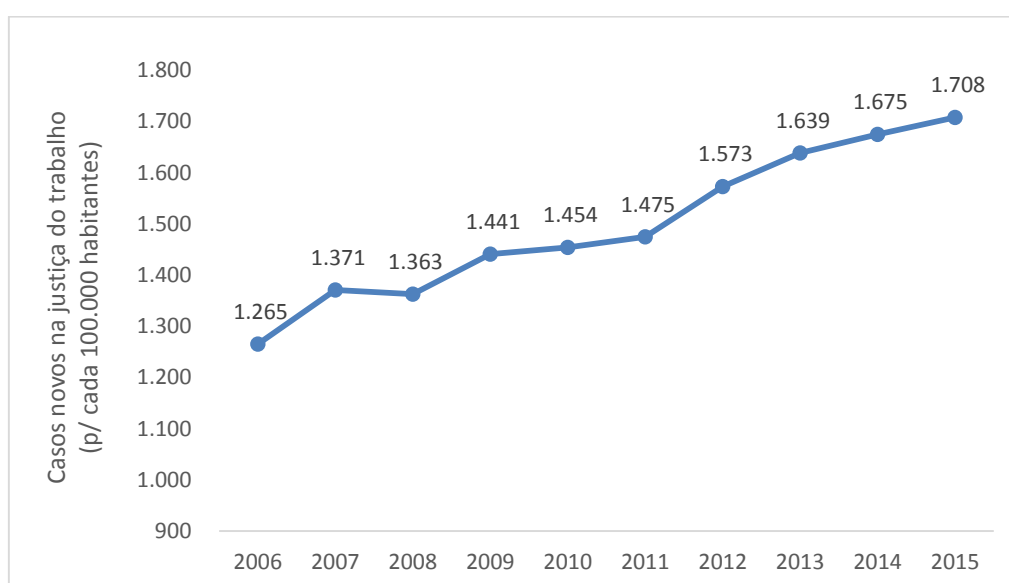
		Contrato de 12 meses		Contrato de 60 meses	
<b>Salário mensal bruto</b>		<b>R\$ 730</b>		<b>R\$ 730</b>	
<b>Salário mensal líquido</b>		<b>R\$ 672</b>	<b>32%</b>	<b>R\$ 672</b>	<b>36%</b>
<b>Recebimentos diretos em R\$</b>		<b>R\$ 227</b>	<b>11%</b>	<b>R\$ 174</b>	<b>9%</b>
	13º salário	R\$ 55		R\$ 55	
	Adicional de férias (1/3)	R\$ 20		R\$ 20	
	Férias indenizadas	R\$ 64		R\$ 11	
	Vale transporte	R\$ 88		R\$ 88	
<b>"Compensação do empregado"</b>		<b>R\$ 371</b>	<b>18%</b>	<b>R\$ 329</b>	<b>18%</b>
	FGTS	R\$ 64		R\$ 64	
	INSS trabalhador	R\$ 65		R\$ 65	
	Multa FGTS (40% sobre saldo)	R\$ 25		R\$ 23	
	Aviso prévio indenizado	R\$ 54		R\$ 14	
	Benefícios/negociação coletiva				
	Vale alimentação	R\$ 106		R\$ 106	
	Auxílio creche	R\$ 12		R\$ 12	
	Cesta básica	R\$ 44		R\$ 44	
<b>DEMAIS CUSTOS</b>		<b>R\$ 798</b>	<b>39%</b>	<b>R\$ 682</b>	<b>37%</b>
<b>Impostos/Encargos trabalhistas</b>		<b>R\$ 242</b>	<b>12%</b>	<b>R\$ 228</b>	<b>12%</b>
	INSS empregador	R\$ 170		R\$ 160	
	Multa FGTS (10% sobre saldo)	R\$ 6		R\$ 6	
	Salário Educação	R\$ 21		R\$ 20	
	SAT	R\$ 17		R\$ 16	
	INCRA	R\$ 2		R\$ 2	
	Sistema S	R\$ 26		R\$ 25	
<b>Obrigações acessórias</b>		<b>R\$ 89</b>	<b>4%</b>	<b>R\$ 89</b>	<b>5%</b>
	Licença maternidade/paternidade	R\$ 17		R\$ 17	
	Quota de deficientes	R\$ 15		R\$ 15	
	Quota de aprendizes	R\$ 32		R\$ 32	
	Obrigações de segurança	R\$ 25		R\$ 25	
<b>Treinamentos</b>		<b>R\$ 142</b>	<b>7%</b>	<b>R\$ 57</b>	<b>3%</b>
	Treinamento das reposições	R\$ 100		R\$ 18	
	Ginástica laboral	R\$ 36		R\$ 33	
	Treinamentos diversos	R\$ 5		R\$ 5	
<b>Custos Gerenciais</b>		<b>R\$ 326</b>	<b>16%</b>	<b>R\$ 308</b>	<b>17%</b>
	Administração de pessoal (RH)	R\$ 154		R\$ 154	
	Manutenção de refeitório	R\$ 2		R\$ 2	
	Festas e eventos motivacionais	R\$ 11		R\$ 11	
	Custo do tempo não trabalhado	R\$ 159		R\$ 141	
	(mês de férias, licenças médicas, outras licenças, afastamentos por motivos diversos etc.)				
<b>CUSTO TOTAL AMPLIADO</b>		<b>R\$ 2.067</b>	<b>100%</b>	<b>R\$ 1.859</b>	<b>100%</b>

Fonte: SOUZA, et al (2012), “Custo do Trabalho no Brasil”. FGV

Finalmente, no que tange ao “custo da justiça trabalhista”, ainda precisa ser estimado com mais precisão o seu impacto sobre o custo das empresas com o trabalho. No entanto, as informações oficiais disponíveis permitem afirmar que estes custos não são desprezíveis.

Segundo a Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2015 foi atingido o recorde de 1.708 casos novos para cada 100.000 habitantes (Gráfico 14). Segundo o Conselho Nacional de Justiça, neste mesmo ano, foram registradas 4,1 milhões de novas reclamações trabalhistas<sup>28</sup>, o que coloca o Brasil como o país que possui o maior número de ações trabalhistas no mundo<sup>29</sup>.

**Gráfico 14 - Casos novos na Justiça do Trabalho (para cada 100.000 habitantes)**



Fonte: TST (2016)

Ainda com base nos dados oficiais da justiça, naquele mesmo ano, havia um estoque próximo a 5,1 milhões de ações trabalhistas ainda não julgadas<sup>30</sup>. Finalmente, a despesa do país com a Justiça do Trabalho chegou a R\$ 16,5 bilhões<sup>31</sup> e o valor das indenizações pagas pelas empresas aos reclamantes foi de R\$ 17,5 bilhões<sup>32</sup> (Tabela 12).

<sup>28</sup> CNJ (2016), “Justiça em números 2016”, Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016.

<sup>29</sup> Segundo José Pastore, o número de processos não passa de 75 mil/ano nos Estados Unidos, 70 mil/ano na França e 2,5 mil/ano no Japão. Dados citados por José Pastore, em entrevista ao g1.globo.com, “Brasil é campeão mundial de ações trabalhistas”, 12/02/2007.

<sup>30</sup> CNJ (2016), “Justiça em números 2016”, Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016.

<sup>31</sup> CNJ (2016), “Justiça em números 2016”, Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016.

<sup>32</sup> TST (2016), “Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2015”. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho.

Observe-se que, se dividirmos o custos totais das indenizações trabalhistas pagas em 2015 (R\$17,5 bilhões) pelo número de empresas que declararam a RAIS, no mesmo ano (6,7 milhões de empresas), chegamos a um valor médio próximo a R\$2.600,00 de indenização por empresa, naquele ano.

**Tabela 12 – Números da Justiça do Trabalho no Brasil em 2015**

Valor das indenizações pagas aos reclamantes	R\$ 17,5 bilhões
Despesa da Justiça do Trabalho	R\$ 16,5 bilhões
Despesa da Justiça do Trabalho por habitante	R\$ 84
Número de ações ainda não julgadas	5,1 milhões
Número de novas ações no ano	4,1 milhões
Número de magistrados	3.600
Número de servidores	41.747
Valor médio das indenizações por empresa*	R\$2.600

Fonte: TST (2016) e CNJ (2016)

Nota: (\*) estimativa própria, com base nos dados da Justiça do Trabalho e da RAIS de 2015 (R\$17,5 bilhões em indenizações pagas no ano dividido por 6,7 milhões de empresas declarantes da RAIS, no mesmo ano).

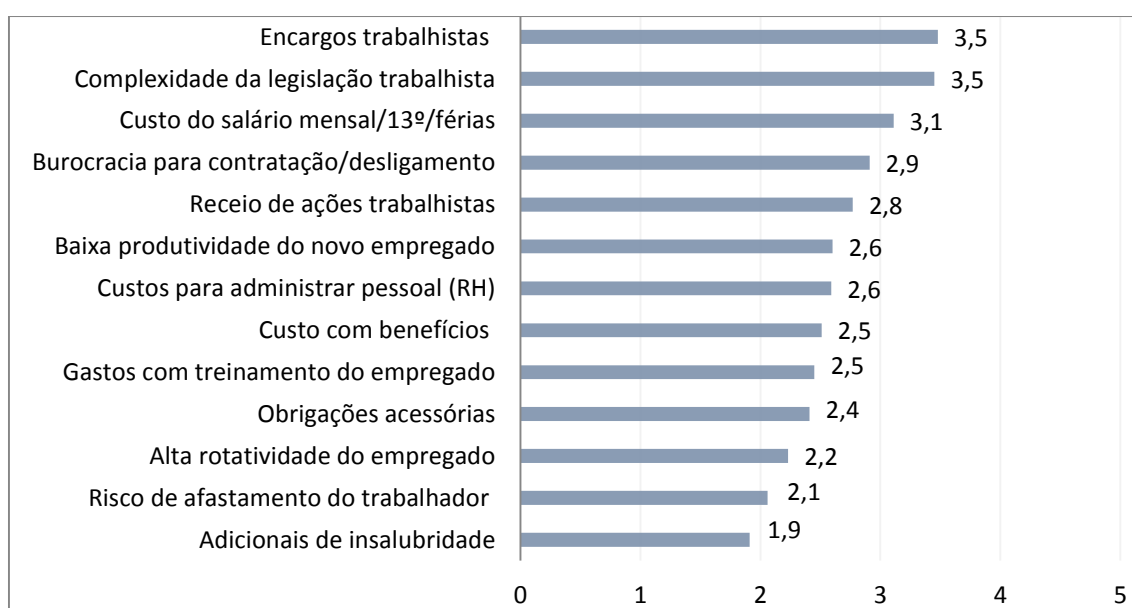
## 5. AS DIFICULDADES PARA CONTRATAR EMPREGADOS NAS MPE

Em junho de 2017, no lançamento da sua nova “Sondagem Conjuntural dos Pequenos Negócios-BR”, foi realizada uma pergunta especial que identificou os itens de maior dificuldade nas MPE na hora de contratar um novo empregado.

Foi solicitado aos 1.313 empresários entrevistados, que possuíam empregados, que atribuíssem uma nota de 0 a 5 para o grau de dificuldade (sendo 0 para nenhuma dificuldade e 5 para muita dificuldade) que enfrentam em 13 possíveis dificuldades potenciais.

Conforme exposto no Gráfico 15, o item “encargos trabalhistas” foi o que obteve maior pontuação média (3,5 pontos), junto com a “complexidade da legislação trabalhista”. Na sequência, os itens “custo do salário mensal/13º/férias”, a “burocracia para contratação/desligamento” e o “receio de ações trabalhistas”, aparecem na terceira, quarta e quinta posição (respectivamente com notas médias 3,1, 2,9 e 2,8). Estes dados revelam que os fatores de ordem pecuniária (os custos financeiros do trabalho) e os problemas associados à legislação (complexidade da legislação/burocracia/ações trabalhistas), concentram a maioria das dificuldades das micro e pequenas empresas, o que mostra a importância da reforma trabalhista, atualmente em discussão no Congresso Nacional.

**Gráfico 15 – Principais dificuldades das MPE na hora de contratar um novo empregado**



Fonte: SEBRAE (2017), “Sondagem Conjuntural dos Pequenos Negócios”, junho de 2017

## 6. A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Tanto no âmbito da teoria da administração, quanto na teoria econômica, a terceirização é vista como uma estratégia empresarial que, sob certas condições, pode permitir um aumento de competitividade das empresas<sup>33</sup>. Assim, para um grande espectro de atividades de um processo produtivo, a terceirização pode gerar aumentos de eficiência às companhias que terceirizam. Por outro lado, também pode gerar oportunidades de negócio para as empresas que desejam fornecer seus serviços como terceirizadas, inclusive, em alguns casos, proporcionando aumentos de salários e/ou maior grau de formalização da mão de obra, em especial, no âmbito das parcelas do mercado de trabalho menos organizadas. Assim, por exemplo, no caso do mercado de trabalho brasileiro, onde apenas 32% da Força de Trabalho (e 37% das Pessoas Ocupadas) trabalham com carteira assinada, a terceirização pode proporcionar uma ampliação da oportunidade de emprego, com registro formal, à parte dos trabalhadores que ainda não tem seus direitos trabalhistas assegurados (por ainda trabalharem sem carteira assinada).

De acordo com pesquisa da FIESP (2015), a maior parte das empresas industriais do estado de São Paulo (87%) utiliza ou já utilizou algum tipo de terceirização (Quadro 3). Porém, a grande maioria limitou-se, até agora, à terceirizar atividades periféricas, tais como os serviços de segurança, limpeza, logística e/ou manutenção de equipamentos. E boa parte (53%) também já deixou de fazer uso de serviços terceirizados, devido à insegurança jurídica, ou seja, o risco de enfrentar ações trabalhistas. Segundo a FIESP, as empresas teriam interesse em ampliar o processo de terceirização, caso houvesse uma maior garantia jurídica/institucional. Ainda

---

<sup>33</sup> No campo da administração de empresas, Taylor, Weber e Fayol já viam na divisão e a especialização do trabalho um mecanismo para o aumento da eficiência dos processos produtivos. Por sua vez, Ford, acrescentando a padronização dos produtos e a produção em série, criou as bases para que processos altamente integrados verticalmente pudessem passar por algum tipo de desverticalização, à medida em que aumentassem as escalas de produção (CHIAVENATO, 2014, *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Ed. Campus). Por sua vez a teoria do ciclo do produto de Vernon (1966), previa a desverticalização dos processos, dos produtos e das atividades, com maior grau de padronização, à medida em que as novas tecnologias se estabilizassem, permitindo a contratação de fornecedores no mercado, inclusive em outros países. Finalmente, segundo a teoria dos custos de transação de Coase (1937) sugere que, em busca de uma maior eficiência produtiva, as atividades menos essenciais de um negócio e/ou com maior grau de padronização (ativos com baixo grau de especificidade) tendem a ser realizadas fora dos limites da empresa, ou seja, tendem a ser subcontratadas/terceirizadas. Apenas as atividades consideradas mais essenciais e/ou com maior especificidades (ou seja, com maior risco de adaptação e/ou custo de transação caso seja realizado fora da empresa) tenderiam a permanecer internalizadas nas empresas.

segundo aquela entidade, seria grande o potencial de geração de novos empregos, caso a legislação não fosse um obstáculo à esse processo (Quadro 3).

### Quadro 3 - Principais resultados da pesquisa da FIESP sobre terceirização (2015)

- 87% das empresas industriais utilizam ou já utilizaram a terceirização;
- 53% das empresas já deixaram de utilizar devido à insegurança jurídica;
- 38% das empresas já deixaram de utilizar devido à ações trabalhistas de empregados terceirizados;
- As áreas que já sofreram mais terceirização foram: segurança e/ou vigilância (59,8% das empresas), limpeza e/ou conservação (55,4%), montagem e/ou manutenção de equipamentos (50,0%) e logística e transportes (45,6%);
- 91% das empresas são favoráveis à regulamentação da terceirização;

*“O potencial de criação de empregos apenas na indústria paulista é de 150-200 mil empregos”*

*“No Estado de São Paulo a criação de empregos deve chegar a 700 mil.”*

*“No Brasil, estima-se a criação de 3 milhões de empregos”*

Fonte: FIESP (2015)

No caso das Micro e Pequenas Empresas, segundo pesquisa realizada pelo Sebrae (2016)<sup>34</sup>, 2 em cada 3 MPE com empregados não têm interesse em terceirizar parte das suas atividades-fim: 22% das MPE têm funcionários e têm interesse na possibilidade de terceirizar suas atividades-fim, 52% têm funcionários e não têm interesse, 20% não possuem funcionários e 6% não souberam ou não quiseram responder (Gráfico 16).

O menor interesse pela terceirização das atividades-fim nas MPE, comparado ao encontrado nas empresas entrevistadas pela FIESP (que são, em sua maioria, médias e grandes empresas), se justifica porque, em média, as MPE que declaram a RAIS possuem apenas 2,5 empregados com carteira assinada<sup>35</sup>. Ou seja, a maioria já é tão pequena que não vê vantagem na terceirização

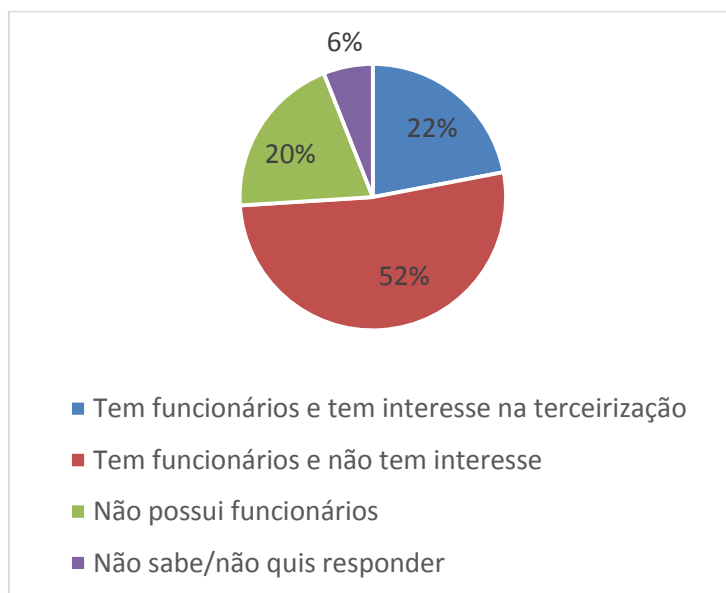
<sup>34</sup> Sebrae (2017), “Terceirização da mão-de-obra”, mimeo. A pesquisa entrevistou 6.617 empresas de micro e pequeno porte, sendo que 20% afirmaram não possuir empregados, 52% possuem empregados mas não tem interesse em terceirizar atividades fim e 22% viam com interesse a possibilidade de terceirizar parte das suas atividades fim e 6% não sabem.

<sup>35</sup> Sebrae (2017), “Relatório Especial: Os Impactos do Simples Nacional”, mimeo.



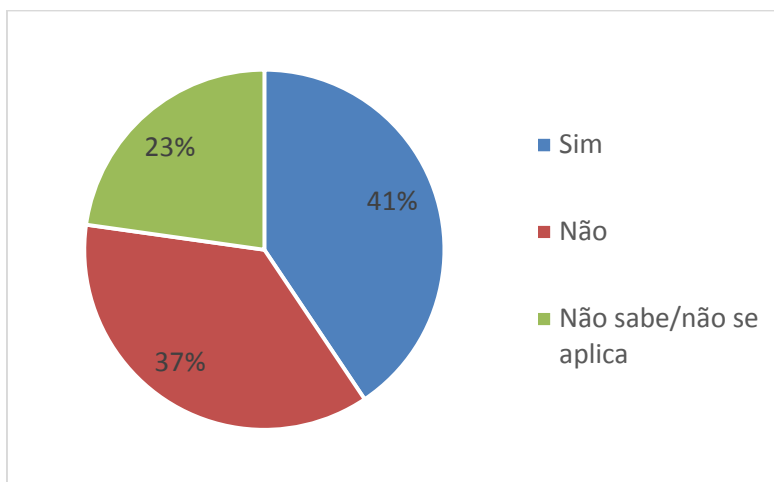
das suas atividades-fim. Por outro lado, a pesquisa mostra que parte expressiva das MPE (41%) veem a terceirização das atividades-fim das grandes e médias empresas como uma oportunidade de negócio (Gráfico 17). O Quadro 4 apresenta alguns exemplos de atividades daquele grupo de MPE que, na pesquisa do Sebrae, manifestou que há oportunidades de mercado com a terceirização das atividades-fim das médias e grandes empresas. Há forte predominância das atividades de serviços, tais como serviços de manutenção e reparação (veículos, equipamentos elétricos, computadores etc.), transporte (passageiros, carga, taxi etc.), e nos setores da construção, vestuário e informática.

**Gráfico 16 – Interesse das MPE pela terceirização das próprias atividades-fim**



Fonte: Sebrae (2017)

**Gráfico 17 – A terceirização das atividades-fim nas grandes e médias empresas, poderia abrir novos mercados para sua empresa?**



Fonte: Sebrae (2017)

**Quadro 4 - Exemplos de atividades de MPE que veem oportunidades com a terceirização das atividades-fim nas médias e grandes empresas**

Reparação de veículos, motocicletas, comércio de autopeças	Promoção de vendas, feiras, congressos, exposições e festas
Instalação e manutenção elétrica	Hotéis
Transporte de carga e transporte de passageiros	Atividades de ensino, treinamento e desenvolvimento profissional
Serviços de contabilidade, advocatícios, administrativos e cobrança	Obras de alvenaria e construção de edifícios
Serviços de táxi	Fabricação de artigos de serralheria
Instalação e manutenção de sistemas centrais de ar condicionado, de ventilação e refrigeração	Comércio de vestuário e acessórios
Reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos	Minimercados, mercearias e armazéns
Serviços de pintura de edifícios	Bares, restaurantes e lanchonetes
Serviços de lavagem, lubrificação e polimento de veículos automotores	Comércio de equipamentos e suprimentos de informática
Serviços de lanternagem ou funilaria e pintura de veículos automotores	Comércio de materiais de construção, ferragens e ferramentas

Fonte: Sebrae (2017)

## 7. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

No Brasil, até recentemente, a jurisprudência que regia a terceirização era definida pela Súmula do TST nº 331/2003 (Quadro 5). Esta súmula impedia a terceirização das atividades-fim das empresas. Porém, a súmula citada não definia o que eram atividades-fim. Previa também “responsabilidade subsidiária” da empresa que contratava a terceirização, ou seja, a empresa que contratava serviços terceirizados respondia subsidiariamente, na justiça do trabalho, junto com a empresa terceirizada, caso esta não cumprisse com suas obrigações legais. Portanto, sob aquele marco legal, a expansão da terceirização tendia a ser muito limitada, por conta da incerteza jurídica envolvida.

**Quadro 5 – Marco legal sobre a terceirização no Brasil**

<b>RESUMO</b>	<b>COMO ERA Súmula do TST nº 331/2003</b>	<b>COMO PASSOU A SER (*) Projeto de Lei nº 4.330/2014</b>
<b>ATIVIDADE QUE PODE SER TERCEIRIZADA</b>	Só é permitida a terceirização de atividades-meio	Poderão ser terceirizadas atividades-meio e atividades-fim
<b>RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS</b>	Se a empresa terceirizada não pagar os direitos trabalhistas, a empresa que terceiriza a atividade pode ser acionada na justiça (“responsabilidade subsidiária”)	A empresa que contrata o serviço é acionada na Justiça do Trabalho somente quando a contratada não cumpre as obrigações trabalhistas e após ter respondido, previamente, na Justiça.
<b>FILIAÇÃO SINDICAL</b>	A filiação sindical é livre. Porém, se a contratação for considerada irregular, a justiça costuma reconhecer como válido o acordo da categoria preponderante da contratante	Empregados terceirizados somente serão representados pelos sindicatos dos empregados da contratante se o contrato de terceirização for entre empresas com mesma categoria econômica.
<b>TROCA DE EMPRESA (EMPREGADO DA EMPRESA PASSA A SER TERCEIRIZADO)</b>	Não é regulamentado	Se o empregado de terceirizada deixar a contratada e passar a trabalhar para outra, salários e direitos anteriores deverão ser garantidos
<b>ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E SAÚDE</b>	Não é regulamentado	Os empregados terceirizados poderão ter acesso aos mesmos serviços de restaurante, transporte e atendimento ambulatorial dos empregados da contratante

Nota: (\*) sancionado em 31/03/2017.

Fonte: Câmara Notícias: trabalho e previdência, <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486413-CAMARA-APROVA-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DA-ATIVIDADE-FIM-DE-EMPRESA.html>, consulta em 8/02/2017.

Contudo, desde 2014, passou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.330, que previa a possibilidade de terceirizar todas as atividades, inclusive as atividades-fim (ver Quadro 5). Este projeto de lei foi aprovado pelo Congresso e sancionado pela Presidência da República em 31/03/2017.

Além disso, em 2016 passou a tramitar também no Congresso o Projeto de Lei nº 6.787, que prevê uma reforma trabalhista mais ampla, alterando parte da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (ver Quadro 6). Basicamente, a proposta da reforma trabalhista é flexibilizar as relações de trabalho. Ela permite, por exemplo, que acordos coletivos (entre sindicato laboral e empresa) sempre prevaleçam sobre as convenções coletivas (entre sindicatos patronais e laborais), e que acordos e convenções prevaleçam sobre a lei em várias situações (p.ex. negociação de jornada de trabalho, banco de horas, plano de cargos e salários etc.). Vale destacar, no entanto, que a proposta de reforma trabalhista não altera (e não permite que os acordos coletivos alterem), diversos direitos básicos previstos na CLT, a saber: salário-mínimo, FGTS, repouso semanal remunerado, horas-extras, remuneração de férias, medidas de proteção legal de crianças e adolescentes, aposentadoria, igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e trabalhadores avulsos, salário-família, aviso prévio, direito de greve e licenças maternidade e paternidade.

**Quadro 6 – Proposta de reforma trabalhista no Brasil (2016/2017)**

PRINCIPAIS ITENS	DETALHAMENTO
<b>Terceirização e garantias aos trabalhadores terceirizados</b>	Permite a terceirização de qualquer atividade (inclusive as principais). Assegura aos empregados terceirizados direitos iguais aos trabalhadores dos empregados da contratante, no que diz respeito à alimentação em refeitórios, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial e treinamento adequado quando a atividade exigir.
<b>Acordos e convenções coletivas de trabalho</b>	Acordos coletivos (sindicato/empresa) prevalecem sobre as convenções coletivas (sindicatos patronais/laborais). E ambos prevalecem sobre a lei, em itens como: jornada de trabalho; banco de horas, plano de cargos, salários e funções; representante dos trabalhadores no local de trabalho; troca do dia de feriado; etc.
<b>Contribuição sindical</b>	deixa de ser obrigatória
<b>Representação dos trabalhadores nas empresas</b>	Nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão a fim de resolver conflitos, encaminhar reivindicações específicas aos empregadores e acompanhar as negociações coletivas
<b>Justiça do Trabalho</b>	Não poderá restringir direitos nem criar obrigações que não estejam previstos em lei.
<b>Jornada de trabalho</b>	Convenções/acordos poderão negociar carga horária de até 12 horas por dia e de até 48 horas por semana.
<b>Férias</b>	Poderão ser divididas em até três períodos.
<b>Recisão contratual</b>	A homologação da rescisão contratual pode ser feita na própria empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.
<b>Outros itens</b>	Regulamentação do teletrabalho ou home office (trabalho em casa), o trabalho intermitente, jornada parcial (26 ou 36 horas semanais), limita em até 2 horas as horas extras etc.

Fonte: Projeto de Lei Nº 6787/2016.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na literatura econômica, o empreendedorismo costuma ser associado à geração de emprego, renda e ao desenvolvimento econômico. E, em todo o mundo, o empreendedorismo é predominantemente desempenhado pelos Pequenos Negócios. O objetivo deste relatório foi identificar o impacto do empreendedorismo, protagonizado pelos Pequenos Negócios, na geração do “emprego”, no Brasil. O trabalho tem também como objetivo identificar os principais gargalos à expansão do “emprego”, no âmbito dos Pequenos Negócios, e propor caminhos para a ampliação desse potencial.

De acordo com o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), no Brasil, em 2016, cerca de 36% dos indivíduos adultos estavam envolvidos com alguma atividade empreendedora e/ou estava realizando alguma ação visando ter o seu próprio negócio. A Taxa de Empreendedorismo Inicial (TEA) chegou a 19,6%, ficando o Brasil na 8ª colocação no grupo dos 32 países “impulsionados por eficiência”<sup>36</sup> e na 10ª colocação geral dos 65 países pesquisados. Portanto, as taxas de empreendedorismo no Brasil são consideradas relativamente altas, por exemplo, superior às encontradas em países como Argentina, México, os BRICS (Rússia, Índia, China e África do Sul), Estados Unidos, França, Espanha, Alemanha e Itália. Porém, ainda segundo o GEM, a “qualidade” desse contingente de empreendedores é inferior à dos demais países, quando considerados itens como, por exemplo: o baixo grau de inovação dos produtos e sua baixa inserção/competitividade internacional. A maioria dos Pequenos Negócios oferece produtos muito simples, principalmente, voltados ao atendimento das necessidades básicas do mercado interno.

O *Global Entrepreneurship Index* (GEI), que mede a “qualidade do empreendedorismo” e a extensão e a profundidade do “ecossistema” que dá suporte ao empreendedorismo, reforça esse aspecto da baixa qualidade do empreendedorismo no Brasil, ao classificá-lo na 98ª colocação, em um ranking de 137 países. Os demais estudos produzidos no Brasil mostram também problemas nessa área. Os últimos estudos do IBGE sobre o tema sugerem que os produtos e serviços oferecidos pelos empreendedores carecem de sofisticação tecnológica e ineditismo. Estudo da Endeavor sobre empreendedorismo nas universidades realça o pouco dinamismo dos empreendedores universitários. Esse baixo grau de sofisticação e de ineditismo tende a contribuir negativamente para o potencial de geração de emprego e renda e de

desenvolvimento econômico. Sob o ponto de vista dos estudos citados, a reversão desse quadro poderia contribuir para aumentar a criação de emprego no país. Já os estudos de mortalidade de empresas mostram que as chances de sobrevivência dos negócios (e o potencial de expansão do emprego nos Pequenos Negócios) aumentam com o aumento da escolaridade e do nível de preparo dos empreendedores.

Com base nos dados da RAIS 2015, verifica-se que, no Brasil, os Pequenos Negócios respondem por 99% das empresas e 54% dos empregados. Quando consideramos também as demais posições do mercado de trabalho, no setor privado (o que inclui os trabalhadores com e sem carteira assinada, os Empregadores, os Conta Própria e os trabalhadores familiares), estimativa do Sebrae indica que a participação dos Pequenos Negócios, no setor privado da economia, chega a 70% dos postos de trabalho (ou 51 milhões contra 21 milhões das médias e grandes empresas).

Além da expressiva participação no total de pessoas ocupadas, os Pequenos Negócios exercem relevante papel como “colchão social” em períodos de crise da economia. Por exemplo, de acordo com a PNADC, entre o 1º trimestre de 2014 e o 1º trimestre de 2017, dobrou o contingente de pessoas desempregadas (de 7 milhões para 14 milhões de pessoas), aumentando a taxa total de desemprego de 7% para 13,7%. No mesmo período, o total de Empregadores e Conta Própria aumentou em 1,6 milhão de pessoas. E, segundo o CAGED, enquanto as médias e grandes empresas apresentaram sucessivos saldos negativos de empregados com carteira assinada (-361 mil em 2014, -1,3 milhão em 2015 e -1,04 milhão em 2016), os Pequenos Negócios apresentaram um desempenho melhor: aumento de 775 mil empregos em 2014, e quedas de 209 mil e 275 mil, consecutivamente em 2015 e 2016). E nos primeiros 5 meses de 2017, os Pequenos Negócios criaram 136 mil novos empregos com carteira assinada (contra uma queda de 127 mil nas médias e grandes empresas). Vale salientar que, nos anos anteriores à crise (2011 e 2012), as MPE criaram quase 3 milhões de novos empregos, segundo o CAGED. No mesmo período, as médias e grandes empresas criaram apenas 394 mil. Portanto, na história recente da economia brasileira, os Pequenos Negócios foram os que mais geraram empregos com carteira no período de crescimento da economia, e os que menos demitiram no período de crise, atuando como “colchão social” do desemprego, nesse período.

Com relação ao o custo do trabalho, verificou-se aqui que os encargos tradicionais tendem a dobrar os custos da mão de obra. Porém, quando é considerado o “Custo Do Trabalho Ampliado”, que incorpora os custos com treinamento de pessoal, benefícios negociados em dissídios coletivos e as despesas com gestão da mão de obra (sem falar nas despesas com ações trabalhistas), o custo do trabalho triplica, em relação aos valores dos salários pagos aos

empregados. Estes custos, associados ainda à complexidade da legislação trabalhista e à burocracia no processo de contratação/desligamento de pessoal, respondem pela maior parte das dificuldades enfrentadas pelas MPE na contratação de pessoal.

Assim, a adoção de algum mecanismo do tipo “Simples Trabalhista” para os Pequenos Negócios (redução do peso dos encargos e da burocracia), poderia surtir efeito positivo na geração de novos empregos.

Nesse sentido, as reformas trabalhista e na área de terceirização das atividades-fim, podem ampliar o potencial de geração de emprego na economia. Contudo, vale destacar que sem a retomada do crescimento econômico, essas reformas tendem a gerar resultados limitados na direção da ampliação do emprego.

Finalmente, um maior investimento no perfil dos empreendedores, tornando-os mais inovadores, seria uma condição indispensável à ampliação do potencial dos Pequenos Negócios na geração de emprego e renda, no país.

Conclui-se, pois, que a maximização do potencial dos Pequenos Negócios na geração de postos de trabalho na economia, passa por uma combinação dos seguintes fatores:

- O retorno do crescimento da economia, visto que nos períodos de expansão econômica as MPE são as que mais criam empregos;
- O Brasil possui muitos empreendedores, mas a qualidade média destes fica bem abaixo da maioria dos países (tanto segundo o GEM quanto segundo o GEI). Isto pode comprometer o potencial de crescimento do emprego nas MPE. Portanto, podem contribuir para aumentar o potencial de expansão do emprego nas MPE:
  - O aumento do grau médio de escolaridade dos empreendedores;
  - O aumento do nível de preparo dos empreendedores, em especial, em gestão (p.ex. gestão do fluxo de caixa, gestão dos custos), planejamento de negócios e inovação;
  - O aumento da proporção de empreendedores “por oportunidade” (e a concomitante redução da proporção “por necessidade”);
  - O aumento do grau de inovação/ineditismo dos processos/produtos/serviços dos novos negócios (e dos já estabelecidos);
  - Maior inserção de disciplinas de empreendedorismo em todos os níveis de escolaridade, com ênfase em gestão, planejamento e inovação.
- Nas universidades brasileiras ainda há poucos programas de empreendedorismo dinâmicos e integrados. A criação de programas desta natureza, com ênfase no



desenvolvimento de um perfil mais inovador dos novos empreendedores e conectados com o mercado, poderia estimular a criação de novos negócios com maior potencial de expansão (e do emprego);

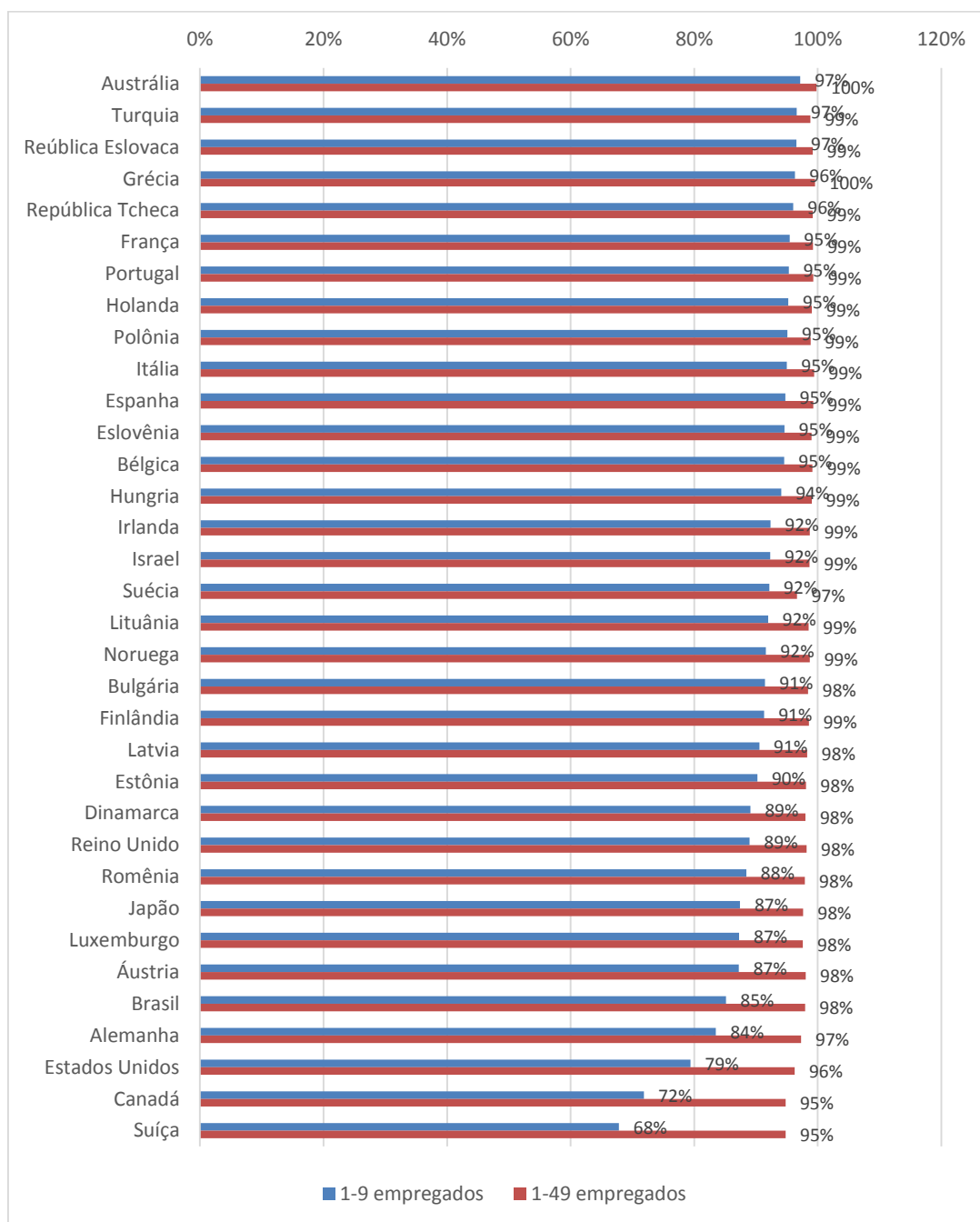
- Até 2017, não era permitida a terceirização de atividades-fim. Em 31/03/2017, foi sancionada lei que permite a terceirização de todos os tipos de atividade. Pesquisa do Sebrae mostra que 41% das MPE vê um potencial de ampliação do seu mercado, com a possibilidade de terceirização das atividades nas médias e grandes empresas. A aprovação da lei que permite a terceirização em qualquer tipo de atividade pode ampliar o potencial de crescimento do emprego nas MPE (quando a economia voltar a crescer);
- A legislação trabalhista é considerada pelos empreendedores como muito complexa. A redução dessa complexidade poderia colaborar para ampliar o potencial de geração de emprego nas MPE;
- O custo do trabalho no Brasil dobra quando considerados os encargos, e pode triplicar quando considerados todos os custos que as empresas incorrem para colocar a mão de obra em condições de operação (contratação/manutenção/ treinamento/demissão). A redução desses custos pode ampliar o potencial de geração de emprego nas MPE;
- O receio de ações trabalhistas se constitui em um freio à contratação de novos empregos com carteira, a aprovação da reforma trabalhista (em tramitação no Congresso Nacional - Projeto de Lei Nº 6787/2016), que simplifica e flexibiliza a atual legislação do trabalho, pode atuar no sentido de ampliar o potencial de crescimento do emprego nas MPE (quando a economia voltar a crescer);
- Um “Simples Trabalhista”, que reduza a burocracia e o custo de contratação/manutenção/treinamento/demissão da mão de obra, pode estimular o crescimento do emprego nas MPE.

## **Anexo 1 - ESTATÍSTICAS INTERNACIONAIS SOBRE MPE**

Embora não haja uma definição internacional uniforme para empresas de micro e pequeno porte, os dados internacionais indicam que é preponderante a participação dessas empresas no conjunto da economia mundial. De acordo com os dados da OECD (Gráfico 18), tomando como parâmetro a proporção de empresas com empregados na faixa de 1-9 empregados, estas respondem por 91% do total de empresas dos 34 países monitorados por aquela instituição. Se levarmos em conta as empresas da faixa de 1-49 empregados, esta proporção chega a 98% das empresas existentes na média daqueles países. Em pelo menos 11 desses países a proporção de empresas com até 49 empregados supera os 99%, com destaque para Austrália (99,8%) e Grécia (99,6%). Nesse ranking, o Brasil encontra-se na 30ª colocação na faixa de 1-9 empregados e na 26ª colocação no ranking na faixa de 1-49 empregados.

Deve-se observar que estes dados se referem aos empregos formais, com carteira assinada. Logo, se fossem incluídos também os postos de trabalho sem registro formal, esta participação tenderia a ser ainda maior, em especial, em países como o Brasil, onde sabidamente é relativamente alta a informalidade dos empregos e dos negócios.

Gráfico 18 - Proporção de empresas por faixa de empregado (em %)



Fonte: OECD (último dado disponível para cada país).

## Anexo 2 – VARIÁVEIS QUE COMPÕEM O GEI

O GEI é composto por dois tipos de variáveis institucionais/ambiente e variáveis no nível dos indivíduos. Nos quadros abaixo são expostos estas variáveis.

**Quadro 7 - Descrição das variáveis individuais utilizadas no GEI**

<b>Reconhecimento da oportunidade</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que reconhece boas condições para iniciar negócios nos próximos 6 meses na área que vive
<b>Percepção do conhecimento</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que acredita possuir o requisito conhecimento/habilidades para iniciar um negócio
<b>Percepção do risco</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que concorda que o medo do fracasso não impediria o início de um negócio
<b>Conhece empreendedores</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que conhece alguém que iniciou um negócio nos últimos 2 anos
<b>Carreira</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que concorda que as pessoas consideram começar o negócio como boa escolha de carreira
<b>Status</b>	A percentagem da população de 18 a 64 anos que concorda que as pessoas atribuem alto status a empresários de sucesso
<b>Status de carreira</b>	O respeito e o status dos empreendedores calculados como a média da carreira e status
<b>Oportunidade como motivação</b>	Porcentagem da TEA cujo negócio foi iniciado por oportunidade
<b>Nível tecnológico</b>	Porcentagem da TEA que atua nos setores de tecnologia (alta ou média)
<b>Nível educacional</b>	Porcentagem da TEA com o nível de educação secundário
<b>Competidores</b>	A percentagem da TEA que começou em mercados onde há poucos concorrentes com o mesmo produto
<b>Novo produto</b>	Porcentagem da TEA que oferece produtos novos para pelo menos alguns dos clientes
<b>Nova tecnologia</b>	Porcentagem da TEA que usa novas tecnologias (com menos de 5 anos)
<b>Gazela</b>	Porcentagem da TEA com alta expectativa de criação de emprego (tem pelo menos 10 mais funcionários e pretende crescer 50% em 5 anos)
<b>Exportação</b>	Porcentagem da TEA que tem mais de 1% dos clientes fora do país
<b>Média de investimento informal</b>	O montante médio de investimento informal de 3 anos
<b>Investidor anjo</b>	A percentagem média da população entre 18 e 64 anos que forneceu fundos para novos negócios nos últimos 3 anos, excluindo fundos e ações
<b>Investimento informal</b>	A quantidade de investimento informal calculada como $INFINVMEAN * BUSANG$

**Quadro 8 - Descrição das variáveis institucionais utilizadas no GEI**

<b>Liberdade econômica</b>	"A liberdade empresarial é uma medida quantitativa da capacidade de iniciar, operar e fechar um negócio que representa o fardo geral da regulamentação, bem como a eficiência do governo no processo de regulamentação. A pontuação da liberdade empresarial para cada País é um número entre 0 e 100, com 100 equivalentes ao negócio mais livre meio Ambiente. A pontuação é baseada em 10 fatores, todos ponderados igualmente, usando dados de Estudo do <i>Doing Business</i> do Banco Mundial ". Os dados são coletados a partir de 2015	<i>Heritage Foundation/Banco Mundial</i>
<b>Direitos de propriedade</b>	"O componente dos direitos de propriedade é uma avaliação da capacidade dos indivíduos para acumular propriedade privada, garantida por leis claras que são plenamente aplicadas pelo Estado. Ele mede o grau em que as leis de um país protegem o direito à propriedade privada e o grau em que seu governo impõe essas leis. Também avalia a probabilidade de que a propriedade privada seja expropriada e analisa a independência do poder judiciário, existência de corrupção dentro do poder judiciário e a capacidade de indivíduos e empresas para fazer cumprir os contratos ".	<i>Heritage Foundation/Banco Mundial</i>
<b>Propriedade e liberdade</b>	Liberdade Econômica * Direitos de Propriedade	Cálculo próprio
<b>Educação terciária</b>	Taxa bruta de matrícula no ensino superior	Banco Mundial
<b>Educação de qualidade</b>	Respostas à pergunta: "Em seu país, como você avalia a qualidade da matemática e da educação científica? [1 = extremamente pobre - entre os piores do mundo; 7 =Excelente - entre os melhores do mundo] "	Relatório de Competitividade Global
<b>Educação</b>	Qualidade da educação de nível superior	Cálculo próprio
<b>Risco país</b>	As classificações de risco do país devem refletir o risco do país. Debajo do sistema de participantes, o risco país é composto por risco de transferência e conversibilidade, ou seja, risco de que um governo imponha controles de capital ou de câmbio que impeçam a conversão da moeda local em moeda estrangeira e/ou de transferir fundos para credores localizados fora do país e casos de força maior (por exemplo, guerra, expropriação, revolução, distúrbios civis, inundações, terremotos).	OECD
<b>Urbanização</b>	Porcentagem da população que vive em áreas urbanas, os dados são da Divisão de População das Nações Unidas, estimativa de 2010	ONU
<b>Infra-estrutura</b>	Infra-estrutura e conectividade do Relatório Mundial de Competitividade: "(...) além de avaliar a qualidade da infra-estrutura de transporte, o pilar também mede a qualidade das redes de transporte nacionais e internacionais ".	Fórum Econômico Mundial
<b>Conectividade</b>	Urbanização * Infraestrutura "	Cálculo próprio
<b>Corrupção</b>	O Índice de Percepção de Corrupção (IPC) mede a percepção do nível de corrupção do setor público em um país. "O CPI é um" levantamento de pesquisas ", com base em 13 diferentes pesquisas especializadas e de negócios ". Em geral, o desempenho é medido em uma escala <i>Likert</i> de dez pontos. Os dados são coletados ao longo dos últimos 24 meses.	Transparência Internacional
<b>Taxação</b>	Score de pagamento de impostos, "(...) aborda os impostos e contribuições obrigatórias que uma empresa de médio porte deve pagar ou reter em um determinado ano ... mede a carga tributária no orçamento das empresas"	Banco Mundial
<b>Boa governança</b>	A eficácia do governo: "a capacidade do governo para efetivamente formular e implementar políticas"	Banco Mundial
<b>Taxgovern</b>	Mede a eficácia da utilização dos impostos combinando o nível de imposto arrecadados com a qualidade dos serviços governamentais, tributação * boa governança	Cálculo próprio
<b>Absorção de tecnologia</b>	Capacidade de absorção de tecnologia no nível da firma: "As empresas do seu país são (1 = não capaz de absorver novas tecnologias, 7 = agressivo na absorção de novas tecnologias)	Fórum Econômico Mundial
<b>Liberdade do mercado de trabalho</b>	Mede a liberdade do trabalho como "(...) que considera vários aspectos do sistema regulatório e legal do mercado de trabalho de um país, incluindo regulamentos sobre salários mínimos, leis que inibem demissões, requisitos de indenização e restrições regulatórias mensuráveis sobre contratação e horas trabalhadas"	<i>Heritage Foundation</i>
<b>Treinamento do pessoal</b>	A extensão do treinamento do pessoal: "Em que medida as empresas do seu país investem em treinamento e desenvolvimento de funcionários? (1 = dificilmente, 7 = em grande medida) ".	Fórum Econômico Mundial
<b>Mercado de trabalho</b>	Liberdade no mercado de trabalho * Treinamento pessoal	?
<b>Regulação</b>	Eficácia da política antimonopólio, respondendo à pergunta: "Em seu país, quão eficazes são as políticas antimonopólio para garantir uma concorrência leal? [1 = não eficaz; 7 = extremamente eficaz] "	Fórum Econômico Mundial

<b>Dominância do mercado</b>	Extensão do domínio do mercado: "A atividade corporativa em seu país é (1 = dominada por alguns grupos empresariais, 7 = espalhados entre muitas empresas) "	Fórum Econômico Mundial
<b>Compreghation</b>	Regulação * Dominância do mercado	?
<b>Transferência de tecnologia</b>	Estes são os pontos de índice de inovação da GCI: uma medida complexa de inovação Incluindo o investimento em pesquisa e desenvolvimento (P & D) pelo setor privado, a presença de instituições de pesquisa científica de alta qualidade e a colaboração em pesquisa entre universidades e indústria, e a proteção da propriedade intelectual	Fórum Econômico Mundial
<b>GERD</b>	O Gasto Doméstico Bruto em Pesquisa e Desenvolvimento (GERD) como porcentagem do PIB	UNESCO
<b>Instituições científicas</b>	Qualidade das instituições de pesquisa científica. Respondendo à pergunta: "No seu País, como avalia a qualidade das instituições de pesquisa científica? [1 = extremamente pobre - entre os piores do mundo; 7 = extremamente bom - entre os melhores do mundo]"	Fórum Econômico Mundial
<b>Disponibilidade de cientistas</b>	Disponibilidade de cientistas e engenheiros. Respondendo à pergunta: "Em seu país, Até que ponto cientistas e engenheiros estão disponíveis? [1 = não; 7 = amplamente acessível]"	Fórum Econômico Mundial
<b>Ciência</b>	GERD * Média das instituições científicas e disponibilidade do cientista	Cálculo próprio
<b>Venture Capital</b>	Disponibilidade de venture capital. Respondendo à pergunta: "Em seu país, o quão fácil é para empreendedores iniciantes com projetos inovadores, mas arriscados, para obter equidade em termos de financiamento? [1 = extremamente difícil; 7 = extremamente fácil] "	Fórum Econômico Mundial
<b>Estratégia de negócios</b>	Refere-se à capacidade de as empresas perseguirem estratégias distintivas, o que envolve posicionamento diferenciado e meios inovadores de produção e entrega de serviços	Fórum Econômico Mundial
<b>Finanças e estratégia</b>	Estratégia de negócios de Venture Capital	Cálculo próprio
<b>Complexidade econômica</b>	"A complexidade de uma economia está relacionada à multiplicidade de conhecimento útil Incorporado nele. Porque os indivíduos são limitados no que eles sabem, o único caminho em que as sociedades podem expandir sua base de conhecimento é facilitando a interação de Indivíduos em redes cada vez mais complexas para produzir produtos. Nós podemos medir a complexidade econômica pela combinação desses produtos que os países são capazes fazer."	Observatório da Complexidade Econômica
<b>Maturidade do mercado de capitais</b>	A maturidade do Mercado de Capitais é um dos seis sub-índices do Venture Capital e Índice de Capital Privado ( <i>Equity</i> ). Esta variável é uma medida complexa do tamanho e da liquidez do mercado de ações, o nível de IPO, as fusões e aquisições e a atividade de dívida e mercado de crédito. Observe que Houve mudanças metodológicas ao longo do período 2006-2015, então Comparação de anos anteriores não é perfeita.	EMLYON <i>Business School</i> France and IESE <i>Business School</i> , Barcelona, Spain

### **Anexo 3 – CAGED – SALDO LÍQUIDO MENSAL DE EMPREGO POR PORTE**

Os saldos líquidos (criação/destruição) de empregos com carteira assinada gerados pelas MPE e MGE, por mês, disponibilizados pelo CAED, mostram que (Tabela 12 e Gráfico 19):

1. Existe uma nítida sazonalidade negativa nos meses de dezembro. Em todos os meses de dezembro, tanto MPE quanto MGE dispensam mais empregados do que contratam, gerando saldo líquido negativo no mês;
2. Em todos os meses da série, em que há saldo líquido positivo (ou seja, as empresas contratam mais do que demitem), as MPE criam um número de empregos com carteira maior do que as MGE;
3. Em todos os meses da série, em que há saldo líquido negativo (ou seja, as empresas demitem mais do que contratam), as MPE destroem um número menor do que as MGE (exceto em um único mês, em dez/2015, em que as MPE tiveram saldo líquido de -298 mil e as MGE – 296 mil);
4. Existem diversos meses em que as MGE apresentam saldos líquidos negativos, enquanto as MPE mantêm saldos líquidos positivos. Por exemplo, entre janeiro de 2016 e março de 2017, as MGE apresentaram saldo líquidos negativos em todos os meses (15 meses consecutivos de queda). No mesmo período, as MPE apresentaram saldo positivo em 7 meses;

Portanto, nos períodos de expansão da economia, as MPE criam mais empregos que as MGE, enquanto nos períodos de retração da economia, as MPE demitem menos que as MGE.

**Tabela 12 – CAGED - Saldos líquidos mensais de empregos com carteira assinada por porte**

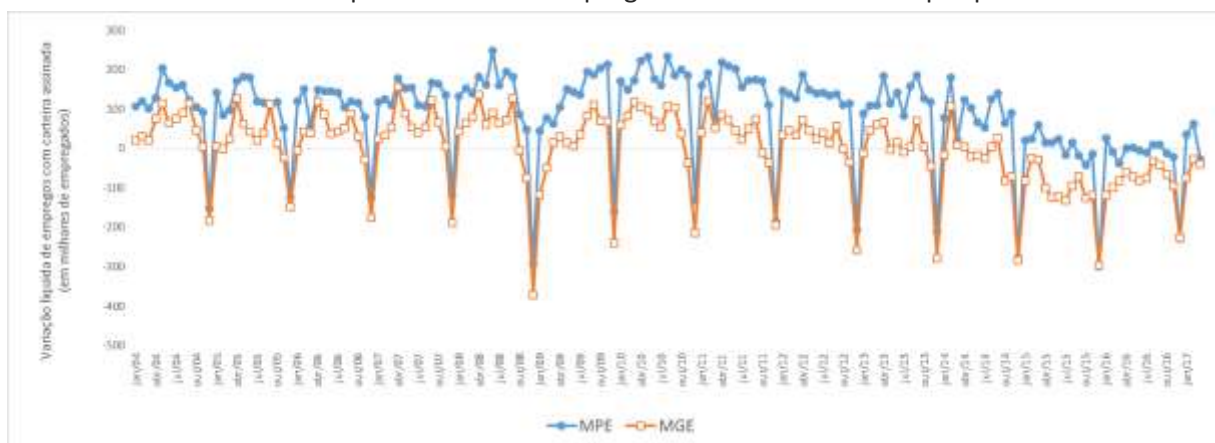
	MPE	MGE		MPE	MGE		MPE	MGE		MPE	MGE
jan/04	107.737	21.081	jan/08	133.423	42.494	jan/12	147.702	34.029	jan/16	25.703	-117.515
fev/04	119.944	32.737	fev/08	152.336	64.700	fev/12	137.766	46.975	fev/16	- 7.912	- 98.443
mar/04	100.842	20.247	mar/08	139.833	80.159	mar/12	127.331	32.958	mar/16	- 38.327	- 80.980
abr/04	129.856	76.499	abr/08	182.799	135.800	abr/12	187.569	73.085	abr/16	659	- 58.860
mai/04	204.227	114.534	mai/08	162.954	62.069	mai/12	148.551	45.954	mai/16	1.985	- 69.922
jun/04	166.893	65.370	jun/08	249.111	91.353	jun/12	139.623	23.825	jun/16	- 5.443	- 81.713
jul/04	155.295	75.700	jul/08	160.823	64.541	jul/12	142.656	39.140	jul/16	- 10.150	- 74.455
ago/04	162.397	90.865	ago/08	195.389	71.539	ago/12	134.715	13.877	ago/16	10.120	- 32.764
set/04	123.228	113.735	set/08	182.058	127.784	set/12	138.487	58.467	set/16	10.285	- 41.561
out/04	105.444	46.446	out/08	86.080	- 4.461	out/12	110.913	- 1.718	out/16	- 11.797	- 64.694
nov/04	93.207	4.925	nov/08	48.012	- 73.911	nov/12	114.905	- 33.185	nov/16	- 20.712	- 93.646
dez/04	- 152.291	- 182.280	dez/08	-291.970	-371.485	dez/12	-205.977	-258.442	dez/16	-228.621	-227.298
jan/05	142.537	5.923	jan/09	44.941	-116.811	jan/13	88.121	- 12.513	jan/17	36.330	- 74.408
fev/05	86.056	- 701	fev/09	77.839	- 49.177	fev/13	108.933	45.888	fev/17	62.259	- 27.423
mar/05	98.307	24.114	mar/09	63.533	16.179	mar/13	111.142	61.618	mar/17	- 25.946	- 39.115
abr/05	171.082	127.430	abr/09	105.274	29.926	abr/13	184.456	66.770			
mai/05	181.503	62.473	mai/09	151.251	14.665	mai/13	113.690	- 3.516			
jun/05	180.615	42.470	jun/09	144.516	5.562	jun/13	142.294	16.956			
jul/05	119.759	21.095	jul/09	136.582	35.250	jul/13	83.649	- 8.496			
ago/05	115.680	39.820	ago/09	194.488	83.130	ago/13	157.948	3.576			
set/05	113.344	112.902	set/09	188.242	109.934	set/13	186.017	70.714			
out/05	117.990	14.453	out/09	204.433	69.977	out/13	127.483	4.418			
nov/05	51.486	- 23.949	nov/09	213.352	67.880	nov/13	118.014	- 45.079			
dez/05	- 124.719	- 147.623	dez/09	-159.943	-239.477	dez/13	-210.885	-278.106			
jan/06	120.804	- 3.914	jan/10	171.578	58.649	jan/14	77.555	- 15.506			
fev/06	150.571	43.866	fev/10	148.819	82.751	fev/14	180.864	106.420			
mar/06	58.434	38.956	mar/10	173.834	118.661	mar/14	22.889	8.528			
abr/06	148.461	119.982	abr/10	222.399	106.209	abr/14	124.560	4.405			
mai/06	145.269	86.357	mai/10	234.558	97.322	mai/14	104.314	- 19.892			
jun/06	146.063	37.309	jun/10	176.430	68.925	jun/14	66.748	- 17.777			
jul/06	141.955	42.410	jul/10	160.417	53.449	jul/14	54.507	- 24.529			
ago/06	105.283	51.795	ago/10	233.368	107.248	ago/14	124.880	5.119			
set/06	119.617	89.622	set/10	185.856	103.236	set/14	140.863	27.077			
out/06	116.363	30.755	out/10	200.236	36.873	out/14	64.067	- 81.277			
nov/06	79.145	- 28.284	nov/10	186.370	- 35.448	nov/14	90.617	- 70.291			
dez/06	- 124.370	- 176.140	dez/10	-130.817	-213.861	dez/14	-276.024	-283.927			
jan/07	117.683	23.743	jan/11	160.252	41.033	jan/15	21.403	- 80.933			
fev/07	126.225	34.519	fev/11	191.133	120.348	fev/15	24.005	- 25.349			
mar/07	110.084	54.591	mar/11	77.549	51.399	mar/15	60.164	- 27.717			
abr/07	179.023	156.964	abr/11	219.229	84.672	abr/15	15.019	- 99.655			
mai/07	153.495	88.715	mai/11	209.822	72.098	mai/15	14.940	-124.208			
jun/07	155.012	54.843	jun/11	202.300	46.437	jun/15	24.484	-122.579			
jul/07	111.447	40.427	jul/11	155.843	21.908	jul/15	- 16.114	-131.036			
ago/07	107.477	54.663	ago/11	173.670	50.979	ago/15	15.992	- 94.118			
set/07	167.443	122.142	set/11	175.661	74.105	set/15	- 16.818	- 69.810			
out/07	164.357	66.016	out/11	170.970	- 10.551	out/15	- 40.497	-125.313			
nov/07	137.174	6.144	nov/11	110.634	- 35.532	nov/15	- 13.143	-118.504			
dez/07	- 118.724	- 188.061	dez/11	-184.161	-194.050	dez/15	-298.101	-295.932			

Fonte: Elaboração Sebrae, com base nos dados do CAGED (valores ajustados).

Notas: MPE: Micro e Pequena Empresa; MGE: Média e Grande Empresa. Saldo líquido positivo no mês indica que houve mais contratações que demissões. Saldo líquido negativo no mês indica que houve mais demissões que contratações.



Gráfico 19 - Saldo líquido mensal de emprego com carteira assinada por porte



Fonte: Elaboração Sebrae, com base nos dados do CAGED (valores ajustados).

Notas: MPE: Micro e Pequena Empresa; MGE: Média e Grande Empresa. Saldo líquido positivo no mês indica que houve mais contratações que demissões. Saldo líquido negativo no mês indica que houve mais demissões que contratações.

