Estudo de Benchmarking Internacional

Micro e Pequenas Empresas

RELAÇÕES DE TRABALHO

Estudo realizado pelo Centro Brasileiro de Relações Internacionais – CEBRI com exclusividade para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae

Rio de Janeiro – Agosto 2013

APRESENTAÇÃO

Com o intuito de identificar e entender práticas empresariais que alavancam desempenhos de excelência ao redor do mundo, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) encomendou ao Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI) a elaboração de uma série de estudos de Benchmarking internacional. Tais estudos visam também oferecer subsídios ao processo contínuo e dinâmico de desenvolvimento das micro e pequenas empresas brasileiras, mediante o levantamento e a comparação de boas práticas internacionais que possam vir a ser adotadas, no Brasil, em benefício desse grupo de empresas.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 2
SUMÁRIO 3
RELAÇÕES DE TRABALHO 5
1. RESUMO EXECUTIVO 5
2. INTRODUÇÃO 6
3. EXPOSIÇÃO DO TEMA 7
4. O CENÁRIO BRASILEIRO 8
5. O CENÁRIO MUNDIAL 12
IDENTIFICAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS PARA BENCHMARKING 14
EXPOSIÇÃO DAS PRÁTICAS IDENTIFICADAS E IMPACTOS NO PAÍS DE ORIGEM 15
1. FOGASA - FONDO DE GARANTIA SALARIAL, Espanha. 15
1.1. Descrição 15
1.2. Dinâmica de funcionamento 16
1.3. Impacto no país de origem 17
2. CONTRATS AIDÉS, França. 18
2.1. Descrição 18
2.2. Dinâmica de funcionamento 19
2.3. Impactos no país de origem 20
3. CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA - Ações de representação sindical, Itália 21
3.1. Descrição 21
3.2. Dinâmica de funcionamento 22
3.3. Impactos no país de origem 23
4. SBREFA - Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act, EUA. 24
4.1. Descrição 24
4.2. Dinâmica de funcionamento 25
4.3. Impactos no país de origem 26
INDICAÇÃO DE INSTITUIÇÕES INTERNACIONAIS ESPECIALIZADAS COM POTENCIAL PARA A REALIZAÇÃO DE MISSÕES TÉCNICAS DE BENCHMARKING 27

CONSIDERAÇÕES FINAIS 29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 30
ANEXOS 32

1. RESUMO EXECUTIVO

Este estudo de *benchmarking* tem como objetivo apresentar e discutir práticas internacionais que visam simplificar e modernizar as relações de trabalho, de modo a diminuir custos para os pequenos negócios sem trazer perda de direitos aos seus trabalhadores. São destacados, a seguir, os principais pontos do estudo:

- Em geral, os empregados dos pequenos negócios são desfavorecidos em relação ao nível salarial, às condições de trabalho e são mais submetidos a situações de alta rotatividade da força de trabalho. Por esta razão, a maior parte das políticas e normas trabalhistas de qualquer país tem caráter universal como forma de evitar ainda mais desigualdades. Porém, alguns cenários inspiraram a criação de leis e práticas predominantemente voltadas para as micro e pequenas empresas (MPEs), em especial nos países mais desenvolvidos.
- No cenário econômico mundial, as MPEs exercem papel de destaque, colaborando com significativa absorção de pessoal (mais de 7 milhões de empregos gerados nos últimos 10 anos) e expressiva contribuição no valor adicionado.
- Os trabalhadores de MPEs no Brasil, quando comparados com os trabalhadores das médias e grandes empresas, recebem menores salários, percebem menos benefícios e apresentam menor grau de sindicalização. Além disso, o número de trabalhadores sem carteira assinada é maior nos pequenos negócios e o percentual daqueles que contribuem para previdência é menor.
- Os empresários no Brasil convivem com um emaranhado de leis e normas que inibe a geração de empregos formais e dificulta as relações de trabalho. Isto é especialmente verdade no universo dos pequenos negócios, que têm menor capacidade financeira e grande desconhecimento sobre seus direitos e deveres.
- Os principais desafios das relações do trabalho e emprego no Brasil, considerados neste estudo, são: melhorar o acesso à Justiça, incentivar a

geração de empregos formais, estimular a atividade sindical, e adequar a ação regulatória à efetiva capacidade de cumprir as regulações.

- No intuito de contribuir com a superação desses desafios, o presente estudo examinou as seguintes experiências internacionais: o Fundo de Garantia Salarial da Espanha; a política de contratos assistidos da França; as ações de representação sindical da Confederação Nacional do Artesanato e da Pequena e Media Empresas da Itália; e a Lei de Igualdade da Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas dos EUA.
- Na Espanha, o Fundo de Garantia Salarial visa melhorar o acesso à Justiça e acelerar a execução trabalhista, cobrir indenizações por dispensa imotivada ou extinção de contratos trabalhistas e auxiliar empresas em dificuldades financeiras. Dessa maneira, a iniciativa representa uma possibilidade para agilizar as soluções dos conflitos trabalhistas.
- O Contrato Assistido é um contrato de trabalho atípico que tem como proposta a ajuda financeira concedida pelo estado francês às empresas que contratam trabalhadores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho. As ações de representação sindical da Confederação Nacional do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas da Itália demonstram como é possível articular os interesses dos pequenos negócios, de modo a fortalecer o setor e influenciar a formulação de políticas públicas específicas.
- A Lei de Igualdade da Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas facilitou a participação das pequenas empresas no processo regulatório federal ao propiciar um maior fluxo de informações e fornecer apoio a essas empresas quanto às questões legais.
- Por terem obtido êxito em seus objetivos, no final, todas as práticas apresentadas são indicadas como destino de missões técnicas para ampliar o conhecimento e dar continuidade ao trabalho de benchmarking junto às instituições responsáveis.

2. INTRODUÇÃO

Este trabalho objetivou identificar programas internacionalmente exitosos na promoção das relações de trabalho junto a públicos de micro e pequenas empresas.

Por meio de diferentes abordagens, as quatro experiências internacionais analisadas buscam promover melhorias nas relações de trabalho, desonerando os pequenos negócios e, ao mesmo tempo, atendendo aos interesses dos trabalhadores. Dessa forma, espera-se que o estudo possa contribuir para a formulação de políticas brasileiras, em especial no que tange a simplificação e modernização dos procedimentos envolvidos nas relações de trabalhos.

3. EXPOSIÇÃO DO TEMA

No mundo todo, são abundantes os tratamentos diferenciados na área fiscal, burocrática e institucional destinados às MPEs. Todavia, são poucas as ações que se referem a leis, regulamentações ou práticas na área das relações do trabalho voltadas a esse segmento de empresa. Ao contrário, as normas trabalhistas são, em geral, universais para atingir empresas de todos os tamanhos, como forma de evitar desigualdades que desfavoreçam ainda mais os empregados de pequenos negócios; uma vez que estes já recebem menores salários, têm piores condições de trabalho e sofrem com maior rotatividade no emprego.

Apesar dessas condições, as MPEs são grandes responsáveis pela absorção de trabalhadores e, em períodos de crescimento econômico, elas exercem papel crucial na geração de novos postos de trabalho. No Brasil, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2011, os pequenos negócios representam 99% das empresas no país e são responsáveis por contratar 51,6% dos trabalhadores formalizados no país (SEBRAE, 2012). Índices semelhantes são encontrados nas principais nações do mundo capitalista, desenvolvidas ou em desenvolvimento.

Em um universo tão grande, não importa a realidade, cultura ou nível de desenvolvimento de um país, sempre há problemas nas relações trabalhistas. Entre os principais, pode-se citar: a morosidade da justiça nos processos reclamatórios dos trabalhadores; as incertezas quanto às interpretações das leis trabalhistas; a falta de conhecimento para construir contratos; e a falta de estrutura e profissionais qualificados para atender requisitos gerais da legislação, devido à diversidade de situações atípicas encontradas nos pequenos negócios.

Tais dificuldades se somam a muitas outras que os pequenos negócios enfrentam para sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo. De um lado, concentram enorme volume de postos de trabalho, mas não têm recursos, estrutura, conhecimento

ou visão estratégica para, isoladamente, enfrentar os problemas. De outro lado, os trabalhadores dessas empresas são fortemente impactados por atuarem com piores condições de trabalho e poucas oportunidades de qualificação, tornando a operação menos produtiva e de pouca capacidade competitiva.

Nesse círculo vicioso, um instrumento importante para aumentar a competitividade dos pequenos negócios é exatamente o aprimoramento das relações de trabalho, que permitiria que as condições de trabalho pudessem ser melhoradas e os custos das empresas reduzidos. Por esta razão, surgiram algumas iniciativas que buscam solucionar ou amenizar questões específicas dos pequenos negócios e seus trabalhadores.

4. O CENÁRIO BRASILEIRO

Para entender a importância de dedicar atenção ao aprimoramento das relações de trabalho no Brasil, vale observar a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Diferente de outros estudos, este oferece uma análise abrangente do mercado de trabalho brasileiro por levantar dados dos setores formal e informal da economia, permitindo comparar a situação dos trabalhadores nas microempresas (com até 10 empregados) com a dos que atuam em empresas maiores – inclusive, quanto ao grau de formalização.

Segundo os dados de 2009, o perfil das relações de trabalho nas empresas com mais de 10 empregados é predominantemente o do emprego padronizado,[1] enquanto que para os que ocupam postos em microempresas prevalece a precarização das relações de trabalho. Os indicadores dessa precarização são: a) o baixo número de trabalhadores que contribuem para previdência; b) o baixo percentual de trabalhadores com carteira assinada; c) o baixo grau de sindicalização.

Comparados aos demais trabalhadores, os que atuam nos pequenos negócios brasileiros recebem menores salários, têm menor estabilidade no emprego e maior probabilidade de não ter seu vínculo de emprego formalizado, conforme mostram os dados da tabela 1. Também é possível observar condições inferiores no que tange os benefícios de vale transporte e alimentação.

[1] É considerado *emprego padronizado* aquele que cumpre as determinações da legislação social, que é protegido pelos processos de negociação coletiva, que tem jornada de trabalho em limites ajustados e remuneração adequada.

Tabela 1. Pessoas ocupadas na semana de referência, empregado no setor privado, trabalho principal – Brasil, 2009.

	Empresas com até 10 Trabalhadores	Empresas com mais de 10 Trabalhadores
Nº trabalhadores	14.077.909	24.900.602
Salário médio	R$ 684,04	R$ 1.128,87
% de trabalhadores recebendo auxílio transporte	28,93%	55,73%
% de trabalhadores recebendo auxílio alimentação	26,16%	55,33%
% de trabalhadores contribuindo a previdência	53,49%	89,17%
% de trabalhadores com carteira assinada	50,82%	87,05%
% de trabalhadores filiados ao sindicato	9,12%	24,76%
% de trabalhadores com jornada de até 14 horas semanais	2,15%	1,00%
% de trabalhadores com jornada de 15 a 39 horas semanais	15,37%	10,34%
% de trabalhadores com jornada de 40 a 44 horas semanais	48,46%	57,59%
% de trabalhadores com jornada de 45 a 48 horas semanais	18,64%	18,38%
% de trabalhadores com jornada de 49 ou mais horas semanais	15,37%	12,69%

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

Ainda mais graves são os impactos da desigualdade do mercado de trabalho sobre certos segmentos da população. Tendo em vista os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pela Fundação Seade em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para a Região Metropolitana de São Paulo no ano de 2012, a taxa de desemprego total é de 10,9%. Porém, enquanto a taxa para pessoas não negras foi de 10,0%, a de negras foi de 12,4%. No caso dos jovens (16 a 24 anos), a situação é ainda mais dramática, com índice de 22,1% - bem superior aos da faixa etária de 25 e 39 (9,3%).

Embora não haja muitos dados sobre as pessoas com deficiência, estudos de Garcia (2012, 2013)[2] mostram que, se extraídos os casos de limitações de locomoção, visuais ou auditivas leves, a população de deficientes físicos e mentais representa 6,7% da população total brasileira. Essa representatividade no mercado de trabalho é de apenas 0,7% do total de 44.068.355 trabalhadores formais no Brasil, conforme conclui o autor.

Essas informações revelam a necessidade de criar políticas que auxiliem essas populações com mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Uma maneira de facilitar a inserção de desprivilegiados podem ser os chamados contratos atípicos, que atendem às situações temporárias e programas específicos, estimulando o empregador a experimentar a mão de obra desses grupos. Porém, todas as políticas salariais consideradas atípicas - criadas em boa parte nos anos 1990 com o intuito de aumentar a flexibilidade da contratação e, assim, diminuir os custos das mesmas – são muito pouco utilizadas no Brasil. E recebem mais adesão da parte de grandes empresas, como mostra a tabela 2, com informações da RAIS sobre os vínculos empregatícios no país.

Tabela 2 – Tipo de vínculo empregatício no Brasil - 2011

Porte da empresa por nº de trabalhadores	Trabalhador Urbano com contrato por prazo indeterminado regido pela CLT	Servidor Público Estatutário	Contrato Temporário[3]	Menor Aprendiz	Contrato por prazo determi-nado[4]	C.P. Det./ C.P. Indet (%)
Até 4	3.806.802	6.636	498	979	1.738	0,05
De 5 a 9	3.720.623	11.847	680	2.168	2.060	0,06
De 10 a 19	4.203.939	15.508	1.651	8.232	2.797	0,07
De 20 a 49	5.396.583	43.484	7.201	21.290	5.085	0,09
De 50 a 99	3.683.163	71.767	13.801	27.985	4.416	0,12
De 100 a 249	4.290.821	438.875	34.974	53.114	6.069	0,14
De 250 a 499	3.063.818	722.716	34.377	45.010	7.828	0,26

[2] Análise efetuada sobre dados da RAIS-Relação Anual das Informações Sociais e do IBGE 2010 e respectivas projeções.
[3] Portaria nº2, 29.6.96
[4] Lei nº 9.601/98

De 500 a 999	2.667.521	1.079.628	28.735	34.713	8.215	0,31
1000 ou mais	5.560.845	6.314.276	69.604	57.413	28.403	0,51
TOTAL	36.394.115	8.704.737	191.521	250.904	66.611	0,18

Fonte: MTE: RAIS, 2011, elaboração própria.

Pode-se perceber que o contrato temporário, o contrato de aprendizagem e o contrato por prazo determinado têm baixa participação na prática trabalhista brasileira. Nenhuma das três modalidades chegou a atingir 1% do percentual de trabalhadores urbanos formais. Se considerados somente os pequenos negócios, o percentual é ainda mais baixo, devido aos custos e à complexidade da legislação trabalhista, que estimulam o empresário a optar pela contratação informal.

Já no campo da representação sindical específica das MPEs, o cenário brasileiro vem paulatinamente se alterando nos últimos anos, com a maior visibilidade que algumas entidades vêm obtendo. É o caso do Sindicato das Micro e Pequenas Indústrias (SIMPI) do Estado de São Paulo, que estruturou, juntamente com algumas centrais sindicais, uma rede de núcleos de conciliação prévia, mas que ainda carece de uma atuação na direção das contratações coletivas.

Ainda que não tenha papel negocial, o Movimento Nacional da Micro e da Pequena Empresa (MONAMPE), criado em 1992, agrega as entidades representativas das MPEs e articula os interesses políticos do segmento. O MONAMPE congrega três confederações nacionais, da indústria, do comércio e serviços e da produção agrícola: a Confederação Nacional da Micro e Pequena Indústria (CONAMPI), a Confederação Nacional das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (COMICRO) e a Confederação Nacional das Entidades de Micro e Pequenas empresas da Produção Agrícola (CONEMPA). Cada uma dessas confederações tem uma série de afiliadas nas Unidades da Federação.

Esse Movimento, em parceria com o Sebrae, incentivou a criação da Frente Parlamentar da MPEs e participou da elaboração do Estatuto da Micro e Pequena Empresa. Também articulou a instituição do “Simples”, o instrumento legal de tratamento diferenciado às MPEs na área tributária.

5. O CENÁRIO MUNDIAL

No âmbito internacional, há diferentes critérios de classificação de empresas. Na União Europeia, considera-se micro ou pequena empresa aquela com até 49 trabalhadores, ou com volume máximo de vendas líquidas ou de ativos totais de 10 milhões de Euros (EUROPEAN COMMISSION, 2005). Já nos EUA, a classificação de empresas é mais complexa e varia de setor para setor, porém são claros alguns limites para os pequenos negócios: máximo de 1.500 empregados[5] e o equivalente a 35,5 milhões de dólares de faturamento anual (U.S SMALL BUSINESS ADMINISTRATION, 2013b).

Independentemente da classificação, tanto na União Europeia como nos EUA e no Brasil, os pequenos negócios representam a imensa maioria das empresas e são de grande importância para dinamizar a economia e absorver mão de obra. Segundo dados da OCDE (2013) para o ano de 2010, considerando somente as companhias com até 49 empregados, tem-se que na França elas são 98,9% do total de empresas, na Itália 99,4%, na Espanha 99,2% e nos EUA as empresas com até 19 trabalhadores representam 97,2% das empresas.

A tabela 3 exemplifica a importância dos pequenos negócios para a economia desses países, no setor de manufaturas. Considerando somente as empresas de até 49 empregados, tem-se que na França elas contribuem com 23,1% do valor adicionado, na Itália com 43,1% e na Espanha 33,9%.

Tabela 3. Distribuição do valor adicionado na manufatura, por tamanho da firma, 2010 (em %).

País	Menos de 10 trabalhadores	10-19 trabalhadores	20-49 trabalhadores	50-249 trabalhadores	250 ou mais trabalhadores
França	26,2	6,7	10,1	15,0	42,1
Itália	29,6	10,2	11,0	16,3	33,0
Espanha	26,6	9,2	11,8	17,0	35,4

Fonte: OCDE (2013), elaboração própria.

[5] Nos Estados Unidos há vários limites dentro de uma mesma classificação, dependendo do setor. Uma empresa com até 1500 é considerada 'pequena' na área de extração de petróleo, por exemplo, do mesmo modo que uma empresa de até 50 empregados é considerada 'pequena' na área de distribuição de combustível. De todo modo há um critério padrão médio de até 500 empregados.

Por fim, a tabela 4 demonstra a importância social das micro e pequenas empresas na absorção da mão de obra. Somando-se a segunda e a terceira coluna, vê-se que na França elas absorvem 30,7% dos trabalhadores, na Itália 56,3%, na Espanha 51,5% e nos EUA 36,7%.

Tabela 4. Distribuição de empregados por tamanho da firma, 2010.

País	Menos de 10 trabalhadores	10-19 trabalhadores	20-49 trabalhadores	50-249 trabalhadores	250 ou mais trabalhadores
França*	28,0	7,4	10,1	13,7	40,7
Itália	46,8	11,4	9,9	12,2	19,6
Espanha	40,3	9,9	11,5	13,8	24,5
EUA**	11,2	7,9	13,6	17,6	49,8

Fonte: OCDE (2013), elaboração própria.
*Os dados se referem apenas ao setor de serviços.
**Os dados se referem a outra classificação para o tamanho de empresa 0-9; 10-19; 20-99; 100-499; 500 e mais.

Diante da importância dos pequenos negócios para a economia e para as sociedades em que se inserem, os conflitos e as incongruências das relações entre trabalhadores e empregadores nesse setor ganharam visibilidade. Variando de acordo com o contexto, diferentes soluções foram elaboradas, algumas delas relacionadas com as Comissões de Conciliação Prévia.[6]

As MPEs com pendências financeiras e, consequentemente, com dificuldades para efetivar sentenças trabalhistas, inspiraram a criação de programas de apoio para beneficiar empresas e trabalhadores. O exemplo de resultados mais significativos e que recebeu a adesão de diferentes países é a *garantia salarial*, elaborada para que os processos trabalhistas tramitassem com mais eficiência, em benefício de empresas, dos trabalhadores e do próprio Poder Judiciário, que tem seu volume de trabalho minimizado. Como exemplos deste tipo de prática, pode-se mencionar o Fundo de Garantia Salarial (*Fondo de Garantia Salarial* FOGASA), desenvolvido na Espanha; o Fundo de Garantia Salarial, de Portugal; e o Fundo de Garantia para o Tratamento de Indenizações por Rescisão (*Fondo de Garanzia per il Trattamento di Fine*

[6] Comissões de Conciliação Prévia são organismos adotados por alguns países há décadas e incentivados pela OIT – Organização Internacional do Trabalho desde os anos 1950, com o objetivo de buscar soluções extrajudiciais para os conflitos trabalhistas, acelerando os processos e desafogando a Justiça.

Rapporto), da Itália. É interessante notar que essas práticas estão em consonância com a convenção nº 173 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a proteção dos créditos trabalhistas na insolvência do empregador, aprovada em 1992, na 79ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

Os países que adotaram este tipo de ação o fizeram para contornar variadas dificuldades enfrentadas pelos pequenos negócios, sejam elas relacionadas ao cumprimento de leis e normas, ou a sua capacidade de se fazer representar em questões do âmbito sindical e de incrementar sua força produtiva.

IDENTIFICAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS PARA BENCHMARKING

As experiências relatadas nesse estudo sobre Relações de Trabalho são praticadas em países com realidades econômicas diversas. Porém, todas podem contribuir com soluções para problemas encontrados no Brasil, especialmente nas áreas de:

- Resolução de conflitos,
- Políticas de contratação,
- Representação sindical, e
- Cumprimento de legislação.

Nome Original	**Destino/desenvolvedor**	**Contatos**
Fundo de Garantia Salarial (*Fondo de Garantia Salarial*)	ESPANHA Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Secretaria Geral: Sagasta, 10 28004 – Madri Tel: 913 63 82 00 / Fax: 913 63 82 44 Site: www.empleo.gob.es/fogasa e-mail: informacion@fogasa.meyss.es
Contratos Assistidos (*Contrats Aidés*)	FRANÇA Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social	Escritório de Paris: 35 Rue de la Gare - CS 60.003 75144 Paris Tel;01.70.96.20.00 e-mail: dd-75-direction@direccte.gouv.br diretor: M Marc-Henri Lazar
CNA - Ações de Representação Sindical da CNA (Ações de	ITÁLIA Confederazione Nazionale Dell'Artigianato e Della Piccola e Media Impresa	Sede Nacional: Piazza M. Armelline,9/A 00162 Roma – Itália Tel (06) 441881/ Fax(06) 44249513 e-mail: cna@cna.it Presidenza@cna.it

Representação Sindical da *Confederazione Nazionale Dell'artigianato e Della Piccola e Media Impresa*)		Maurizio De Carli, do Dipartimento Relazioni Sindacali Ufficio Politiche Contrattuali CNA Nazionale–Piazza Armellini 9A-Roma Tel 06/441881 E-mail: decarli@cna.it
Lei de Igualdade da Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas (*SBREFA – Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act*)	EUA SBA – Small Business Administration	National Ombudsman and Assistant Administrator For Regulatory enforcement Fairness Office of the National Ombudsman: U.S. Small Business Administration 409 3rd Street, S.W.–Washington, DC 20.416 (886) 734-3247 http://www.sba.gov/ombudsman ombudsman@sba.gov Office of Advocacy: U.S. Small Business Administration 409 third Street, SW Washington, DC 20416 (202) 205-6532 advocacy@sba.gov

EXPOSIÇÃO DAS PRÁTICAS IDENTIFICADAS E IMPACTOS NO PAÍS DE ORIGEM

1. FOGASA - FONDO DE GARANTIA SALARIAL, Espanha.

1.1. Descrição

Há décadas, a Espanha vem tentando implantar medidas que regulem as relações de trabalho, de modo a controlar o histórico de desemprego que enfrenta continuamente. Ainda, o país busca desenvolver medidas que apoiem as MPEs, para que estas se tornem mais produtivas e rendam resultados melhores.

A morosidade da justiça do trabalho e, em decorrência, o elevado tempo de solução dos conflitos, acrescidos da incerteza a respeito da interpretação das leis, conformam um ambiente de instabilidade e insegurança para os pequenos negócios. Motivado pelas dificuldades enfrentadas por estas empresas e seus trabalhadores, o Ministério do Emprego e da Seguridade Social (*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*) da Espanha criou o FOGASA. A iniciativa, que entrou em vigor em março de 1985, visa

solucionar conflitos trabalhistas, dando segurança aos pequenos negócios que estão com dificuldades financeiras e, simultaneamente, protegendo os direitos dos trabalhadores que neles atuam.

É fato que, em geral, a sentença trabalhista apenas reconhece os direitos do trabalhador e/ou do empresário. Todavia ela não garante o pagamento da quantia devida, criando a típica situação de conflito que o Fundo busca solucionar. Assim, o FOGASA concentra esforços na melhoria do processo de cumprimento das sentenças trabalhistas. Seus principais objetivos são: melhorar o acesso à Justiça, acelerar a execução trabalhista, cobrir indenizações por dispensa imotivada ou extinção de contratos trabalhistas e auxiliar empresas em dificuldades financeiras. Dessa forma, o fundo evita que os trabalhadores não recebam seus direitos (salário, hora extra e indenizações decorrentes do término do contrato) quando a empresa está passando por dificuldades.

1.2. Dinâmica de funcionamento

Na maior parte dos casos, o fundo funciona em regime de sub-rogação; ou seja, o sujeito da obrigação é substituído, mas a dívida só é considerada extinta quando o antigo devedor cobre as suas obrigações, pagando a sua dívida ao sub-rogado (ao fundo). Assim, o Fundo paga ao trabalhador os seus direitos e passa a cobrar da empresa devedora esses valores. Desse modo, o fundo se torna o credor dos valores devidos pela empresa.

O Fundo é composto por várias fontes e presta auxílio ao empregador e ao empregado, da seguinte forma:

Auxílio ao trabalhador	Nos casos de processos trabalhistas, o fundo aportará recursos para pagar créditos quando a causa já tiver sido vencida em primeira instância. O pagamento é demandado pela própria justiça.
Auxílio à empresa	A empresa deverá se dirigir à Unidad Administrativa Periférica del Fondo de Garantia Salarial (Unidade Administrativa Periférica do Fundo de Garantia Salarial), na província onde se encontra a sede da empresa, e deverá comprovar sua dificuldade financeira e apresentar uma proposta de contrapartida, que poderá ser a qualificação dos seus trabalhadores, a recolocação, o encaminhamento ou ainda a própria manutenção dos mesmos. Ainda em benefício do empresário, no caso de falência da empresa, parcelas ou a totalidade da dívida podem passar a ser consideradas como 'fundo perdido', ou seja, a dívida é dada como quitada.

Composição do fundo	As verbas vêm das contribuições pagas pelos empregadores, públicos e privados, que empregam trabalhadores terceirizados; das quantidades obtidas por sub-rogação; rendas de seu patrimônio ou do patrimônio do Estado adscrito ao Fundo e possível destinação orçamentária especial que o Estado preveja.

Destacam-se positivamente nesta iniciativa:

- Ao garantir o pagamento de dívidas trabalhistas, o FOGASA leva segurança ao trabalhador e ao empresário;
- O auxílio a empresas com dificuldades financeiras;
- Ao assumir os compromissos da empresa, o FOGASA acelera os processos, minimizando não só os prejuízos do trabalhador, mas também desafogando os tribunais de Justiça;
- O fato de exigir uma contrapartida do empresário diferencia este programa de outros similares, e transforma o caráter 'paternalista' usual de um fundo de garantia governamental em instrumento de desenvolvimento da empresa;
- Ainda que envolva significativas quantias, o FOGASA permite um grande volume de soluções, uma vez que a maioria das reclamatórias trabalhistas envolvem valores baixos e se encontram no âmbito dos pequenos negócios.

Como aspecto negativo, pode-se destacar:

- A cobrança de taxas de empresas que empregam trabalhadores terceirizados para dar suporte ao Fundo.

1.3. Impacto no país de origem

A importância do fundo pode ser dimensionada pelos resultados obtidos no curto período de janeiro a maio de 2013: com aporte de mais de 565 milhões de euros destinados à cobertura de salários e indenizações, foram atendidas quase 45.000 empresas com menos de 50 funcionários e 103.341 trabalhadores desse segmento.

Os dados de 2013 mostram a evolução da iniciativa nos últimos dez anos. Em 2003, o fundo atuava em uma escala bem mais reduzida, atendendo cerca de 1.900 empresas de até 49 empregados e pouco mais de 4.000 desses trabalhadores.

2. CONTRATS AIDÉS, França.

2.1. Descrição

Os Contratos Assistidos existentes na França compõem uma política pública, instituída por lei, atendendo ao Plano de Coesão Social 2005, sendo uma forma de auxiliar as empresas na contratação de pessoas com dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Esses contratos, que contam com ajuda por parte do governo (isenção, subsídio, etc.), são gerenciados e acompanhados pelo Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo Social (*Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social*).

Apesar de esses contratos serem passíveis de utilização por empresas de todos os tamanhos, a política foi elaborada para atender aos interesses das MPEs francesas, que são as que mais utilizam formas de contratação atípicas, como os contratos por prazo determinado e de tempo parcial.

Com o objetivo de incentivar a contratação de jovens (primeiro emprego), pessoas de mais idade, pessoas com deficiência e pessoas em situação de pobreza, os Contratos Assistidos proporcionam ajuda financeira do Estado para as empresas que contratam esses trabalhadores. Desse modo, os pequenos negócios podem ampliar sua capacidade produtiva com menor investimento e risco, ao mesmo tempo em que desempenham um papel social relevante.

Existem várias modalidades de contratos assistidos e o auxílio financeiro governamental pode variar de 35% do salário bruto do trabalhador de empresas comerciais até 75% do salário bruto daqueles que trabalham em empresas sem fins lucrativos. Por esta razão, e pelo próprio caráter de inclusão social da medida, esta prática tem atraído especialmente as empresas sem fins lucrativos. O valor a ser pago também depende das ações de acompanhamento que as empresas vão estabelecer, do tipo de empregador e da situação do trabalhador que será contratado.

Em 2005, de acordo com o Plano de Coesão Social, havia quatro modalidades de Contratos Assistidos:

- Contrato de Iniciativa de Emprego (CIE),
- Contrato de Inserção com Rendimentos Mínimos Auferidos (CI-RMA),
- Contrato de Suporte ao Emprego (CAE), e
- Contrato de Emprego para o Futuro (CAV).

As alterações promovidas em 2010 mantiveram o total de quatro modalidades, mas três delas são "Contratos Únicos de Inserção" (CUI), que se diferem por algumas especificidades:

- O CUI-CAE é um tipo de contrato de suporte ao emprego no setor sem fins lucrativos;
- O CUI-CIE é o contrato que se estabelece no setor lucrativo;
- O CUI-CAE-DOM é o que dá acesso ao emprego nos departamentos ultramarinos (especificamente para as regiões de Saint Barthélemy, Saint Martin e Saint Pierre e Miquelon);
- O Emprego Futuro (*Emplois D'avenir)* foi especificamente criado para a contratação de jovens de idade entre 16 e 25 anos, sem formação universitária.

2.2. Dinâmica de funcionamento

Os Contratos Assistidos estabelecem as seguintes regras para contratados e contratantes:

Contratados	Os candidatos às vagas destinadas às pessoas com dificuldade de inserção no mercado de trabalho devem estar procurando emprego há pelo menos 12 meses. Podem ser os beneficiários do Rendimento Solidariedade Ativa (RSA) ou do Subsídio de Solidariedade (ASS), ambos programas de proteção social a pessoas em situação de pobreza, ou jovens entre 18 e 26 anos com dificuldade de empregabilidade (com baixa escolaridade, por exemplo), deficientes e pessoas entre 50 e 67 anos de idade.
Contratantes	Tanto nos casos CUI-CAE, como nos CUI-CIE, o subsídio pago pelo governo difere, dependendo da região. O valor é fixado pelos prefeitos regionais, observando características específicas do mercado de trabalho de cada região. Além disso, o auxílio pode variar de acordo com a situação do empregado (há quanto tempo procura emprego, qual a sua idade, sua condição social, entre outras situações). O valor máximo do subsídio é diferente para o setor sem fins lucrativos e no setor comercial. Nos contratos de suporte ao emprego do setor sem fins lucrativos, o auxílio pode atingir no máximo 75% da renda bruta do salário mínimo. Já quando a ajuda é no setor lucrativo com os contratos de iniciativa de emprego, este valor é inferior, não podendo ultrapassar 47% do salário mínimo. Quando se trata dos contratos de acesso ao emprego nos departamentos ultramarinos, o auxílio do governo pode chegar a 1,3 vezes o salário mínimo. Também variando de acordo com especificidades do beneficiário como nos outros casos. As situações de acompanhamento da empresa contratante são as mais diversas, pode ser a designação de um trabalhador

	mais experiente como tutor que dará assistência e aconselhamento ao trabalhador empregado, ou cursos de treinamento interno ou externo, ou ainda o desenvolvimento de projeto profissional ou a avaliação de habilidades e competências. Os Contratos Assistidos preveem um tipo de contrapartida da empresa, como treinamento ou aconselhamento profissional que melhorariam a empregabilidade do trabalhador.

Destacam-se positivamente nesta iniciativa:

- A política de Contratos Assistidos favorece a ampliação da capacidade produtiva dos pequenos negócios, ao mesmo tempo em que dá acesso a grupos sociais usualmente colocados à margem do mercado de trabalho;
- A contrapartida da empresa, que traz benefícios adicionais ao trabalhador.

Como aspectos negativos, podemos mencionar:

- Dependência de verba pública para a realização de um Contrato Assistido.
- Tempo elevado (12 meses) para que a pessoa possa ser considerada em situação de dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

2.3. Impactos no país de origem

Estes tipos de acordos especiais têm auxiliado na geração de empregos mesmo após a crise financeira que atingiu a Europa. Segundo pesquisa do Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo Social francês (REVISTA DARES ANALYSES, 2012), em 2011, foram assinados 444.000 contratos únicos de inserção. Destes novos contratos, 88% (391.000) foram assinados no setor sem fins lucrativos e 12% (53.000) no setor comercial. A maior parte deles se refere a primeiras contratações, mas é importante destacar que 35% (159.000) são renovações contratuais, que demonstram que a iniciativa pode levar a relações de trabalho de longa duração.

A pesquisa ainda revela que em 2011 mais da metade (59%) destes contratos foram realizados em organizações com menos de dez trabalhadores, repetindo o que já havia ocorrido em 2010.

3. CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA - Ações de representação sindical, Itália

3.1. Descrição

A "Confederação Nacional do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas" (CNA) foi criada em 1946 para representar e defender os interesses dos artesãos, dos autônomos e das pequenas e médias empresas da Itália. A sua atuação ocorre de diversas formas, em especial: na proposição de políticas para melhorar a competitividade das suas representadas, no fornecimento de serviços especializados e aconselhamentos e, foco específico deste estudo, na representação sindical para a realização de acordos coletivos.

A CNA é organizada nacionalmente, em três níveis territoriais e em 10 órgãos representativos. Na divisão territorial, são 108 representações provinciais, 19 representações regionais e uma nacional, que atendem aproximadamente 670.000 associados (2013).

Na Itália, os conceitos de empresa são ditados pela União Europeia, sendo Microempresas aquelas que possuem até 9 empregados (incluindo, portanto os que são empreendedores individuais); pequenas empresas aquelas que têm entre 10 e 49 funcionários e Médias Empresas as que empregam de 50 a 249 funcionários.

Além dessas categorias, há o *empreendedor artesão*, que é definido como aquele que exerce, pessoalmente, profissionalmente e como proprietário, o negócio do ofício, assumindo total responsabilidade por todos os encargos e os riscos inerentes à sua gestão e operação e realizando o seu trabalho predominante no processo de produção. Os limites que classificam esses negócios são:

1) Para a empresa que não funciona em série,[7] até 18 trabalhadores;

2) Para a empresa que funciona em série, desde que não com processamento inteiramente automatizado, até 9 trabalhadores;

3) Para a empresa que desenvolve a sua atividade nas áreas de obras artísticas, tradicionais e roupas sob medida, até 32 trabalhadores;

[7] A instituição considera como empresas que funcionam em série aquelas em que a produção já apresenta algum grau de mecanização, divisão e padronização dos processos. Assim sendo, empresas que não funcionam em série são aquelas em que a produção ocorre de modo puramente artesanal.

4) Para a empresa de transporte, até 8 trabalhadores; e

5) Para as empresas de construção, até 10 trabalhadores.

A CNA possui um Departamento de Relações Sindicais, que busca regulamentar as relações de trabalho nestes setores onde as MPEs se inserem por meio da assinatura de contratos coletivos de trabalho e coordenação com os Ministérios e o Governo para determinar políticas ao mercado de trabalho.

3.2. Dinâmica de funcionamento

O Departamento de Relações Sindicais tem sua própria subestrutura organizacional, contando com alguns escritórios, os quais têm responsabilidades específicas: Políticas Contratuais; Políticas de Bilateralidade; Políticas Sociais; Políticas de Escola de Formação; Mercado de Trabalho.

Especificamente, o Departamento realiza:

- A assinatura de contratos coletivos de trabalho;
- Projeto de políticas e mecanismos de apoio bilateral de renda para os trabalhadores, educação continuada, de segurança, de pensões complementares e de saúde suplementar;
- Análise da legislação trabalhista e das políticas educativas a nível nacional e europeu;
- Relações com a confederação sindical no tocante às questões trabalhistas, de acordos bilaterais;
- Participação em eventos e iniciativas promovidas pela política institucional, com o intuito de analisar problemas e desenvolver propostas de ações sobre o mundo do trabalho e relações de trabalho.

Por meio das '*Unioni Nationales*' (os 'sindicatos' da CNA), cada um dos 10 setores da economia atendidos tem seu Contrato Coletivo Nacional de Trabalho, além de acordos específicos, como os relativos à profissionalização dos trabalhadores. Os contratos e acordos coletivos ocorrem em dois níveis, Nacional e Regional, ambos com o mesmo poder legal. Os contratos nacionais são negociados e assinados pelas '*Unioni*' que são as entidades de representação dos trabalhadores, tais como a Confederação Geral Italiana da Agricultura (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL),* a Confederação Italiana dos Sindicatos da Agricultura

(*Confederazione Italiana dei Sindicati dei Lavatori - CISL)* e *União Italiana da Agricultura (Unione Italiana del Lavoro - UIL),* que são as mesmas organizações que assinam com os representantes de empregadores de grande porte. A CNA pode subscrever anualmente nove contratos coletivos nacionais, um para cada área em que atua (exceto o artesanato). As representações regionais também podem fechar contratos e acordos coletivos, porém, são menos usuais e são celebrados com estruturas regionais dos sindicatos.

Destacam-se positivamente nesta iniciativa:

- O amplo tempo de existência e o elevado volume de associados;
- A capacidade de articulação que a confederação concede aos empresários de micro e pequenas empresas, ao representá-los;
- A institucionalidade que a representação de caráter sindical confere aos pequenos negócios, garantindo a ocupação de espaços permanentes em comissões e conselhos instituídos por órgãos públicos;
- A organização de caráter sindical se beneficia da representatividade concedida pelo Estado.

3.3. Impactos no país de origem

A evidência da sua importância está dada pelas décadas de existência, pela dimensão setorial e geográfica, pelo volume de colaboradores (9.000) e de associados, hoje (2013) em torno de 670.000, incluindo 370 mil empreendedores de artesanato e manufatura, 20 mil indústrias, 30.000 microempresas e 20.000 formas de auto-emprego.

Nos últimos anos, a CNA realizou, em média, três acordos por cada setor em que atua. E tais acordos são constantemente renovados.

Os tipos de acordos firmados são os mais diversos, como por exemplo: contratos de aprendizagem, acordo que isenta de tributação os repasses dos ganhos de produtividade aos trabalhadores, acordos de saúde e segurança do trabalho e implementação do fundo de assistência de saúde complementar.

4. SBREFA - Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act, EUA.

4.1. Descrição

Entre os países desenvolvidos, provavelmente os EUA é o que conta com mercado de trabalho mais flexível. Ainda assim, as políticas voltadas para as micro, pequenas e médias empresas se fazem necessárias e têm espaço significativo no país. Desde 1953, esses negócios de menor porte contam com os serviços da Administração de Pequenos Negócios (*Small Business Administration – SBA)*, órgão federal responsável por elaborar e articular políticas públicas, e por dar efetividade às leis que favorecem os pequenos negócios.

A SBREFA ou "Lei de Igualdade da Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas", de 1996, compõe um conjunto de leis que conferem tratamento diferenciado às pequenas empresas. Surgiu como um aprimoramento do Ato de Flexibilidade Regulatória (*Regulatory Flexibility Act – RFA*), passando a considerar especificamente os pequenos negócios. Isso porque, segundo Sargentich (1997), nos Estados Unidos, as normas impostas pelo governo às empresas não consideravam as dificuldades enfrentadas pelos pequenos negócios para se adaptarem à legislação trabalhista, que os colocava sob as mesmas condições das grandes empresas.

A partir da SBREFA, as consequências de regulamentações federais sobre as empresas de menor estrutura passaram a ser analisadas, para assim evitar grandes impactos nessas pequenas entidades. Para isso, como descrito no próprio ato, foi necessário promover mudanças na cultura regulatória das agências federais, "de modo a torná-las mais sensíveis às pequenas empresas, sem comprometer suas missões estatutárias como agências de Estado", (ESTADOS UNIDOS, Lei Nº 104-121, 29/03/1996).

Com o objetivo principal de incentivar a participação das pequenas empresas no processo regulatório federal, a SBREFA determina que o governo forneça apoio a elas nas questões legais, o que é feito por meio das agências regulatórias federais. Estas atuam para tornar mais simples a linguagem das regulações federais que afetam pequenas empresas, para desenvolver fontes de informação mais acessíveis sobre regulamentos, e criar um ambiente mais cooperativo, menos punitivo e mais orientado para soluções.

4.2. Dinâmica de funcionamento

A tabela abaixo mostra as modificações que a SBREFA promoveu no Ato de Flexibilidade Regulatória.

Linguagem	Alteração da linguagem adotada nas regulamentações, permitindo que sejam mais bem compreendidas pelos empresários e funcionários das pequenas entidades, já que na maioria dos casos estes não contam com a disponibilidade de um advogado para "traduzir" a linguagem judicial.
Guias	As agências se tornaram responsáveis por criar, produzir e distribuir guias que esclarecem as obrigações legais das pequenas empresas. Tais guias têm valor jurídico, o seu conteúdo pode ser considerado prova da razoabilidade ou adequação de qualquer penalidade proposta em uma ação administrativa ou civil contra uma entidade de pequeno porte (SARGENTICH,1997, p.130)
Consultoria	As agências desempenham também um papel de consultoria legal, disponibilizando funcionários para o esclarecimento das dúvidas de empresários e trabalhadores quanto às regulamentações que atinjam os pequenos negócios.
Debate prévio	Tornou-se obrigatória a comunicação prévia aos representantes de pequenas empresas sobre regulamentações que podem afetá-las. Na prática, os servidores federais recorrem aos conselhos e sugestões dos pequenos empresários para que a lei a ser lançada não lhes gere dificuldades posteriormente. Além disso, "a agência deve depois convocar uma comissão de revisão da regra, composta por funcionários das agências, do Escritório de Gestão e Orçamento (*The Office of Mangement and Budget*) e do Conselho Chefe (*Chief Council*)", (SARGENTICH, 1997, p 129).
Controle	Foi criado um importante veículo institucional, o Ombudsman da Aplicação das Regulações à Pequena Empresa e Agricultura (*Small Business and Agriculture Regulatory Enforcement Ombudsman*) para regular o trabalho das agências. Trata-se de um canal pelo qual as pequenas empresas podem reclamar, denunciar abuso das agências na aplicação das normas ou na omissão de assistência legal. Em caráter confidencial, o ombudsman leva a reclamação ao funcionário da agência responsável, mediando o conflito para garantir que as autoridades reguladoras federais atuem com profissionalismo e de acordo com a lei. Cabe ainda ao ombudsman, apresentar ao Congresso nacional um relatório anual de avaliação das atividades das agências.
Cooperação	Também foi criado o *Small Business Regulatory Fairness Boards*, que é uma espécie de conselho formado por membros de pequenas empresas e servidores das agências, que trabalham em conjunto com o objetivo de assessorar os pequenos negócios. Sob as mesmas condições das agências federais, o organismo pode realizar audiências, coletar informações, aceitar doações de serviços, entre outras atividades. Os conselhos também mandam relatórios anuais ao Ombudsman Nacional, avaliando o desempenho das agências e aconselhando a política de trabalho das mesmas.

Destacam-se positivamente nesta iniciativa:

- Mais bem informadas, as pequenas empresas elevam o padrão de cumprimento e regularidade sobre os aspectos fiscais e trabalhistas;
- Uma lei como a SBREFA abre um canal de participação das empresas no processo regulatório federal, minimizando os riscos de cada nova regra ou lei ter consequências danosas sobre os pequenos negócios;
- A lei também criou uma oportunidade para que os órgãos federais e as pequenas empresas tenham uma relação positiva e de cooperação, numa perspectiva antes pouco considerada.

Como aspectos negativos, podemos mencionar:

- A dificuldade de promover mudanças culturais na forma de os agentes legisladores perceberem a participação dos pequenos negócios na construção das normas que regem as questões trabalhistas e fiscais.

4.3. Impactos no país de origem

Em 2010, as agências organizaram 14 painéis para análise de leis que poderiam afetar pequenas empresas, número que chegou a 22 em 2011 – um aumento de quase 37%. Também cresceu o número de relatórios enviados ao Ombudsman Nacional contra as práticas das agências, de 233 em 2010, para 307 em 2011 (aumento de 32%), mas em proporções um pouco inferiores, como mostra o Relatório do Ombudsman Nacional para o Congresso (2010 e 2011). De todo modo, o resultado denota que o recurso vem ganhando a confiança dos empresários e fazendo com que o cumprimento das leis se torne cada vez mais efetivo.

Outro indicador que ajuda a compreender o impacto da SBREFA nas pequenas empresas é o tamanho da rede envolvida no cumprimento dessa lei: 61 agências federais e 10 Conselhos Imparciais Reguladores de Pequenos Negócios (*Small Business Regulatory Fairness Boards).*

INDICAÇÃO DE INSTITUIÇÕES INTERNACIONAIS ESPECIALIZADAS COM POTENCIAL PARA A REALIZAÇÃO DE MISSÕES TÉCNICAS DE BENCHMARKING

Todas as iniciativas apresentadas neste estudo apresentam aspectos de grande interesse, isoladamente ou em caráter de complementaridade. Desse modo, recomenda-se que as quatro práticas indicadas sejam aprofundadas por meio de missões de benchmarking presencial, uma vez que podem representar soluções simples, criativas e modernas para diminuir custos e ampliar a competitividade das empresas, sem subtrair direitos dos trabalhadores. É preciso conhecer bem em que condições tais ideias surgiram, para garantir que uma possível replicação no Brasil se dê em um contexto apropriado.

ESPANHA

A Espanha é um dos países da Europa que mais sofreram com a crise econômica mundial detonada em 2008. O cenário de elevados índices de desemprego demonstrou que o FOGASA, o Fundo de Garantia Salarial espanhol, também serve a estratégias que visam minimizar os problemas das relações de trabalho em momentos de crise. Apesar de ter, como primeiro objetivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, até como forma de atender esses interesses, presta inestimável auxílio às empresas em dificuldades financeiras. É importante trazer para o debate nacional os demais benefícios que o fundo oferece às micro e pequenas empresas em dificuldades financeiras a fim de torná-las mais estáveis, qualificadas e competitivas. Aprofundar o conhecimento sobre essa prática que já dura mais de 25 anos trará argumentação sólida para a construção de instrumentos mais certeiros e justos para empregados e empregadores brasileiros.

FRANÇA

Apesar de os Contratos Assistidos serem mais um instrumento que depende única e exclusivamente de verbas públicas, a política de contratação atípica da França oferece opções concretas para promover, ao mesmo tempo, o incremento dos pequenos negócios (pela ampliação da força de trabalho com redução de seus custos)

e a efetiva inserção de camadas da população com dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

No Brasil, receosas de utilizar os contratos atípicos, as micro e pequenas empresas brasileiras se vêm muitas vezes impedidas de ampliar sua força produtiva ou o fazem de maneira informal. E de outro lado, as regras que buscam equilibrar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho também desprezam a real capacidade do empregador cumpri-las. Destinar uma missão à França pode trazer ideias produtivas de equalização desses pontos nas relações de trabalho em pequenos negócios brasileiros, inclusive considerando a possibilidade de utilizar instrumentos e organismos já existentes, como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e das Superintendências Regionais do Trabalho.

ITÁLIA

A abrangência de setores-foco e áreas de atuação da CNA (Confederação Nacional do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas) parece aproximar esta iniciativa do contexto brasileiro, no que tange a variedade com que as relações de trabalho se estabelecem em um país de dimensões continentais e tamanha variedade cultural. Seria interessante realizar missão de benchmarking à Confederação por ser um belo exemplo de organização e representação das MPEs, em perfeita sintonia com a missão do Sebrae. Assim, será possível extrair ideias e aprendizados sobre representação sindical em contratos coletivos e nacionais, ações de formação, além da formulação de proposições e parcerias.

EUA

Por fim, mas não menos importante, sugerimos a realização de missão de benchmarking ao SBA, mais especificamente ao Escritório do Ombudsman Nacional (*Office of the National Ombudsman)*, órgão que concentra as informações sobre a Lei de Igualdade de Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas (SBREFA). Com o aprofundamento sobre essa lei, o Sebrae poderá criar e propor mecanismos que visem facilitar o entendimento e o acesso às informações de caráter legal que estabelecem os direitos e deveres dos pequenos negócios. A visita ao órgão, portanto,

pode ser produtiva sob muitos aspectos, uma vez que o SBA tem uma atuação bastante ampla e missão similar a do Sebrae.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As normas e práticas relativas às relações de trabalho são em geral universais e se estabelecem com grande abrangência, impactando diferentes setores, empresas e até culturas. Por isso, todo processo de mudança é lento, requer significativo acúmulo de dados e análises, e se sujeita à vontade política.

Depreende-se desse estudo que, apesar de serem mais raras as iniciativas no âmbito das relações trabalhistas voltadas para as micro e pequenas empresas, é possível encontrar bons e sólidos exemplos. Os elencados aqui têm a vantagem de buscar fortalecer todo o segmento de pequenos negócios, olhando para os interesses dos dois lados, empregador e empregado. São, ao mesmo tempo, iniciativas que auxiliam as pequenas empresas sem prejudicar os seus trabalhadores.

Ainda que talvez não possam ser simplesmente reproduzidos no Brasil, esses exemplos servem como um parâmetro firme para novas propostas e debates que busquem encontrar mecanismos de auxílio aos pequenos negócios brasileiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente, informalidade e precarização do trabalho. IN: DAL ROSSO, Sadi; Fortes, José Augusto. Condições de trabalho no limiar do século XXI. Brasília: Épocca, 2008.

CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA. www.cna.it. Acessado em 16.05.2013

ESTADOS UNIDOS. Lei nº 104-121, de 29 de março de 1996. Disponível em: http://www.sba.gov/content/small-business-regulatory-enforcement-fairness-act-1996. Acessado em 23/06/2013.

FERNANDES, André. Efetividade no cumprimento da sentença trabalhista. Dissertação de mestrado profissional em poder judiciário, na Fundação Getúlio Vargas. Porto alegre, 2008.

FONDO DE GARANTIA SALARIAL, www.empleo.gob.es/fogasa. Acessado em 17/05/2013.

GARCIA, Vinícius Gaspar. Quem e quantas são as pessoas com deficiência no Brasil. Disponível em: <http://www.inclusive.org.br/?p=22887>. Acesso em: 22/04/2013.

Números oficiais distintos: quantas pessoas com deficiência trabalham. Disponível em: <http://www.politicasocial.net.br/index.php/opiniao/192-vinicius-113.html>. Acesso em: 22/04/ 2013.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL. Portal das políticas públicas de emprego e formação profissional, (Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation profissionelle). Disponível em: http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/contrats-aides Acessado em 10/07/2013.

OCDE. 2013. Entrepreneurship at a Glance. OECD Publishing. Disponível em: http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941. Acesso em: 20/09/2013.

PHELPS, Eric D. The Cunning of Cleaver Beraucratics. Public Contract Law Journal, Vol. 31 nº1. 2001. Disponível em: http://www.jstor.org/discover/10.2307/25754469?uid=2134&uid=380592053&uid=2&uid=70&uid=3&uid=60&uid=380592043&sid=21102539875427. Acessado em: 25/06/2013.

RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2011. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, jun. 2012. 206 p. Disponível em Http://aplicação.tst.jus.br/dspace/dandle/1939/24960. Acessado em 15/08/2013.

REVISTA DARES ANALYSES. Publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statiques. Nº 88, França, 2012. Disponível em: http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Contrats%20aides/contrats-aides-a-l-emploi-en-2011.pdf. Acessado em 10/07/2013.

SANTOS, Anselmo Et alii. 2004a. O sistema nacional de representação de interesses e as MPEs. Texto para discussão nº7. Campinas, dezembro de 2004.

_____ 2004b. Políticas em favor das MPME na visão dos organismos internacionais. Texto para discussão nº8. Campinas, dezembro de 2004.

_____ 2004c. Experiências de políticas para as MPME em países avançados. Texto para discussão nº 9. Campinas, dezembro de 2004.

SARGENTICH, Thomas O. The Small Business Regulatory Enforcement Act. 1997.

Disponível em: http://www.jstor.org/discover/10.2307/40691319?uid=3737664&uid=2&uid=4&sid=21102020668093. Acessado em 25/06/2013.
SEBRAE. 2012. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa, 5ª ed.; SEBRAE (Org.); DIEESE [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. – Brasília, DF; DIEESE. Disponível em: http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/8cb2d324ffde890ece700a5fb073c4da/$File/4246.pdf. Acesso em: 20/09/2013.
U.S. NATIONAL OMBUDSMAN. Relatório Anual de 2011 ao Congresso dos Estados Unidos. Disponível em: http://www.sba.gov/sites/default/files/files/ono_2011.pdf. Acessado em: 25/06/2013.
U.S. SMALL BUSINESS ADMINISTRATION. SMALL BUSINESS REGULATORY FAIRNESS. 1996. Disponível em: http://archive.sba.gov/advo/laws/sbrefa.html. Acessado em 18/05/2013.
U.S. SMALL BUSINESS ADMINISTRATION. Portal da Administração de pequenos negócios. Disponível em: http://www.sba.gov/advocacy/825/12285. 2013a. Acessado em 23 de junho de 2013.
U.S. SMALL BUSINESS ADMINISTRATION. Table of small business size standards matched to north American industry classification system codes. 2013b. Disponível em http://www.sba.gov/sites/default/files/files/Size_Standards_Table.pdf. Acessado em 23/06/2013.

Estudo de Benchmarking Internacional

Micro e Pequenas Empresas

ANEXOS

FICHAS-RESUMO DAS PRÁTICAS

RELAÇÕES DE TRABALHO

PRÁTICA 1	
Prática	FOGASA
Nome	*FONDO DE GARANTÍA SALARIAL* "Fundo de Garantia Salarial"
IDENTIFICAÇÃO DOS AGENTES E DE SUA CAPACIDADE INSTITUCIONAL	
Instituição responsável	*MINISTERIO DO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL* Ministério do Emprego e Seguridade Social
País	Espanha
Ano de constituição	O ministério foi criado em 1996, com a fusão do *Instituto Nacional de Empleo* e o *Ministerio de Asuntos Sociales.*
Setor/Âmbito de atuação da instituição	Multissetorial
Clientes	Trata-se de ministério com foco nas empresas e nos trabalhadores.
Tamanho da instituição	-
Outros agentes	Organizações empresariais e sindicais.
Setor/Âmbito de atuação dos outros agentes	Multissetorial
Papel dos outros agentes	Participação no Conselho-Diretor
DETALHAMENTO DA PRÁTICA	
Objetivo	Melhorar o acesso à Justiça, acelerar a execução trabalhista, cobrir indenizações por dispensa imotivada ou extinção de contratos trabalhistas, auxiliar empresas em dificuldades financeiras.
Categoria	Relações de trabalho
Público alvo da prática	Trabalhadores e todas as empresas, mas tem como foco principal e é predominantemente utilizado por Micro e Pequenas Empresas.
Setor(es) do público alvo	Multissetorial
Motivação da prática	O fundo foi elaborado a partir das dificuldades enfrentadas pelas empresas no cumprimento das sentenças trabalhistas, e os decorrentes prejuízos causados ao trabalhador. Tem origens na *Ley de Relaciones Laborales*, de 1976 e é consonante com a convenção nº 173 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que dispõe sobre a proteção dos créditos trabalhistas no caso de insolvência do empregador, aprovada em 1992 na 79ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho.
Abordagem da prática	Multissetorial, em âmbito nacional.
Local/ Escopo geográfico	Todo o território espanhol.
Ano de implementação	06 de março de 1985 até hoje

Descrição dos serviços e atividades realizados	O fundo funciona, na maior parte dos casos, em regime de sub-rogação, ou seja, como sub-rogado o fundo assume a obrigação trabalhista, acelerando o cumprimento da sentença, porém a dívida só é considerada extinta quando o antigo credor paga sua dívida ao sub-rogado. Desse modo, o trabalhador não é prejudicado e a empresa se sente mais segura para abrir postos de trabalho. Ainda em benefício do empresário, no caso de falência da empresa, a dívida pode ser coberta a fundo perdido, parcialmente ou em sua totalidade.
Recursos necessários	No ano de 2011 foram gastos cerca de 1,5 bilhão de Euros.
Resultados e evidências disponíveis	Em 2011 foram atendidos 252.159 trabalhadores e aproximadamente 23.000 empresas, que obtiveram a celeridade das execuções trabalhistas, a maior eficiência do poder judiciário e um ambiente de maior segurança com a garantia de créditos trabalhistas e o auxílio às micro e pequenas empresas.
ANÁLISE DA APLICABILIDADE PELO SEBRAE	
Replicação	No Brasil, já está previsto no artigo 3º da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que uma " lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas". Um decorrente Projeto de Lei (6.541/2006), já se encontra em tramitação no Congresso Nacional, cujo escopo entretanto, não inclui todos os benefícios que o fundo espanhol oferece aos pequenos negócios. Nesse sentido, o Sebrae pode enriquecer o debate e contribuir para a formulação de uma lei mais produtiva e interessante às micro e pequenas empresas brasileiras.
Conclusão	O Fundo de Garantia Salarial, existente na Espanha há mais de 25 anos, é um instrumento que tem como primeiro objetivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, mas não obstante, e até como forma de atender esses interesses, presta inestimável auxílio às empresas em dificuldades financeiras.
INFORMAÇÕES ADICIONAIS	
Maiores informações	www.empleo.gob.es/fogasa. (Espanhol)
Material relacionado	-

PRÁTICA 2	
Prática	Contratos Assistidos
Nome	*CONTRATS AIDÉS* "Contratos Assistidos"
IDENTIFICAÇÃO DOS AGENTES E DE SUA CAPACIDADE INSTITUCIONAL	
Instituição responsável	*MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DIALOGUE SOCIAL* Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo Social
País	França
Ano de constituição	2006, quando da comemoração do centenário do Ministério do Trabalho, a partir da reflexão sobre o papel desse órgão em um novo contexto mundial de grandes mudanças sociais.
Setor/Âmbito de atuação da instituição	Multissetorial
Clientes	Trata-se de ministério com foco na geração e manutenção do emprego e no fomento da qualificação e saúde do trabalhador.
Tamanho da instituição	-
Outros agentes	-
Setor/Âmbito de atuação dos outros agentes	-
Papel dos outros agentes	-
DETALHAMENTO DA PRÁTICA	
Objetivo	Criar condições mais favoráveis para a contratação de trabalhadores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho e auxiliar as MPEs por meio do incremento da força de trabalho com custos menores para a empresa.
Categoria	Relações de trabalho
Público alvo da prática	Como contratantes: micro e pequenas empresas; como contratados: os jovens, primeiro emprego, deficientes e pessoas com mais idade ou em situação de pobreza.
Setor(es) do público alvo	Multissetorial.
Motivação da prática	Incentivar a contratação de pessoas com dificuldades de inserção no mercado de trabalho.
Abordagem da prática	Pequenos negócios e empresas sem fins lucrativos.
Local/ Escopo geográfico	Nacional
Ano de implementação	18/01/2005 com o lançamento do Plano de Coesão Social. Revistos em 2010. Em vigor (2013)

Descrição dos serviços e atividades realizados	Consiste em ajuda financeira concedida pelo Estado às empresas que contratam trabalhadores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Existem várias modalidades de contratos ajudados, de acordo com o tipo de empregador e a situação do trabalhador que será contratado. A ajuda varia de 35% (no caso das empresas comerciais) até 75% (empresas sem fins lucrativos) do salário bruto. O valor a ser pago também depende das ações de acompanhamento que se fazem necessárias.
Recursos necessários	Segundo dados do Orçamento de 2013, do governo francês (www.emploi.gouv.fr/ressources-budget), 80% do orçamento do ministério é destinado à geração e manutenção de empregos, sendo: - Implementação de empregos com duração média de dois anos, em especial para jovens (primeiro emprego): 466 milhões de Euros - Outras formas de Contrato Assistido: 1,6 bilhões de Euros
Resultados e evidências disponíveis	Em 2011, foram assinados 444.000 contratos únicos de inserção, em sua maioria (59%), em empresas com menos de 10 trabalhadores.
ANÁLISE DA APLICABILIDADE PARA O SEBRAE	
Replicação	Organizar e criar condições para a introdução de um novo tipo de vínculo contratual atípico no Brasil, além de necessário, parece viável, inclusive considerando a possibilidade de utilização de instrumentos e organismos já existentes, como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e das Superintendências Regionais do Trabalho.
Conclusão	Os Contratos Assistidos da França são uma política de contratação que ao mesmo tempo em que auxilia os trabalhadores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, apoia financeiramente as empresas para que ampliem sua capacidade produtiva com custos menores.
INFORMAÇÕES ADICIONAIS	
Maiores informações	www.travail-emploi.gouv.fr. www.emploi.gouv.fr/thematiques/contrats-aides/
Material relacionado	-

PRÁTICA 3	
Prática	CNA
Nome	AÇÕES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL DA *CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA* "Ações de representação sindical da "Confederação Nacional do Artesanato e da Pequena e Média Empresa"
IDENTIFICAÇÃO DOS AGENTES E DE SUA CAPACIDADE INSTITUCIONAL	
Instituição responsável	*CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA* Confederação Nacional do Artesanato e da Pequena e Média Empresa, associação voluntária e sem fins lucrativos.
País	Itália
Ano de constituição	1946
Setor/Âmbito de atuação da instituição	Alimentação, Artesanato, Madeira e pedras, Comunicações, Construção, Moda, Química e cerâmica, Transportes, Serviços e Mecânica.
Clientes	Micro e pequena empresa e empreendedor individual
Tamanho da instituição	Na divisão territorial, são 108 representações provinciais, 19 representações regionais e uma a nível nacional. Os seus órgãos representativos são divididos nos 10 setores e têm aproximadamente 670.000 associados.
Outros agentes	Sindicatos e associações de classe.
Setor/Âmbito de atuação dos outros agentes	Multissetorial
Papel dos outros agentes	Interagir e reconhecer a representatividade da CNA na assinatura de contratos e acordos coletivos.
DETALHAMENTO DA PRÁTICA	
Objetivo	Propiciar a representação sindical de pequenos negócios nas disputas trabalhistas e a realização de acordos trabalhistas.
Categoria	Relações de trabalho
Público alvo da prática	Micro e pequena empresa e empreendedor individual
Setor(es) do público alvo	Alimentação, Artesanato, Madeira e pedras, Comunicações, Construção, Moda, Química e cerâmica, Transportes, Serviços e Mecânica.
Motivação da prática	As ações de representação sindical da CNA surgiram da dificuldade em trazer para a realidade dos pequenos negócios os benefícios da atuação sindical, como a regulamentação das relações de trabalho, a realização de contratos e acordos coletivos e a mediação com o poder público para a determinação de políticas relacionadas com o mercado de trabalho.
Abordagem da prática	Para a representação sindical de pequenos negócios estabelecidos em todo o território nacional e especificamente inseridos nos setores-alvo, a CNA mantém um departamento composto de 10 *Unioni Nazionali* ('sindicatos' nacionais): *CNA Alimentare, CNA Artistico e Tradizionale, CNA Benessere*

	e Sanità, CNA Comunicazione e Terziario Avanzato, CNA Costruzioni, CNA Federmoda, CNA FITA, CNA Installazione e Impianti, CNA Produzione, CNA Servizi alla Comunità.
Local/ Escopo geográfico	Nacional
Ano de implementação	1946
Descrição dos serviços e atividades realizados	O Departamento da CNA responsável pela representação sindical tem ampla atuação: 1) realiza a assinatura de contratos coletivos de trabalho; 2) desenvolve ou participa do desenvolvimento de variados projetos, desde políticas e mecanismos de apoio bilateral de renda para os trabalhadores à educação continuada, passando pelas áreas de segurança do trabalho, de pensões complementares e de saúde suplementar; 3) analisa a legislação trabalhista e as políticas educativas a nível nacional e europeu; 4) mantém as relações com a confederação sindical no tocante às questões trabalhistas, de acordos bilaterais; 5) participa de eventos e iniciativas de caráter político e institucional, a fim de analisar problemas e desenvolver propostas de ações sobre o mundo do trabalho e das relações de trabalho.
Recursos necessários	Não há disponibilidade de informação isolada e específica das ações de representação sindical.
Resultados e evidências disponíveis	A evidência da sua importância está dada pelas décadas de existência, pela dimensão setorial e geográfica, e pelo volume de filiados, hoje (2013) em torno de 670.000.
ANÁLISE DA APLICABILIDADE PARA O SEBRAE	
Replicação	Uma organização sindical representativa das MPEs pode fortalecer as demandas coletivas específicas do segmento, ao dar-lhe melhores condições de pressionar pelo atendimento de suas reivindicações nas negociações coletivas de trabalho e também, no que se refere a influenciar a formulação geral de políticas públicas e de uma regulamentação que contemple o segmento. A representação de caráter sindical tende a conferir uma institucionalidade que garantiria espaços permanentes de inserção, não só da representação de classe, mas também da representação específica das MPEs.
Conclusão	A organização sendo de caráter sindical se beneficia da representatividade concedida pelo Estado (nos dissídios coletivos e nas causas trabalhistas levadas à justiça do trabalho) para alcançar o reconhecimento e a legitimidade junto a própria base e junto à sociedade. Também, no Brasil, a sua sustentação financeira pode se beneficiar da capacidade de tributação conferida pelo Estado.
INFORMAÇÕES ADICIONAIS	
Maiores informações	www.cna.it. (Italiano)
Material relacionado	-

PRÁTICA 4	
Prática	SBREFA
Nome	*SMALL BUSINESS REGULATORY FAIRNESS ACT* "Lei de Igualdade da Aplicação de Regulações a Pequenas Empresas"
IDENTIFICAÇÃO DOS AGENTES E DE SUA CAPACIDADE INSTITUCIONAL	
Instituição responsável	*U.S SMALL BUSINESS ADMINISTRATION* *"*Administradora dos Pequenos Negócios dos Estados Unidos", que é o órgão federal americano de desenvolvimento das micro e pequenas empresas.
País	EUA
Ano de constituição	1996
Setor/Âmbito de atuação da instituição	Multissetorial
Clientes	Micro e pequenas empresas
Tamanho da instituição	São 61 agências federais e 10 *Small Business Regulatory Fairness Boards*, que são as agências regulatórias da SBREFA.
Outros agentes	-
Setor/Âmbito de atuação dos outros agentes	-
Papel dos outros agentes	-
DETALHAMENTO DA PRÁTICA	
Objetivo	Incentivar a participação das pequenas empresas no processo regulatório federal, estimular o desenvolvimento desses pequenos negócios pelo maior conhecimento de seus direitos e ampliar os níveis de cumprimento das regulações pelo maior acesso e compreensão sobre seus deveres.
Categoria	Relações de trabalho
Público alvo da prática	Pequenos negócios
Setor(es) do público alvo	Multissetorial
Motivação da prática	Foi constatado que parte das dificuldades que as pequenas empresas enfrentavam para crescer estava ligada ao desconhecimento dos seus direitos e deveres perante o Estado, incluindo as obrigações trabalhistas. Para superar este problema, a lei criou instrumentos que conferem aos pequenos negócios maior acesso à informação e à participação na elaboração das regulamentações.

Abordagem da prática	Micro e pequenas empresas de todos os setores e unidades federativas.
Local/ Escopo geográfico	Nacional
Ano de implementação	1996
Descrição dos serviços e atividades realizados	O *Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act* faz parte de uma série de leis que conferem um tratamento diferenciado às pequenas empresas. Este ato atribui obrigações ao Estado em relação às pequenas empresas que através das suas agências regulatórias devem lhes fornecer apoio quanto às questões legais. Desse modo, são obrigados a rever e tornar mais simples a linguagem das regulações que afetam as pequenas empresas, desenvolver fontes de informação sobre regulamentos mais acessível às pequenas empresas e criar um ambiente mais cooperativo que seja menos punitivo e mais orientado para soluções. E as consequências de regulamentações federais sobre as empresas de menor estrutura passaram a ser analisadas, para assim evitar grandes impactos.
Recursos necessários	No contexto de investimentos federais do SBA, não foi possível isolar as informações específicas das ações relativas o SBREFA.
Resultados e evidências disponíveis	A partir deste Ato as pequenas empresas deixaram de ser vistas como 'potenciais violadoras das leis' e passaram a manter um relacionamento estreito com as agências, o que facilitou o acesso às informações e levou ao aumento da regularidade legal, especialmente trabalhista.
ANÁLISE DA APLICABILIDADE PARA O SEBRAE	
Replicação	Na prática, o ato legal americano impôs ao Estado o papel de assessorar, sem ônus, os pequenos negócios quanto às regras que o próprio Estado cria. Projetada para a realidade brasileira, com seu emaranhado de leis, tal assessoria parece ainda mais necessária, pela impossibilidade de um pequeno negócio conhecer todos os seus direitos e deveres sem uma colaboração externa. A replicação no Brasil poderia envolver o Ministério do Trabalho e Emprego e as Superintendências Regionais do Trabalho, com a adequação e capacitação para atuarem auxiliando as MPEs.
Conclusão	Diante da complexidade das leis brasileiras, especialmente as trabalhistas, a instituição de uma lei que obrigue o Estado a prestar a assessoria necessária sem custos para as MPEs, desoneraria as empresas, diminuiria os riscos do desrespeito às leis e permitiria que aproveitassem mais seus direitos para incrementar seu crescimento.
INFORMAÇÕES ADICIONAIS	
Maiores	www.archive.sba.gov/advo/laws/sbrefa.

informações	
Material relacionado	-