

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



## Texto para discussão

(04)

---

### *A determinação dos salários nas micro e pequenas empresas*

Campinas, setembro de 2004

## **Apresentação**

O presente texto busca identificar como é determinada a remuneração percebida pelos trabalhadores nas Micro e Pequenas Empresas (MPE). O estudo analisa as remunerações, os benefícios trabalhistas, a natureza dos contratos, a jornada de trabalho e o tempo de permanência no emprego a partir da análise de seis categorias profissionais<sup>1</sup>. Considerou-se que a legislação trabalhista e as negociações coletivas devem ser vistas como um patamar normativo mínimo, visando a garantir condições dignas de trabalho e de remuneração.

Na primeira seção, apresenta-se um cenário amplo da situação dos trabalhadores nas microempresas. Na segunda seção, mostra-se a composição da remuneração em face da conquista de benefícios, bem como avalia-se os avanços obtidos por meio das convenções coletivas em relação à legislação, ainda que sem diferenciar esses resultados por tamanho de empresa. Na terceira seção, é abordado o objeto principal deste estudo, ou seja, como são determinados os salários nas MPE. Na última seção, trata-se da natureza da contratação dos trabalhadores, do tamanho da jornada de trabalho e, por fim, do tempo de serviço.

### **1. Estrutura da ocupação nas MPE**

Verifica-se, a partir dos dados<sup>2</sup>, que o perfil das relações de trabalho nas empresas com mais de 10 empregados caracteriza-se pelo emprego padronizado<sup>3</sup>, enquanto que nas empresas com até 10 trabalhadores há uma maior prevalência das relações de trabalho precarizadas. Os indicadores dessa precarização são: a) o baixo número de trabalhadores

---

<sup>1</sup> Selecionou-se seis setores de atividade econômica em vários Estados da Federação e em diferentes Municípios para formar uma amostra bem diversificada e representativa da economia brasileira: metalúrgico; têxtil; químico; comércio; construção civil e panificação.

<sup>2</sup> Aqui utiliza-se os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que considera o setor formal e informal da economia, permitindo uma análise com maior abrangência do mercado de trabalho brasileiro. Por meio dela, pode-se comparar a situação dos trabalhadores nas MPE (com até 10 empregados) com a dos trabalhadores das demais empresas (maiores). A pesquisa permite, também, comparar o grau de formalização dos trabalhadores nas MPE com o que se verifica nas demais empresas.

<sup>3</sup> DEDECCA, Cláudio. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas, SP: UNICAMP.IE, (coleção teses), 1999. Conforme Dedecca “consideram-se como sendo uma situação de *standard employment* – ou de emprego padronizado – as formas de ocupação que cumprem as determinações da legislação social existente, que são cobertas pelos processos de negociação coletiva, que ocupam plenamente a jornada de trabalho socialmente determinada e que propiciam um nível de remuneração adequado”.

que contribuem para previdência; b) o baixo percentual de trabalhadores com carteira assinada; e, c) o baixo grau de sindicalização.

Além desses indicadores de informalidade, constata-se que nas MPE é menor a proporção de trabalhadores que recebem o vale transporte (26,05%) e o auxílio alimentação (22,07%), bem o salário médio é 47% inferior ao salário médio pago nas empresas com mais de 10 trabalhadores, apontando para condições piores nas menores empresas, com até 10 trabalhadores (Quadro 1).

**Quadro 1 – Pessoas maiores de 10 anos empregadas no setor privado na ocupação principal na semana de referência (2002)**

	<b>Empresas com até 10 Trabalhadores</b>	<b>Empresas com mais de 10 Trabalhadores</b>
<b>Nº trabalhadores</b>	11.021.690	17.813.085
<b>Salário médio</b>	R\$ 371,13	R\$ 704,24
<b>% de trab. recebendo vale transporte</b>	26,05	51,05
<b>% de trab. recebendo auxílio alimentação</b>	22,07	48,41
<b>% de trab. contribuindo a previdência</b>	44,4	83,8
<b>% ocupados com carteira assinada</b>	42,1	82,0
<b>% de trabalhadores filiados ao sindicato</b>	8,3	25,5
<b>% de trab. c/ jornada entre 40 e 48 horas semanais</b>	59,9	70
<b>% de trab. c/ jornada até 14 horas semanais</b>	2,3	1,0
<b>% de trab. c/ jornada de 49 ou mais horas semanais</b>	23,4	19,0

Fonte: IBGE – PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar) elaboração própria.

## 2. A remuneração nas MPE

A análise dos dados mostra que a principal regulação das convenções coletivas é a fixação de um piso salarial da categoria<sup>4</sup>. Em somente uma convenção coletiva (construção civil Bahia), entre as dezenove analisadas, não apresenta um piso salarial superior ao salário mínimo legal.

As conquistas de benefícios são de pequena monta. No caso das horas extras, 58% das convenções coletivas não prevêm nenhum avanço em relação à lei. No caso do adicional noturno, 47% das convenções não contemplam melhorias. O maior avanço na regulação fica por conta dos pisos salariais (Quadro 2).

Conforme vem ocorrendo desde meados da década de 90, as convenções coletivas cada vez mais contemplam número menor de benefícios e pequenos avanços em relação às normas reguladas por lei, como horas extras e adicional noturno. A elevada taxa de

<sup>4</sup> Nesta seção, a análise da remuneração é realizada com base nas informações levantadas nas convenções coletivas de categorias de seis setores da atividade econômica (ver nota 1).

desemprego e o enfraquecimento do movimento sindical traz consigo acordos e convenções coletivas que pouco avançam em relação à legislação vigente.

### Quadro 2 – Pisos e benefícios nas convenções coletivas

CATEGORIA	PISO R\$	Ganho % Sobre o SM	Valor pago H-E Dias normais	Adicional Noturno
Panificação de Uberlândia (MG)	300,00	50	100%	50%
Panificação de Santo André (SP)	420,00	110	60%	30%
Panificação de São Paulo (SP)	409,00	104	55%	Lei
Comerciários de Florianópolis (SC)	427,00	114	Lei	35%
Comerciários do Estado de São Paulo	422,35	111	Lei	Lei
Comerciários Distrito Federal	327,00	64	Lei	Lei
Comerciários de Salvador (BA)	285,00	43	70%	50%
Metalúrgicos de São Paulo – grupo 10 (SP)	391,00	96	Lei	35%
Metalúrgicos de Fortaleza (CE)	208,00	4	Lei	Lei
Metalúrgicos de João Monlevade (MG)	257,40	29	70%	40%
Construção Civil do Espírito Santo (ES)	242,00	21	Lei	Lei
Construção e mobiliário de Goiás (GO)	250,00	25	Lei	Lei
Construção Civil Bahia (BA)	200,00	0	Lei	30%
Químicos da Bahia (BA)	327,51	64	100%	50%
Químicos do Estado de São Paulo	448,80	124	70%	40%
Têxteis Rio de Janeiro (RJ)	260,00	30*	Lei	Lei
Têxteis Blumenau (SC)	277,20	39	75%	25%
Têxteis Caxias do Sul (RS)	332,00	66**	Lei	Lei
Têxteis de João Pessoa (PB)	222,00	11	Lei	Lei

Obs1: Considerou-se o piso profissional e não o piso pago para boys, faxineiros, vigia, entregador, etc.

Obs2: A legislação garante o valor das horas extras 50% superior ao da hora normal e o adicional noturno de 20%.

Obs3 O salário Mínimo considerado foi de R\$ 200,00. \*No Estado do Rio de Janeiro vigorava o Piso Regional que era de R\$ 250,00. O acréscimo em relação ao Piso Regional era de apenas 4%. \*\* No Estado do Rio Grande do Sul vigorava o Piso Regional que era de R\$ 266,00. O acréscimo em relação ao Piso Regional era de 24,81%.

Do total das convenções coletivas analisadas, 36,8% contemplam cláusulas de abono salarial, 31,6% algum tipo de ajuda na alimentação (como lanches, café de manhã ou subsídio ao tíquete refeição), e 15,8% das convenções contemplam quinquênio ou triênio. Comparando essas convenções coletivas com as realizadas há uma década atrás, percebe-se uma tendência de redução da regulação do trabalho nos últimos anos<sup>5</sup>. Porém, inegavelmente, elas ainda são responsáveis pela garantia de benefícios adicionais em relação ao que é previsto pela legislação trabalhista.

<sup>5</sup> DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001.

### 3. Os salários na MPE

O salário médio no Brasil é maior, progressivamente, quanto maior o tamanho da empresa (conferir quadros 3 e 4)<sup>6</sup>. Observa-se que as diferenças de salário médio entre as MPE e as empresas de médio e grande portes são bastante significativas. Essa tendência é verificada quando se analisa o salário médio por tamanho da empresa segundo a região geográfica em que está estabelecida a empresa, ainda que a dispersão entre o salário médio das MPE e as grandes varie entre as diversas regiões.

Nas empresas menores, mesmo com remunerações mais próximas dos pisos – salário mínimo e piso normativo – também observa-se expressivas diferenças. A região Sudeste é a única que apresenta salário médios acima da média salarial brasileira em todos os tamanhos de empresa. Já a região centro-oeste apresenta salários médios maiores que a média nacional somente nas empresas com 500 trabalhadores ou mais, fato que explica encontrar-se, nessa região, a maior diferenciação entre o maior e o menor salário médio pago. Em contraposição, a região nordeste apresenta as menores médias salariais e também a menor diferenciação entre o maior e menor salário médio.

#### Quadro 3

#### Salário médio por tamanho de empresa, por região em R\$ de dezembro de 2002

Número de Trabalhadores	Brasil	Centro-Oeste	Sul	Nordeste	Sudeste	Norte
Até 4	414,49	380,92	415,84	318,10	447,45	352,65
5 a 9	514,76	466,36	514,90	376,36	563,29	421,44
10 a 19	609,05	552,25	599,91	455,37	668,06	492,91
20 a 49	709,68	650,42	679,65	513,04	786,60	604,14
50 a 99	814,95	710,06	753,29	592,17	915,11	710,21
100 a 249	932,27	830,85	832,03	694,07	1.061,04	831,79
250 a 499	985,35	962,10	885,31	651,52	1.158,63	909,01
500 a 999	1.098,86	1.352,24	1.004,88	727,63	1.250,56	1.140,15
1000 ou mais	1.257,23	1.657,99	1.265,04	780,62	1.389,04	963,47
Média ponderada	885,39	1.028,41	805,40	625,70	981,23	797,10

Fonte: MTE: RAIS, elaboração própria.

Obs: O salário médio é a média ponderada do total de trabalhadores do setor formal, inclusive do setor público.

Considerando apenas as menores empresas (com até 19 trabalhadores), observa-se nas regiões sudeste e sul as maiores médias salariais, contribuindo para a elevação da média salarial das MPE no Brasil. Verifica-se, entretanto, que a diferenciação de salários

<sup>6</sup> Nos dados referentes aos salários, estão sendo considerados os valores nominais de dezembro de 2002 bem como as comparações serão efetuadas levando-se em consideração o Salário Mínimo (SM) de R\$ 200,00 que vigorava nesse mesmo período.

entre as empresas de mesmo tamanho, mas de regiões distintas, é menos significativa do que a diferenciação de salários entre empresas de tamanhos diferentes dentro da mesma região. Ou seja, o salário do trabalhador está mais associado ao tamanho de empresa e o setor econômico em que ele está ocupado do que a região onde se encontra estabelecida a empresa.

Na comparação entre o salário médio das regiões nordeste e sudeste, onde encontram-se os menores e os maiores salários pagos, os dados mostram que, do ponto de vista regional, as diferenças salariais são pouco acentuadas entre as menores empresas do que entre as médias e grandes. Isso provavelmente reflete a importância dos pisos das categorias e, principalmente, do salário mínimo nacional, que impedem uma diferenciação maior nas menores empresas. Entretanto, as diferenças existentes também refletem a melhor estrutura de emprego, segmentos com maior produtividade, organização e pressão sindical nos estados da região Sudeste, que apresentam uma estrutura produtiva mais avançada e diversificada, com maior dinamismo econômico (ver coluna 7, quadro 4).

#### Quadro 4

##### Proporção referente ao salário médio por tamanho de empresa da linha subsequente

Número de Trab. (1)	Centro-Oeste (2)	Sul (3)	Nordeste (4)	Sudeste (5)	Norte (6)	Salário do Nordeste em proporção do Sudeste na mesma linha (7)
<b>Até 4</b>	81,68	80,76	84,52	79,44	83,68	71,09
<b>5 a 9</b>	84,45	85,83	82,65	84,32	85,50	66,81
<b>10 a 19</b>	84,91	88,27	88,76	84,93	81,59	68,16
<b>20 a 49</b>	91,60	90,22	86,64	85,96	85,06	65,22
<b>50 a 99</b>	85,46	90,54	85,32	86,25	85,38	64,71
<b>100 a 249</b>	86,36	93,98	106,53	91,58	91,51	65,41
<b>250 a 499</b>	71,15	88,10	89,54	92,65	79,73	56,23
<b>500 a 999</b>	81,56	79,43	93,21	90,03	118,34	58,18
<b>1000 ou mais</b>						56,20
<b>Média</b>	88,11	87,14	89,65	86,90	88,85	63,55

Fonte: MTE: RAIS, elaboração própria a partir dos dados do quadro 3.

Como visto acima, as convenções coletivas têm peso importante sobre a determinação dos salários, principalmente nas MPE, pois a maior concentração de trabalhadores encontra-se nas faixas salariais correspondentes ao piso salarial acordado em convenção coletiva. Em média, 30% dos trabalhadores têm remuneração na faixa salarial do piso, sendo que em quase metade (47,4%) das categorias estudadas a maior proporção dos trabalhadores está concentrada na faixa salarial do piso. Assim, de forma mais concreta, as MPE pagam salários mais baixos e têm os pisos salariais como uma referência para sua política salarial (Quadro 5). Por exemplo, a importância da convenção coletiva na

determinação dos salários pode ser observada no setor do comércio. Nas três cidades estudadas e no estado de São Paulo, a maior concentração de trabalhadores está na faixa do piso salarial da categoria. Nos quatro casos, os menores salários médios encontram-se nas microempresas e a seguir nas pequenas empresas.

### Quadro 5

#### Piso salarial, % de ganho sobre o mínimo e de trabalhadores por faixa salarial

CATEGORIA	PISO R\$	Ganho % Sobre o SM	Trab. na faixa até 1 SM	Trab. na faixa sal. 1,01 a 1,50 SM	Trab. na faixa sal. 1,51 a 2,00 SM	Trab na faixa sal. 2,00 a 3,00 SM
Pan. de Uberlândia	300,00	50	0,64	<b>46,15</b>	24,36	18,59
Pan. Santo André	420,00	110	0,0	0,47	6,81	<b>47,65</b>
Pan. de São Paulo	409,00	104	0,07	0,84	3,31	<b>65,40</b>
Com. De Florianop.	427,00	114	1,19	5,76	13,04	<b>53,71</b>
Com. Est. de SP	422,35	111	1,68	5,09	15,75	<b>41,93</b>
Com. DF	327,00	64	1,85	10,34	<b>31,07</b>	30,79
Com. De Salvador	285,00	43	5,47	<b>34,00</b>	25,12	16,53
Metal. SP grupo 10	391,00	96	0,62	1,15	13,47	27,66
Metal. Fortaleza	208,00	4	4,33	<b>43,70</b>	20,95	16,80
Metal. João Monl.	257,40	29	0,84	2,39	3,06	6,24
Const. Civ. ES	242,00	21	2,04	27,12	22,44	28,06
Const. Mob. Goiás	250,00	25	2,14	23,52	23,41	26,35
Const. Civil Bahia	200,00	0	4,97	30,62	16,60	24,20
Quím. Da Bahia	327,51	64	5,86	15,54	9,01	9,57
Quím. Estado SP	448,80	124	0,39	1,48	3,85	<b>24,01</b>
Têxteis RJ	260,00	30*	1,05	13,32	33,50	24,12
Têxteis Blum.	277,20	39	0,74	4,51	16,76	29,31
Têxteis Caxias	332,00	66**	2,32	5,63	21,66	30,41
Têxt. João Pessoa	222,00	11	0,96	24,04	34,15	25,07
Brasil			5,14	16,14	15,08	20,83

Fonte: RAIS e Quadro 1, elaboração própria. Obs1: Considerou-se o piso profissional e não o piso pago para *boys*, faxineiros, vigia, entregador, etc. Obs3 O salário Mínimo considerado foi de R\$ 200,00. \* No Estado do Rio de Janeiro vigorava o Piso Regional que era de R\$ 250,00. O acréscimo em relação ao Piso Regional era de apenas 4%.\*\* No Estado do Rio Grande do Sul vigorava o Piso Regional que era de R\$ 266,00. O acréscimo em relação ao Piso Regional era de 24,81%.

Em síntese, a diferenciação salarial está muito mais associada ao tamanho da empresa e ao setor econômico do que a região geográfica em que a empresa está localizada<sup>7</sup>. Neste sentido, o tamanho da empresa é critério essencial a ser observado na formulação de políticas públicas. Em segundo lugar, nas MPE, a regulamentação do piso normativo tem importância significativa, pois grande parte dos rendimentos dos trabalhadores estão em um faixa salarial próxima ao piso salarial, que está relacionado, entre outros fatores, com a tradição sindical. Assim, o mínimo estabelecido por lei ou em

<sup>7</sup> De todos os setores estudados, o químico é aquele que apresenta maior diferença salarial entre as MPE e as demais empresas. O salário médio das MPE na Bahia é de R\$ 1.106,41 e, se considerarmos apenas a microempresas é R\$ 678,69, enquanto nas demais empresas o salário médio é R\$ 2.583,91.

convenção coletiva é uma referência decisiva para a determinação dos salários nas menores empresas<sup>8</sup>.

#### 4. Natureza da contratação.

O contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601/98) e o trabalho temporário (Portaria nº2, 29.6.96) têm baixa efetividade no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nas MPE (Quadro 6). Essas formas *atípicas* de contratação aparecem com mais expressão entre as empresas de maior porte. Por exemplo, o contrato temporário, que apresenta maior incidência, representa menos de 1% do total de trabalhadores celetistas com contrato formal de trabalho.

Prevalece no Brasil a contratação por tempo indeterminado. Nada menos do que 99% dos vínculos de emprego são por essa modalidade de contratação nas categorias analisadas. Entre as formas de contratação, há uma peculiaridade no setor de construção civil, onde 21% (em média) do total de trabalhadores nos três estados analisados (Bahia, Espírito Santo e Goiás) foram contratados por pessoa física.

**Quadro 6 – Número de empregados por tamanho de empresa segundo tipo de contrato de trabalho. Brasil, 2002.**

Nº trab.	Trab.urbano com contrato por prazo regido pela CLT por prazo indeterminado com PJ	Funcionário Público	Contrato Temporário (Portaria nº2)	Contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601/98)	<u>C. P. Det.</u> <u>C.P Indet</u> (%)
Até 4	2.179.528	5.742	470	508	0,02
5 a 9	2.204.287	7.522	880	783	0,04
10 a 19	2.445.305	13.781	1.894	1.429	0,06
20 a 49	3.059.292	25.820	7.490	2.562	0,08
50 a 99	2.128.293	69.314	13.862	3.155	0,15
100 a 499	4.425.418	1.014.125	79.952	13.040	0,29
+ 500	4.001.874	5.226.195	79.189	18.746	0,47
<b>Total</b>	<b>20.443.997</b>	<b>6.362.499</b>	<b>183.737</b>	<b>40.229</b>	<b>0,20</b>

Fonte: MTE: RAIS, 2002.

<sup>8</sup> No setor da construção civil novamente os menores salários situam-se nas menores empresas. Na Bahia, 15% dos trabalhadores das empresas com até 4 empregados ganham 1 salário mínimo, enquanto que em todo o setor esse percentual é de 5%. A convenção coletiva não estipula piso salarial para o servente comum que trabalha em cidades do interior do estado. Piso esse que, portanto, é assegurado pelo salário mínimo.

## 5. A jornada de trabalho

No mercado de trabalho brasileiro prevalece a jornada de trabalho de 44 horas no setor privado e de 40 horas no setor público. Cerca de 68% dos trabalhadores do setor formal trabalharam entre 41 e 44 horas e 20% na entre 31 e 40 horas (Quadro 7).

**Quadro 7**  
**Número de trabalhadores segundo jornada de trabalho semanal. Brasil, 2002**

	Número de Trabalhadores	Trabalhadores (%)
<b>Até 12 horas</b>	317.282	1
<b>13 a 15 horas</b>	65.312	0
<b>16 a 20 horas</b>	627.607	2
<b>21 a 30 horas</b>	2.469.701	9
<b>31 a 40 horas</b>	5.790.394	20
<b>41 a 44 horas</b>	19.413.617	68
<b>Total</b>	28.683.913	100

Fonte: RAIS, elaboração própria.

Nas menores empresas (com até 9 trabalhadores) a proporção dos que trabalharam entre 41 e 44 horas semanais é ainda maior, chegando a 93% em média. Nos setores analisados, nesse estudo, há as seguintes exceções: 1) Nos químicos da Bahia, tendo por base o pólo petroquímico, e do estado de São Paulo, respectivamente, 36% e 13% dos trabalhadores cumprem uma jornada igual ou inferior a 40 horas semanais; 2) No comércio, há um número considerável (15%), em que a jornada é igual ou inferior a 40 horas semanais nas grandes empresas de São Paulo (com mais de 500 empregados) e Salvador (com mais de 100).. O que se evidencia, nas categorias analisadas, é a prevalência da jornada legal de 44 horas nas MPE<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> As informações acima têm como fonte a RAIS, que é uma declaração prestada pelas empresas.

**Quadro 8 - Percentual de trabalhadores por jornada de trabalho (em %)**

CATEGORIA	Até 12 horas	13 a 15 horas	16 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 40 horas	41 a 44 horas
Pan. Uberlândia	0	0	0	0	2	97
Pan. Santo André	0	0	0	0	0	100
Pan. De São Paulo	0	0	0	0	1	98
Com. de Florianp.	0	0	0	3	6	90
Com. Est. de SP	0	0	0	1	3	95
Com. DF	0	0	0	0	2	97
Com. de Salvador	0	0	0	0	7	92
Metal. SP grupo 10	0	0	0	0	4	96
Metal. Fortaleza	1	0	0	0	1	98
Metal. João Monl.	0	0	0	0	0	100
Const. Civ. ES	0	0	0	0	1	98
Const. Mob. Goiás	0	0	0	0	2	97
Const. Civil Bahia	1	0	0	0	1	97
Quím. Da Bahia	0	0	0	5	31	64
Quím. Estado SP	0	0	0	0	13	87
Têxteis RJ	0	0	0	0	3	97
Têxteis Blum.	0	0	0	1	0	99
Têxteis Caxias	0	0	0	4	1	95
Têxteis João Pessoa	0	0	0	0	0	99

Fonte: RAIS, elaboração própria.

**6. O Tempo de serviço**

Quando se examina o tempo de serviço percebe-se uma grande diferença entre os trabalhadores das MPE e os das médias e grandes empresas. A proporção de pessoas que permanecem menos de um ano no emprego é alta, sendo ainda mais expressiva nas MPE. Os indicadores, com apenas uma exceção (têxteis de João Pessoa), mostram que o tempo de permanência na empresa inferior a um ano é maior nas MPE do que nas médias e grandes empresas (Quadro 10). Quando analisa-se o tempo de permanência superior a cinco anos, também o menor percentual está nas menores empresas, com as exceções dos setores têxtil de João Pessoa e da construção civil na Bahia (veja Quadros 9 e 10). Portanto, constata-se que a rotatividade no emprego é muito maior nas MPE.

**Quadro 9 – Percentual de trabalhadores por tempo de empresa nos grandes setores. Brasil (%)**

CATEGORIA	Até 11,9 meses		A partir de 60 meses	
	MPE	MG	MPE	MG
Ind. Transformação	36,80	28,12	17,54	32,22
Construção Civil	57,65	55,01	9,34	10,95
Comércio	42,02	38,40	12,81	17,54
Serviços	34,32	31,88	23,13	28,91

Fonte: RAIS, elaboração própria.

OBS: Micro e Pequenas empresas (MPE) Médias e Grandes Empresas (MG).

**Quadro 10 - Percentual de trabalhadores por tempo de empresa (%)**

CATEGORIA	Até 11,9 meses		Mais de 5 anos	
	MPE	MG	MPE	MG
Pan. Uberlândia	40,00	---	10,00	---
Pan. Santo André	37,02	20,13	14,53	39,60
Pan. De São Paulo	31,25	13,49	18,77	46,36
Com. de Florianop.	46,57	38,55	10,17	16,18
Com. Est. de SP	40,25	36,22	13,78	17,49
Com. DF	48,59	43,31	8,36	12,54
Com. de Salvador	40,22	27,50	12,95	29,64
Metal. SP grupo 10	27,28	16,91	25,52	45,34
Metal. Fortaleza	32,38	25,24	18,78	28,01
Metal. João Monl.	27,25	1,78	20,06	90,49
Const. Civ. ES	65,30	59,37	5,86	9,09
Const. Mob. Goiás	64,37	55,46	5,82	8,92
Const. Civil Bahia	65,24	64,58	6,57	3,82
Quím. Da Bahia	36,24	19,05	20,33	48,42
Quím. Estado SP	7,49	4,73	22,87	36,55
Têxteis RJ	34,23	21,03	18,17	34,71
Têxteis Blumenau	45,25	28,18	8,00	31,19
Têxteis Caxias	30,57	15,74	21,02	41,69
Têxt. João Pessoa	36,39	72,22	19,63	8,75

Fonte: RAIS, elaboração própria.

Obs: Micro e Pequenas empresas (MPE) Médias e Grandes Empresas (MG)

## 7. Conclusão

No presente trabalho fica evidente que a remuneração média nas MPE é bastante inferior aos níveis salariais nas médias e grandes empresas. Os salários pagos nas MPE têm como referência o piso normativo definido em convenções coletivas de trabalho, demonstrando que as negociações têm um papel importante na determinação dos rendimentos desse segmento. Os pisos salariais têm como base o valor do salário mínimo nacional. Nos casos estudados, a diferenciação dos pisos pode ser atribuída à dinâmica econômica do setor, à capacidade dos sindicatos em influir na formação dos salários e à questão regional. Muitas vezes, os três fatores acima se sobrepõem e, em algumas situações, um deles se sobressai. Por exemplo, os salários e os pisos tendem a ser mais elevados, em termos regionais, em São Paulo e mais baixos na região nordeste. Enquanto que, observando setorialmente, pode-se verificar que há pisos maiores nos químicos e comerciários. Já, o piso mais elevado dos comerciários de Florianópolis pode ser explicado, especialmente, pela tradição sindical e de negociação coletiva. Em síntese, na definição dos salários das MPE o piso normativo tem importância, mas a diferenciação salarial é explicada, sobretudo, em função do tamanho da empresa e do setor econômico.

Apesar das negociações ter importância na definição do piso salarial, não há, nos setores analisados, qualquer diferenciação por tamanho de empresa e os benefícios acordados são pouco significativos. Em geral, as convenções repetem muitos aspectos que já se encontram na legislação. Portanto, a legislação, no caso das MPE, é a referência básica na definição dos direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores.

As novas formas de contratação introduzidas na segunda metade da década de 90, tais como o contrato por prazo determinado e trabalho temporário pouco se difundiram na prática trabalhista brasileira e menos ainda nas MPE, onde a sua utilização é insignificante. As contratações no setor privado no Brasil em geral e, em particularmente nos setores aqui analisados, são predominantemente realizadas por prazo indeterminado e na faixa das 41 a 44 horas semanais de jornada de trabalho.

Enfim, fica evidente que há uma diferenciação entre salários e os benefícios praticados nas MPE e nas médias e grandes empresas. Em geral, os trabalhadores das MPE percebem menores salários, têm menor estabilidade no emprego e têm maior probabilidade de não ter seu vínculo de emprego formalizado. Também, nesse estudo fica evidente que a determinação dos salários sofre influência de muitos fatores, destacando-se o tamanho da empresa, o setor de atividade, o piso normativo e a região.

**EQUIPE TÉCNICA**

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Viviane de Jesus Forte

**Estagiários**

Bruno Donato Magalhães

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo