

*SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SÃO PAULO*

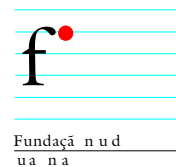
*SEBRAE-SP*

*PESQUISAS ECONÔMICAS*

## *A Questão Trabalhista nas MPEs Paulistas*

*(Relatório de Pesquisa)*

*Realização:*



Fevereiro/2001

# Sondagem do Pequeno Empresário Paulista - SEBRAE – SP

## A QUESTÃO TRABALHISTA NAS MPEs PAULISTAS

### INDICE

1. Apresentação .....	3
2. O processo de contratação e os regimes utilizados.....	4
3. Os benefícios concedidos pelas empresas .....	9
4. Incidência e impacto das ações trabalhistas nas MPEs paulistas.....	11
5. Conclusões.....	15
Anexo 1 – Resumo da Legislação Trabalhista (regimes de trabalho) .....	16
Anexo 2 – Estatísticas sobre os processos na Justiça do Trabalho.....	18

# Sondagem do Pequeno Empresário Paulista - SEBRAE – SP

## A QUESTÃO TRABALHISTA NAS MPEs PAULISTAS

### 1. Apresentação

Este trabalho tem como objetivo conhecer as relações de trabalho dentro das Micro e Pequenas Empresas (MPEs) paulistas. Para tanto, levantou-se como ocorre o processo de contratação da mão-de-obra, os regimes de contratação utilizados com maior frequência, os benefícios concedidos pelas empresas aos seus empregados e o volume e impacto das ações trabalhistas nestas empresas.

O estudo parte de consulta a uma amostra de 431 MPEs formalmente constituídas e que têm ou já tiveram empregados, nos setores da Indústria de Transformação, Comércio e Serviços.

Entre os principais resultados, verifica-se a existência de forte relação pessoal entre patrões e empregados nos processos de seleção de mão-de-obra, que são conduzidos em 88% das MPEs pelos próprios donos do negócio. Há também um bom número de MPEs que concedem benefícios para seus empregados (72% das empresas). Por sua vez, as reclamações trabalhistas na justiça já atingiram cerca de 24% das MPEs paulistas, o que em números absolutos representa um contingente não desprezível de empresas<sup>1</sup>. A aplicação deste percentual (24%) sobre o universo de empresas aqui representadas (500 mil empresas) permite estimar em, pelo menos, 120 mil o número de MPEs que já tiveram de responder a ações trabalhistas no Estado de São Paulo. Finalmente, os acordos judiciais, que são obtidos na maior parte dessas ações, implicam impactos relativamente baixos nas finanças das MPEs, segundo avaliação das empresas consultadas.

---

<sup>1</sup> Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de dezembro de 1998, havia cerca de 500 mil empresas na Indústria de Transformação, Comércio e Serviços, formalmente constituídas que, em algum momento durante esse ano, tiveram empregados com registro em carteira.

## 2. O processo de contratação e os regimes utilizados

Com base nos dados da PECOMPE <sup>2</sup>, referente ao ano de 1999, em média, as MPEs ocupam cerca de 5 pessoas, sendo 3,1 empregados (com ou sem registro), 1,5 sócios-proprietários, 0,3 familiar sem remuneração e 0,1 empregado terceirizado.

**Tabela 1 – Distribuição das Pessoas Ocupadas nas MPEs paulistas  
(dados médios de 1999)**

<b>Tipo de ocupação</b>	<b>Número de Pessoas</b>	<b>Distribuição Percentual</b>
Sócios e proprietários com atividade na empresa	1,5	30%
Familiares sem remuneração	0,3	6%
Empregados remunerados (com ou sem registro)	3,1	62%
Trabalhadores terceirizados com atividade na empresa	0,1	2%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Fonte: PECOMPE, Sebrae-SP/Seade, ano base 1999

Estes dados são apenas ilustrativos e evidenciam que, em função do próprio porte médio das MPEs ser muito pequeno, as relações entre patrões e empregados tendem a ser bastante pessoais.

Conforme as 431 empresas entrevistadas nesta sondagem<sup>3</sup>, os donos do negócio aparecem de forma preponderante como os principais responsáveis pela seleção da mão-de-obra, sendo citados por 88% das MPEs (Gráfico 1), vindo em segundo plano o gerente da empresa (citado por 6% das MPEs), um departamento específico na empresa (4% das MPEs) e outros responsáveis citados em 2% das empresas (p.ex. agências de

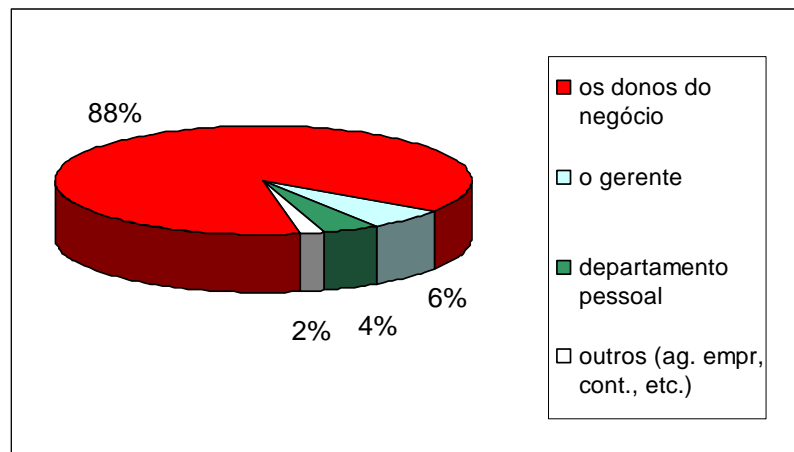
---

<sup>2</sup> Pesquisa de Conjuntura das Micro e Pequenas Empresas do Estado de São Paulo (Sebrae-SP/Seade)

<sup>3</sup> Esta sondagem foi realizada entre os dias 15 de agosto e 1º de setembro de 2000

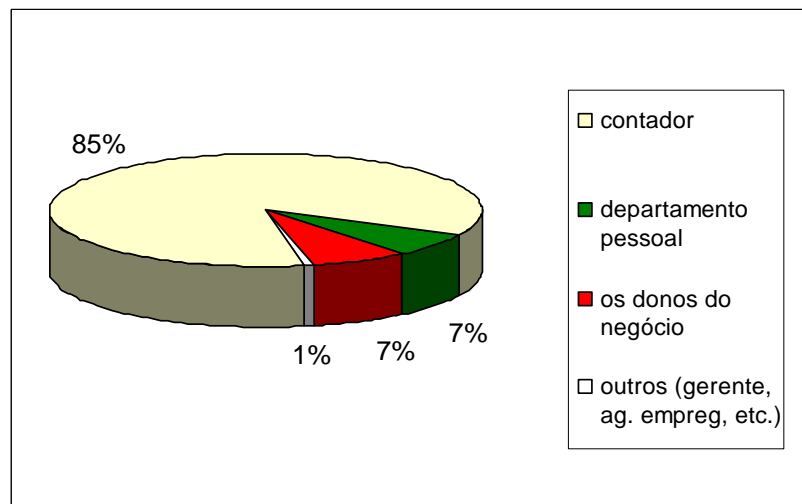
empregos, contadores, etc.). Esse elevado envolvimento dos sócios e proprietários no processo de seleção da mão-de-obra reforça a afirmação anterior de que a relação entre patrões e empregados, tende a ser bastante pessoal.

**Gráfico 1 - Principal responsável pela seleção dos empregados**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

**Gráfico 2 - Principal responsável pela administração de pessoal (registrar carteira, contratar, calcular salários e os direitos trabalhistas, etc)**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

Se por um lado, os micro e pequenos empresários se envolvem bastante no processo de seleção de seus empregados, por outro, eles pouco se envolvem com as atividades

burocráticas/administrativas/legais associadas aos seus empregados (p.ex. o registro em carteira, a elaboração do contrato, o cálculo dos salários e dos direitos trabalhistas, etc). Estas atividades ficam a cargo das empresas que fazem o serviço de contabilidade das MPEs (o contador da empresa) em 85% das MPEs, em 7% das MPEs estas atividades são realizadas por um departamento específico, em 7% são os próprios donos do negócio e em 1% são realizadas por outras pessoas, por exemplo, pelo gerente da empresa, a agência de empregos, etc. (Gráfico 2).

Na utilização de mão-de-obra, poucas foram as empresas que já utilizaram formas legais de contratação alternativas à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>4</sup>, tais como, por exemplo, a contratação de profissionais autônomos, uso de mão-de-obra terceirizada contratada via empresas de prestação de serviços ou cooperativas, contratação de empregados por prazo determinado e temporários<sup>5</sup>. Levando-se em conta todo o período de existência dos negócios, apenas 24% das MPEs já utilizaram regimes legais de trabalho alternativos à CLT (Gráfico 3).

Levando-se em conta todo o período de existência dos negócios, cerca de 17% das MPEs já utilizaram profissionais autônomos para realizarem serviços específicos na empresa, 7% já utilizaram mão-de-obra terceirizada (via empresas de prestação de serviços ou cooperativas) e apenas 3% utilizaram empregados temporários ou contratados por prazo determinado, enquanto 76% nunca utilizaram tais alternativas legais (Gráfico 4).

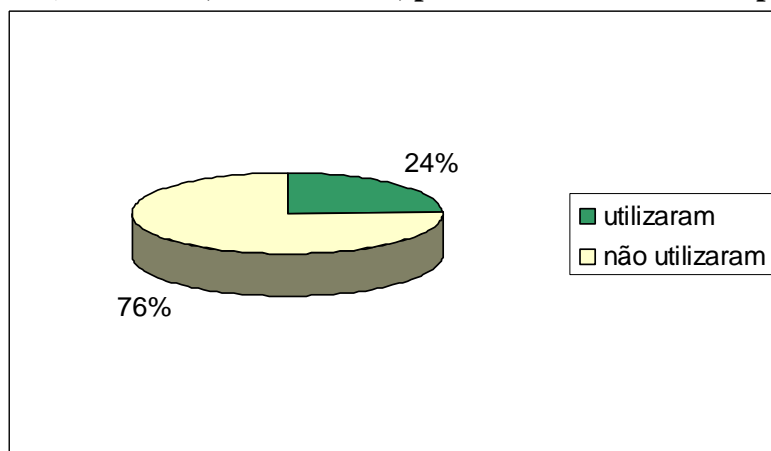
As MPEs que fizeram uso das formas legais alternativas de contratação, atribuíram seu uso, principalmente, à necessidade de trabalho específico especializado, razão citada por 70% das MPEs que utilizaram as formas alternativas de contratação, além do custo mais baixo (citado por 22%), menor burocracia (17%), sazonalidade (13%) e outros fatores citados por 9% (Gráfico 5).

---

<sup>4</sup> A CLT envolve um conjunto de leis que regem a contratação de empregados com carteira assinada e que garantem diversos direitos trabalhistas para o empregado assalariado, tais como: 13º Salário, férias remuneradas, adicional de férias, horas-extras, aviso-prévio, etc.

<sup>5</sup> Ver Anexo 1 – Resumo da Legislação Trabalhista (regimes de trabalho)

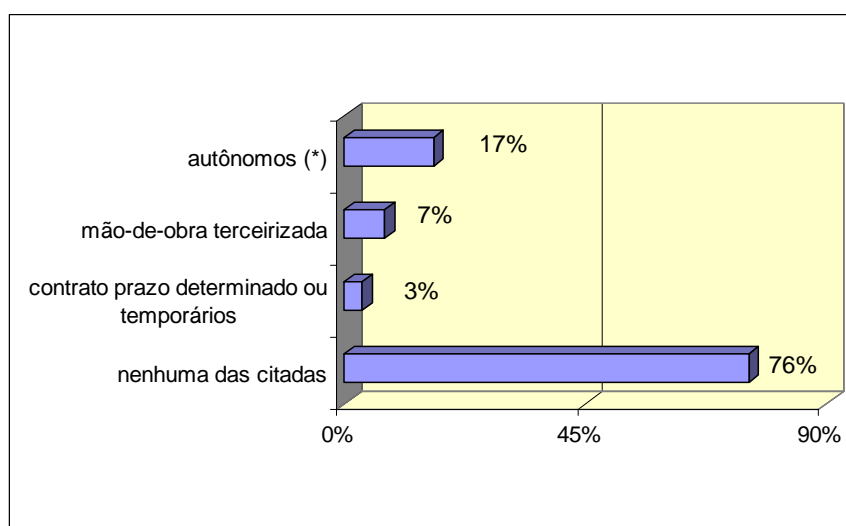
**Gráfico 3 - MPEs que já utilizaram formas legais de contratação alternativas à CLT (autônomos, terceirizados, prazo determinado e temporários)**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

Nota: a parcela dos que “não utilizaram” outras formas legais (76%) podem estar utilizando empregados CLT ou informais

**Gráfico 4 - Formas legais de contratação alternativas à CLT que já utilizou, em toda a existência do negócio (admite múltiplas respostas)**

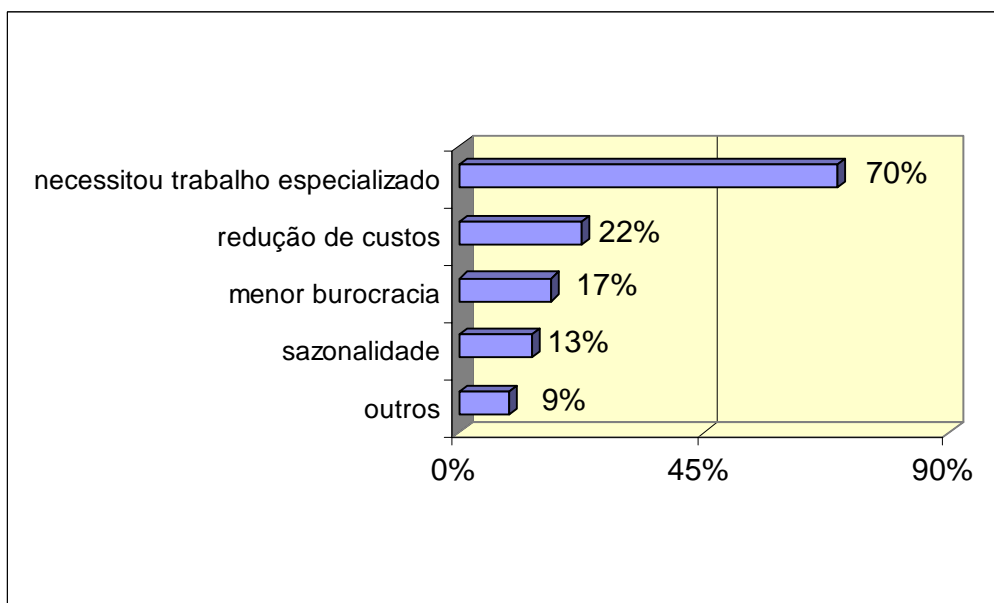


Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

Nota (1): (\*) exceto o serviço prestado por empresas de contabilidade

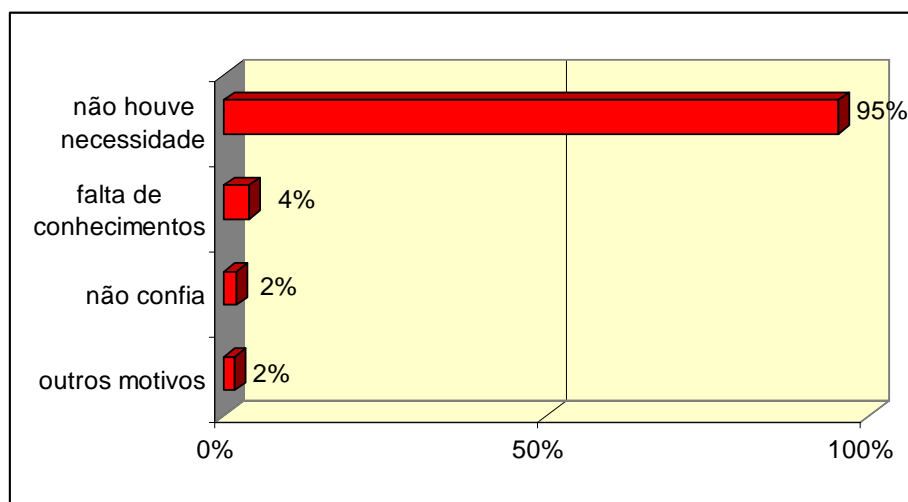
Nota (2) : a parcela dos que “não utilizaram” outras formas legais (76%) podem estar utilizando empregados CLT ou informais

**Gráfico 5 - Principal motivo porque utilizou regimes legais alternativos à CLT  
- autônomos, terceirizados, prazo determinado e temporários -  
(admite múltiplas respostas)**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

**Gráfico 6 - Razões porque não utilizou regimes legais alternativos à CLT:  
autônomos, terceirizados, prazo determinado e temporários  
(admite múltiplas respostas)**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).



Dado que todas as empresas da amostra estão utilizando<sup>6</sup> (ou já utilizaram) empregados com registro em carteira, estes dados revelam a grande discrepância no uso dos regimes de contratações formais disponíveis (CLT *versus* regimes legais alternativos à CLT). O baixo uso das alternativas legais de contratação é associado pelos entrevistados à falta de necessidade, resposta citada por 95% das MPEs que nunca utilizaram tais alternativas (Gráfico 6). Observe-se, no entanto, que para a maioria das empresas (85%), quem efetivamente se encarrega de fazer o registro em carteira, a contratação e o cálculo de salários e direitos trabalhistas são as empresas de contabilidade prestadoras de serviço. Portanto, a avaliação sobre a necessidade de contratação pelo regime CLT ou outra forma legal alternativa acaba sendo fortemente determinada pela escolha do próprio contador da empresa. A implicação natural disso é que a difusão do conhecimento sobre as vantagens das alternativas legais de contratação de mão-de-obra, principalmente em termos de reduções de custos para as empresas, passa pelo melhor esclarecimento das próprias empresas prestadoras de serviços de contabilidade.

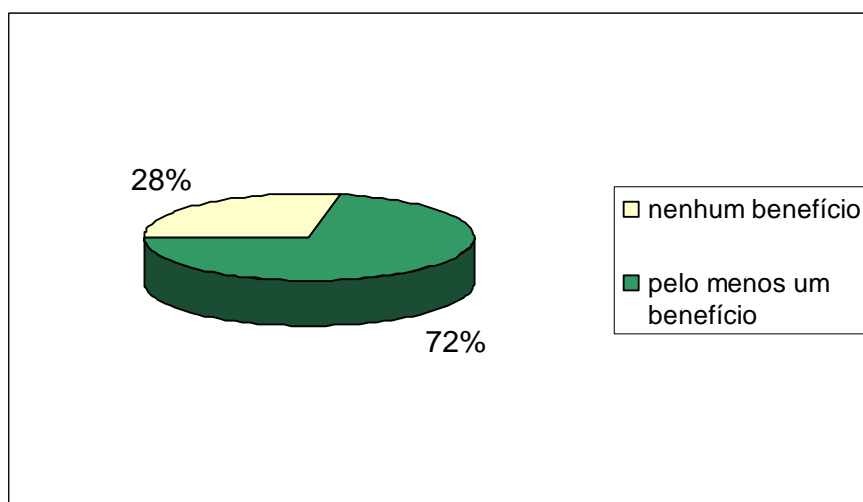
### **3. Os benefícios concedidos pelas empresas**

Com relação aos benefícios concedidos aos empregados, cerca de 72% das MPEs concedem a seus funcionários pelo menos um benefício (Gráfico 7). O vale-transporte é o benefício mais comum (concedido por 54% das MPEs) e o vale-refeição ou a cesta básica é concedido por 41% das MPEs. Outros benefícios aparecem com menor frequência: planos de saúde (15% das MPEs), participação nos resultados (9%), salários maiores que a concorrência (8%), assistência odontológica (1%) e em 9% das empresas aparecem diversos outros benefícios, tais como moradia, prêmios, seguro-saúde, convênio com farmácias, etc. (Gráfico 8).

---

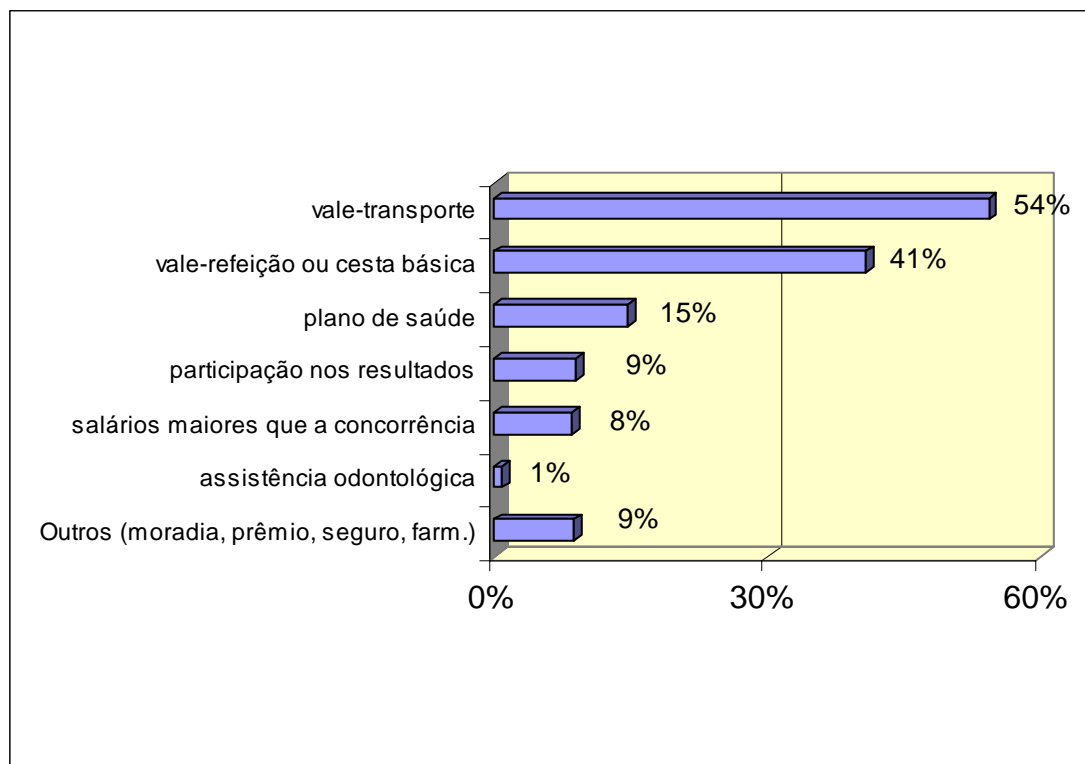
<sup>6</sup> No momento em que responderam a esta sondagem, 92% das MPEs da amostra estavam utilizando empregados com registro em carteira.

**Gráfico 7 - Número de MPEs que oferecem benefícios para seus empregados**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

**Gráfico 8 - Benefícios oferecidos pelas MPEs paulistas  
(admite múltiplas respostas)**

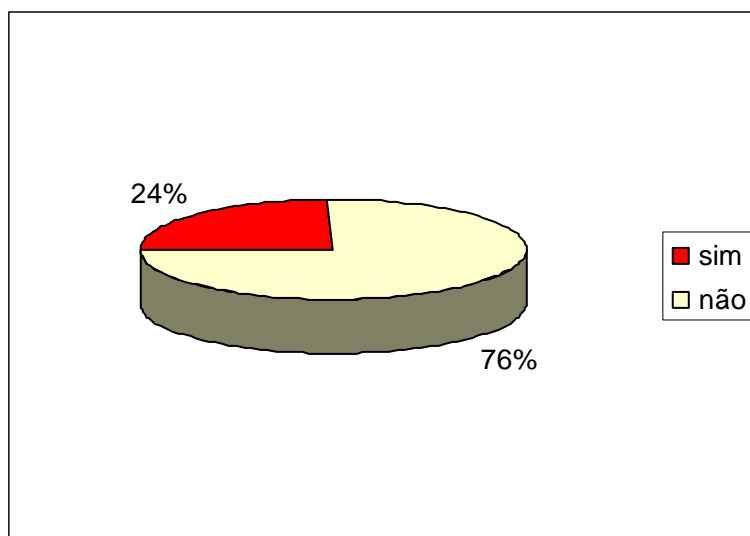


Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

#### 4. Incidência e impacto das ações trabalhistas nas MPEs paulistas

As ações trabalhistas contra as MPEs paulistas já atingiram cerca de 24% dessas empresas<sup>7</sup>. Cerca de 76% das MPEs afirmam que ainda não tiveram que responder a uma ação trabalhista na justiça (Gráfico 9).

**Gráfico 9 - Alguma vez sua empresa teve de responder a uma ação trabalhista?**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

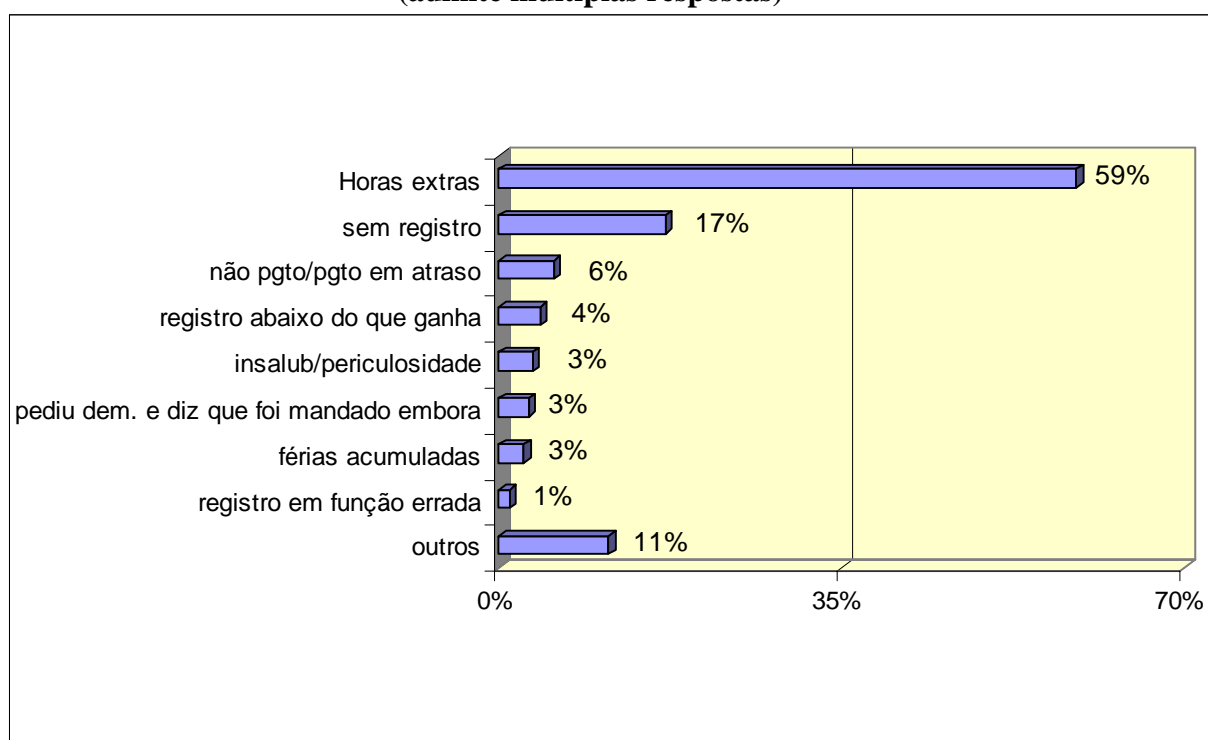
Entre os motivos alegados para mover uma ação trabalhista contra as MPEs paulistas, conforme relato das próprias empresas da amostra, destaca-se a solicitação de pagamento de horas-extras, presente em 59% das MPEs que já responderam a ações trabalhistas na justiça, seguido pela reclamação da falta de registro, citada por 17% das MPEs (Gráfico 10). Diversos outros fatores aparecem com menor frequência nas

---

<sup>7</sup> Durante o processo de realização desta sondagem, a parcela de MPEs que afirmaram que estavam respondendo “neste momento” a uma ação trabalhista, equivalia a 17% do total de MPEs. Este percentual se mostra bastante próximo ao total das MPEs que afirmaram que “alguma vez” tiveram de responder a este tipo de ação na justiça (24%).

reclamações trabalhistas, são eles: falta de pagamento (ou pagamento de indenizações em atraso) em 6% das ações, 4% registro abaixo do que ganham, insalubridade/periculosidade em 3% das reclamações, 3% referem-se a empregados que pediram demissão e alegam que foram demitidos, 3% das ações reclamam de férias acumuladas, 1% de registro em função errada e 11% citaram diversos outros fatores (p.ex. insatisfação com valores da rescisão, etc.).

**Gráfico 10 - Motivos alegados nas ações trabalhistas contra as MPEs paulistas  
(admite múltiplas respostas)**



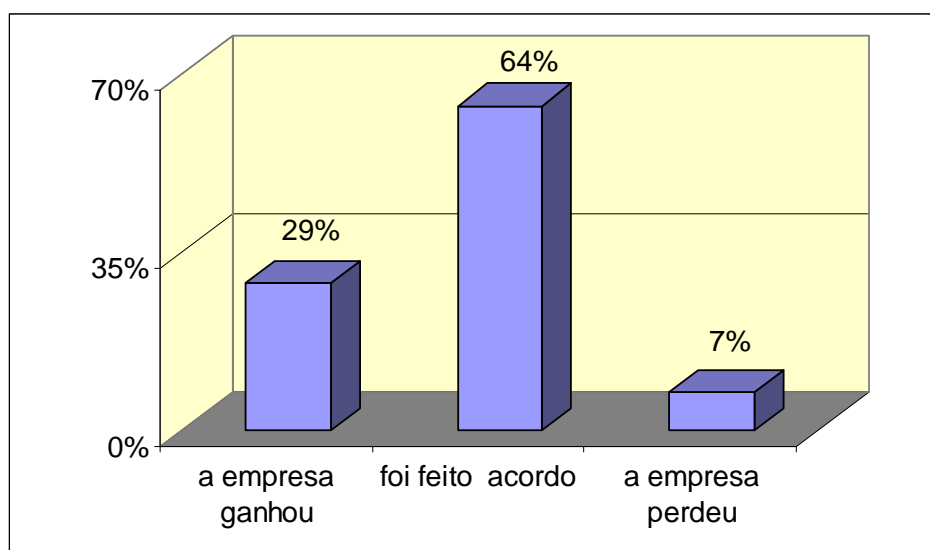
Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

Entre as MPEs que já responderam a uma reclamação trabalhista, cerca de 64% chegaram a acordos judiciais, 29% ganharam a causa e 7% perderam a ação (Gráfico 11). Observe-se que, é elevada a proporção de acordos judiciais, bem como não é desprezível a proporção das MPEs que ganham a ação. Como consequência disso, é relativamente elevada a proporção de MPEs que afirmam ser baixo o impacto das ações nas finanças dessas empresas (66%), contra 25% que citaram médio impacto e 9% que sofreram alto impacto (Gráfico 12).

Deve-se destacar aqui que, em função da relação entre patrão e empregado nas MPEs ser muito próxima ou bastante pessoal, antes mesmo do empregado entrar com uma ação trabalhista contra sua empresa, é comum a realização de acordos extra-judiciais. Isto, muitas vezes, evita a própria abertura de processo trabalhista e ajuda a explicar o percentual de MPEs que já tiveram de responder a ações trabalhistas na justiça. Também contribui para explicar isto, o fato de a amostra utilizada neste trabalho se limitar às MPEs da Indústria de Transformação, Comércio e Serviços e não abranger a Indústria da Construção Civil, onde as ações trabalhistas costumam ser mais frequentes. Um terceiro aspecto que ajuda a entender o percentual de 24% de MPEs que já responderam a ações trabalhistas, é que a amostra utilizada nesta sondagem inclui apenas empresas em atividade. Eventuais empresas que tenham encerrado suas atividades por conta de dívidas trabalhistas não estariam sendo captadas neste painel de empresas informantes. Deve-se destacar também que a idade média das empresas que compõem a amostra é de 15 anos, ou seja, a amostra é constituída por um grupo de empresas que já passaram pelos momentos mais delicados de sua existência (os primeiros anos de atividade) e, em função disso, já atingiram um certo nível de estabilidade, inclusive nas relações com empregados.

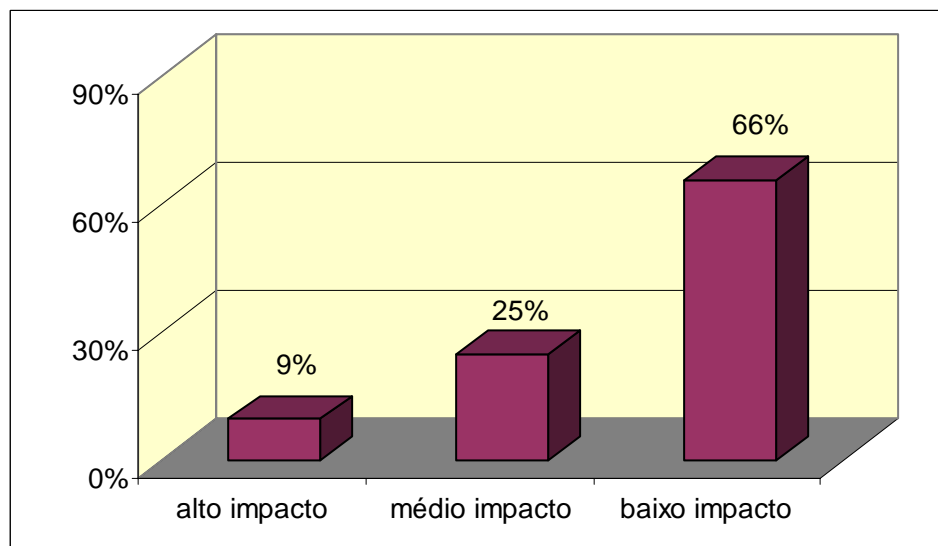
Finalmente, convém lembrar que, em números absolutos, a parcela das MPEs paulistas que já responderam a ações trabalhistas (24% das MPEs), correspondem a, pelo menos, 120 mil empresas. Portanto, trata-se de quantidade expressiva de micro e pequenas empresas.

**Gráfico 11 - Resultados das ações trabalhistas contra as MPEs paulistas**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

**Gráfico 12 - Impacto das ações trabalhistas nas finanças das empresas**



Fonte: Sebrae-SP/Fipe (pesquisa de campo).

## 5. Conclusões

Nas MPEs paulistas, os sócios-proprietários são os principais responsáveis pela contratação dos seus empregados (em 88% das MPEs), porém, as atividades burocráticas/administrativas/legais são deixadas para outras pessoas, principalmente, para os contadores (em 85% das MPEs).

É relativamente baixa a incidência de formas legais de contratação alternativas à CLT, tais como: contratação de autônomos, terceirizados, prazo determinado e temporários. Apenas 24% das MPEs já utilizaram estes regimes alternativos. Profissionais autônomos, empregados temporários e terceirizados só são utilizados quando há necessidade de algum trabalho especializado, fora das rotinas comuns das empresas (razão alegada por 70% das MPEs que já utilizaram estas alternativas de contratação).

Cerca de 72% das MPEs concedem pelo menos um benefício a seus empregados, sendo os mais comuns o vale-transporte (em 54% das MPEs) e o vale-refeição ou cesta básica (em 41% das MPEs).

Aproximadamente 24% das MPEs tiveram que responder a reclamações trabalhistas na justiça. Em termos absolutos, este número não é desprezível, envolvendo, pelo menos 120 mil MPEs na Indústria de Transformação, Comércio e Serviços<sup>8</sup>. As ações trabalhistas envolveram, na maior parte dos casos, a reclamação pelo pagamento de horas-extras (em 59% das ações) e a falta de registro em carteira (em 17% das ações).

Finalmente, deve-se observar que é relativamente alta a proporção de acordos judiciais, resultado obtido por 64% das MPEs que responderam a ações na justiça do trabalho. Em função disso, pelo menos em média, e para empresas que já adquiriram certa maturidade, o impacto das reclamações trabalhistas tende a ser relativamente absorvido pelas empresas, sem comprometer significativamente suas finanças.

---

<sup>8</sup> Vide rodapé 1.

## **Anexo 1 – Resumo da Legislação Trabalhista (regimes de trabalho)**

### **Trabalho temporário (Lei Federal Nº 6.019/74, de 03/01/74)**

O trabalho temporário é aquele que visa atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços na empresa. Pode ser aplicado na substituição de trabalhadores que estejam em férias, em auxílio-previdenciário, licença-maternidade ou para fazer frente a sazonalidades. O prazo para a prestação de serviços pode ser no máximo de três meses, podendo ser prorrogado por igual período, desde que obtida autorização em uma das Delegacias Regionais do Trabalho. Os direitos trabalhistas são semelhantes aos previstos na CLT, exceto o aviso prévio (não previsto no trabalho temporário).

### **Trabalho por prazo determinado (Lei Federal Nº 9.601/98, de 21/01/98)**

Este regime, permite a contratação de pessoal com redução de encargos, tal como a redução de 50% nas alíquotas das contribuições sociais destinadas ao “Sistema S” (SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT e SEBRAE) e ao INCRA e reduz a alíquota do FGTS para 2% (até janeiro de 2001). O regime de contratação de empregados por prazo determinado pode ser adotado apenas para acréscimo do número de empregados na empresa, limitadas as novas admissões pelo número de funcionários da empresa (até 50% do pessoal, para empresas com até 49 empregados) e mediante convenção ou acordo coletivo.

### **Cooperativas de trabalho (inserido na Lei Federal Nº 5.764/71)**

A Cooperativa é uma sociedade de pessoas (no mínimo 20 pessoas físicas) sem objetivo de lucro, constituída para prestar serviços a seus associados, que são ao mesmo tempo donos e usuários da cooperativa, uma vez que administram e utilizam os serviços prestados pela cooperativa. O Cooperativismo também é abordado por outros instrumentos legais (p.ex. artigo 442 da CLT, Portaria N. 995 do Ministério do Trabalho e Lei Complementar N. 84 da Previdência Social).



## **Trabalho autônomo**

Considera-se como trabalho autônomo, a prestação de serviço por tempo certo ou por obra determinada, de caráter eventual, sem subordinação hierárquica, salarial e de horário. Não há uma lei específica para o trabalho autônomo. Porém, a Lei 9.876/99, que alterou a Lei 8.212/91, define o que é um autônomo. Trata-se de pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não, assumindo os riscos de sua atividade econômica. O trabalhador autônomo não é subordinado como o empregado, não estando sujeito ao poder de direção do empregador, nem tendo horário de trabalho, podendo exercer livremente, no momento que o desejar, de acordo com sua conveniência sua atividade. Esta relação de trabalho, também encontra sua regulamentação em alguns trechos do Código Civil Brasileiro, nos artigos 1.216 a 1.247, seções II (“Da Locação de Serviços”) e III (“Da Empreitada”) e da Jurisprudência dos Tribunais de Trabalho. O trabalho autônomo libera a empresa contratante do serviço de pagamento de encargos trabalhistas.

## **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

A CLT estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Trata-se do conjunto de leis que regem a contratação de empregados com carteira assinada e que garantem para o empregado assalariado diversos direitos trabalhistas, tais como: 13º Salário, férias remuneradas, adicional de férias, horas-extras, aviso-prévio, etc.

## Anexo 2 – Estatísticas sobre os processos na Justiça do Trabalho

**Tabela 2 – Processos trabalhistas recebidos em todo o país  
e no Estado de São Paulo**

<b>ANO</b>	<b>Recebidos no país</b>	<b>Recebidos no Estado de São Paulo (*)</b>	<b>SP/BR</b>
<b>1990</b>	1.399.332	358.515	26%
<b>1991</b>	1.730.090	437.803	25%
<b>1992</b>	1.799.992	450.124	25%
<b>1993</b>	1.882.388	439.884	23%
<b>1994</b>	2.048.944	471.107	24%
<b>1995</b>	2.283.432	547.525	24%
<b>1996</b>	2.396.040	597.623	25%
<b>1997</b>	2.441.272	596.896	25%
<b>1998</b>	2.475.630	597.924	24%
<b>1999</b>	2.198.393	569.113	26%

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho ([www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br))

Nota: (\*) A Justiça do Trabalho possui no Estado de São Paulo 2 Tribunais de Conciliação e Julgamento: 2ª Região (São Paulo e Baixada Santista) e 15ª Região (Campinas e restante do Estado).

**Realização:** Sebrae-SP e Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)

**Coordenadores:** Marco Aurélio Bedê (Sebrae-SP) e Rubens Nunes (Fipe)

**Equipe Técnica:** Pedro João Gonçalves, Hao Min Huai, Rudiney Toneto Jr., Douglas Nakazone, André Cazalato  
Tatiana Farina e Ana Flávia Teixeira.

**Colaboração:** Sandra Regina Bruno Fiorentini, Paulo Melchor e Julio César Durante (Consultores Jurídicos da  
Divisão de Atendimento a Clientes do Sebrae-SP)

**Nota Metodológica:**

Esta sondagem foi elaborada a partir de uma amostra de 431 empresas de micro e pequeno porte, entre os dias 15 de agosto e 1º de setembro de 2000. Tal amostra é representativa do universo das MPEs do Estado de São Paulo da Indústria de Transformação, Comércio e Serviços. A seleção das empresas foi realizada de forma aleatória, utilizando-se o Cadastro de Estabelecimentos Empregadores do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo o plano amostral elaborado por conglomerados. A distribuição da amostra é composta por 144 empresas da Indústria, 140 do Comércio e 147 de Serviços. Os dados divulgados neste relatório para o conjunto das MPEs são obtidos a partir da média ponderada dos três setores de atividade (Indústria de Transformação, Comércio e Serviços). Os ponderadores seguem a mesma participação relativa destes setores no universo das MPEs do estado de São Paulo, obtidos a partir do CEE de dez/99, excluídas as empresas com zero empregados (16,5% para Indústria, 48% para Comércio e 35,5% para Serviços).

Sebrae-SP - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo  
Área de Pesquisas Econômicas.

Rua Vergueiro, 1.117 – Paraíso,  
CEP 01504-001 – São Paulo – SP.

Homepage: <http://www.sebraesp.com.br>

e-mail: [pesqeco@sebraesp.com.br](mailto:pesqeco@sebraesp.com.br)

Informações sobre produtos e serviços do Sebrae-SP: 0800-780202

Informações sobre este relatório: (11) 3177-4715/4709/4712 /4716