ASSOCIAÇÃO TERESINENSE DE ENSINO - ATE
FACULDADE SANTO AGOSTINHO – FSA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

O IMPACTO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (MPE's) NOS ÍNDICES DE EMPREGO DE TERESINA-PI

TERESINA-PI

2015

PROFESSOR
MSC. ANTONIO DE LISBOA LOPES DE ARAUJO

ALUNOS:
DANIEL MAX DE SOUSA OLIVEIRA
IGO FERNANDES FERREIRA E SILVA
JOENNE MARLLA DE MIRANDA E SILVA
JÚLIO CÉSAR LEITE PEREIRA FILHO

O IMPACTO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (MPE's) NOS ÍNDICES DE EMPREGO DE TERESINA-PI

TERESINA-PI

2015

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 05

2 REFERENCIAL TEÓRICO 06

3 METODOLOGIA 07

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 08

4.1 DADOS GERAIS SOBRE AS EMPRESAS 08

4.1.1A área de atuação da empresa 08

4.1.2Tempo de existência da empresa 09

4.1.3Cadastro da empresa na Junta Comercial 11

4.1.4Faturamento médio mensal da empresa 12

4.2INFORMAÇÕES SOBRE FUNCIONÁRIOS E EMPREGABILIDADE 13

4.2.1 Quantidade de funcionários na empresa 13

4.2.2 Grau de escolaridade dos funcionários da empresa 14

4.2.3 Média salarial dos funcionários da empresa 15

4.3 INFORMAÇÕES SOBRE OS GESTORES DAS EMPRESAS 15

4.3.1 Faixa etária, sexo e estado civil do gestor da empresa 15

4.3.2 Grau de escolaridade do gestor da empresa 17

4.3.3 Tempo que desenvolve atividade gerencial 18

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 18

REFERÊNCIAS 20

APÊNDICES 22

APENDICE A – Questionário utilizado na pesquisa 22

RESUMO

O estudo realizado sobre as micro e pequenas empresas (MPE's), revelou a importância desse seguimento para a economia no tocante ao surgimento e oferta de postos de trabalho. De acordo com *Vilela* (1994), alguns aspectos como competitividade, flexibilidade e complementaridade conferem às MPE's este grau de importância. Tal importância fez com que muitos países passassem a adotar políticas de apoio a este segmento de empresas. A respeito das MPE's brasileiras, estas sem dúvida, possuem uma grande relevância no cenário econômico e social do país, principalmente no que se refere a sua capacidade de absorção de mão-de-obra e sua enorme significância perante a totalidade de empresas existentes no país. Com isso, o presente estudo teve por objetivo mensurar o impacto das MPE's quanto à oferta de empregos na cidade de Teresina-PI e observar o perfil dos gestores e colaboradores dessas organizações. O procedimento metodológico utilizado neste estudo consiste na adoção de uma abordagem quantitativa de forma preponderante. Foi aplicado um questionário contendo 12 perguntas junto a 249 MPE's da cidade Teresina-Pi. Os resultados que se chegou a partir dos dados obtidos através da pesquisa de campo e referencial bibliográfico, evidenciam que a realidade de Teresina está alinhada aos números das MPE's em termos nacionais.

Palavras Chaves: Micro e Pequenas Empresas. Oferta de Empregos. Perfil do Gestor.

ABSTRACT

The work carried out about the micro and small enterprises (SMEs), showed the importance of this segment for the economy about the emergence and the offer of jobs vacancies. According to *Vilela* (1994), some aspects such as competitiveness, flexibility and complement ascribes to SMEs this importance degree. Such importance caused many countries passed to adopt support policies to this business segment. About the Brazilians SMEs, these without doubts, have a big importance in the economic and social scenario of the country, mainly as regards its the absorption capacity of the workforce and its huge significance compared all companies existing in the country. Therefore, the present work had as objective to analyze the impact of the SMEs about to offer of jobs in Teresina – PI city and to observe the managers and employees profile of these companies. The methodology used in this work consist in the adoption of quantitative approach overwhelming. It was applied a test containing 12 questions to 249 SMEs of the Teresina city, state Piauí. The results attained through data obtained in field research and bibliographic references, put in evidence that the reality of the Teresina is in accordance with the numbers of the SMEs in national terms.

Keywords: Micro and Small Enterprises. Jobs Vacancies. Manager Profile.

1. INTRODUÇÃO

As micro e pequenas empresas (MPEs) são, sem dúvida, fundamentais para o surgimento de novos postos de trabalho. Segundo *Vilela* (1994) aspectos como competitividade, flexibilidade e complementaridade conferem às MPEs este grau de importância. Tal fato fez com que muitos países passassem a adotar políticas de apoio a este segmento de empresas.

A exemplo, o governo japonês, preocupado com o grande número de desempregados, implementou logo no final da Segunda Guerra, políticas de apoio às MPEs, pautadas no tripé: organização, financiamento e assistência técnica.

Importante também foi a contribuição dada pelo governo de Taiwan às pequenas empresas em relação ao crédito e ao apoio técnico para segmentos direcionados às exportações. Além disso, foi fornecido apoio para aquisição de tecnologias internacionais e estimulado o associativismo entre grandes e pequenas empresas.

A partir de 1986, a comunidade europeia começou a adotar medidas administrativas e legislativas de apoio às MPEs. Especificamente no caso da Itália que desde 1970, através dos distritos industriais, começou a incentivar a criação de micro e pequenos empreendimentos.

No caso das (MPE's) brasileiras, estas possuem uma grande relevância no cenário econômico e social do país, principalmente no que se refere a sua capacidade de absorção de mão-de-obra e sua enorme significância perante a totalidade de empresas existentes no país. De acordo com dados do SEBRAE(2013), 99% dos empreendimentos criados anualmente no Brasil se constituem sob a forma de MPE.

Diante dessa importância, não se pode deixar de mencionar as dificuldades encontradas para se administrar tais organizações, uma vez que a dimensão de seus problemas transcende o seu porte (CUNHA; SOARES, 2010). As dificuldades encontradas na gestão de MPE's existem, entre outros fatores, em decorrência da operacionalização do planejamento, carência de auxilio financeiro, mas principalmente em virtude da falta de competência gerencial demonstrada por seus gestores (RIBEIRO, 2011), fator esse preponderante para a extinção dessas organizações ainda durante seus primeiros anos de existência (SALES; BARROS; PEREIRA, 2011).

Neste cenário complexo e repleto de dificuldades do qual as MPE's fazem parte está incluso a gestão de pessoas (KUHN; PEREIRA, 2009). Mesmo diante do menor número de funcionários comparado a uma grande empresa (MAURER; SILVA, 2012), percebe-se que administrar pessoas também representa um desafio às MPE's, já que estas são responsáveis por mais da metade dos empregos formais concedidos à população em estabelecimentos privados (SEBRAE, 2012).

É válido mencionar que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como estas são administradas. Em decorrência disso, as empresas devem buscar um modelo gestão que alinhem as estratégias organizacionais as expectativas das pessoas fomentando o desenvolvimento de suas habilidades. (PIRZADA *et al.*, 2013; RODRIGUES; WERNER, 2011; NAKATA; SOUSA, 2012).

No entanto, a realidade é contrastante, já que a função de gestão de pessoas nas empresas se restringe à execução de atividades burocráticas que pouco acrescentam aos colaboradores em termos de experiência adquirida, esses por sua vez, estão fadadas a executarem tarefas repetitivas e monótonas tendo o seu desempenho negligenciado, pois inexistem mecanismos que o avaliem de forma coerente (TANURE; EVANS; CANÇADO, 2010).

Partindo dos pressupostos supracitados e tomando por objeto de estudo as micro e pequenas empresas da cidade Teresina-PI, verifica-se a necessidade de analisar a contribuição das MPE's para manutenção e geração de novos empregos. A adoção de ferramentas de gestão, por sua vez, representaria um diferencial competitivo em meio ao mercado túrgido e uma solução diante da negligência demonstrada pelos gestores de MPE's em realizar esforços no sentido de propiciar o desenvolvimento de seus funcionários.

Diante disso, o presente estudo parte do seguinte problema de pesquisa: Qual é o impacto das micro e pequenas empresas para a geração de emprego em Teresina-PI? Dessa forma, esse estudo tem por objetivo mensurar a influência das MPE's quanto à oferta de empregos em Teresina-PI e observar o perfil dos gestores e colaboradores dessas organizações. Para isso, foi utilizada uma abordagem quantitativa na coleta e análise de dados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nos últimos anos, a lógica capitalista baseada em grandes estruturas produtivas verticalizadas que detinham o monopólio da cadeia de produção, cedeu lugar a um modelo mais descentralizado, caracterizado por atividades produtivas mais esparsas, sob o ponto de vista da empresa e do espaço geográfico. Essas mudanças, ocorridas no ambiente econômico e produtivo no Brasil, possibilitaram que empreendimentos sob a forma de MPE's se constituíssem no mercado brasileiro (SOUZA JUNIOR; CARIO; FERNANDES, 2011).

Mediante a instituição da lei complementar federal nº 123 de 14 de dezembro de 2006, microempresa é representada pela sociedade simples, sociedade empresária, empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário, que esteja devidamente registrado nos órgãos competentes e que aufira anualmente uma renda bruta igual ou inferior a R$ 360.000,00. Por sua vez, se a receita bruta auferida, anualmente, for superior a R$360.000,00, igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 o empreendimento é caracterizado como empresa de pequeno porte (OBSERVATÓRIO ..., 2012).

De acordo com dados do SEBRAE(2012) a estabilização e o, consequente, desenvolvimento da economia brasileira nas últimas duas décadas, aliado as políticas de crédito e a própria mudança das características da estrutura produtiva nacional, impulsionou o crescimento das MPE's no Brasil. De acordo com dados do SEBRAE (2013) as MPE's já superaram o número de 6 milhões de empreendimentos representando 99% dos estabelecimentos privados no Brasil, além disso, são responsáveis pela criação de 7 milhões de empregos formais com uma média salarial que chega a R$1.203,00. No tocante ao setor de atividade, o comércio se mantém com o maior atrativo à empreendimentos dessa natureza representando 51,5% do total de estabelecimentos, seguido por serviços com 33,3% dos empreendimentos e indústria com 10,7% das MPE's (SEBRAE, 2012).

Dados estes confirmados a partir do Caged e da Rais, referentes aos anos de 2009 e 2014, que revelam um aumento de 11,97% no número de empregos com carteira assinada gerados no período, confirmando o impacto positivo na demanda por vínculos em todos os estados do Nordeste, ratificando estudos realizados pelo Sebrae.

Dessa forma não é difícil compreender o interesse de pesquisadores em investigar a realidade e, principalmente, as características das MPE's brasileiras (ALVES *et al.*,2013). Essas organizações oferecem uma notória contribuição à

economia brasileira devido a sua capacidade de absorver grande parte da mão de obra ociosa e de sua representatividade em relação ao total de empreendimentos existentes no país (OLIVEIRA; SIMONETTI, 2010).

No entanto, na mesma proporção em que se desenvolvem, se tornam cada vez mais evidentes as dificuldades encontradas para se administrar essas organizações (RIBEIRO, 2011). O que se reflete diretamente na sustentabilidade dessas organizações no mercado. Os dados mais recentes a despeito da sobrevivência das MPE's brasileiras demonstram que de cada 100 empreendimentos criados, 73 conseguem sobreviver aos dois primeiros anos de existência (SEBRAE,2013), o que reflete uma taxa de mortalidade de 27%. De acordo com Lima *et al.*(2010), dentre as dificuldades encontradas na gestão de MPE's pode-se destacar a carência de mão de obra qualificada, falta de infra estrutura, instabilidade política e econômica e o pouco conhecimento dos gestores dessas organizações em relação a estratégias gerenciais.

Esse baixo índice de mortalidade, comparado há décadas anteriores onde a mortalidade atingiu índices de 53%, é resultado do trabalho desenvolvido pelo governo federal nos últimos anos, principalmente através de medidas que visam oferecer aos gestores mais conhecimento no que se refere a mecanismos e estratégias gerenciais, além da unificação dos tributos a serem recolhidos por meio do Simples Nacional, o que possibilitou que as MPE's se tornassem mais competitivas. Na condução dessas ações tem se destacado a figura do Sebrae, órgão que tem diminuído a distância entre os gestores e as informações úteis a gestão de suas empresas (ALVES *et al*., 2013).

3. METODOLOGIA

Neste estudo foi adotada uma abordagem quantitativa na coleta e análise dos dados, algo comum no campo das ciências sociais aplicadas, com o objetivo de se compreender o impacto das MPE's no que se refere ao potencial de geração de empregos na cidade de Teresina-PI. A motivação para realizar tal estudo advém da carência de informações sobre as MPE's na cidade de Teresina, já que órgãos como o Sebrae e a Junta Comercial não tem a sua disposição informações que permitam a realização de inferências sobre a importância dessas organizações.

Para atender aos objetivos propostos foi realizada uma pesquisa de campo no mês de maio de 2015. Os dados foram coletados por uma equipe de 25 alunos em bairros localizados em diferentes regiões do município. Nesse processo, foram entrevistados os gestores de 249 MPE's da cidade de Teresina-PI. Com isso, se pretendeu conhecer o perfil dessas organizações em relação a toda a extensão da cidade e não apenas de uma região. As entrevistas foram amparadas por um questionário estruturado, adaptado de Rodrigues (2012), formado por 13 questões que abrangiam três discussões centrais: a) informações gerais sobre as MPE's de Teresina; b) informações sobre os colaboradores dessas empresas; c) informações sobre os gestores dessas organizações.

Além da pesquisa de campo, foi realizada uma pesquisa documental utilizando para isso documentos e registros fornecidos pelos principais órgãos que dispõe de informações sobre as MPEs em Teresina-PI, o Sebrae e a Junta Comercial. Na coleta de dados, foi realizada uma visita a esses dois órgãos no intuito de se averiguar quais informações poderiam ser disponibilizadas. Ao final da visita foram obtidos alguns dados que, por sua vez, foram confrontados com as respostas concedidas pelos gestores.

Para a análise dos dados foram elaboradas estatísticas descritivas e realizado um cruzamento das informações colhidas no Sebrae e Junta Comercial, fornecidas pelos gestores desses órgãos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

De modo a permitir um melhor entendimento na exposição dos dados coletados, essa seção foi dividida em três partes distintas. Na primeira parte foram apresentadas informações gerais sobre as MPE's de Teresina, tais como a área de atuação, o tempo de existência, o cadastramento junto a Junta Comercial e a média de faturamento mensal. Na segunda parte da análise foram expostas informações sobre o perfil dos colaboradores que compõe as MPE's da cidade de Teresina como, a quantidade empregada, o nível de escolaridade desses colaboradores e a média salarial paga a eles. Por fim, na terceira parte, foram apresentadas as características dos gestores dessas empresas tais como a sua média de idade, seu nível de escolaridade e o tempo que desenvolvem alguma atividade de gestão.

4.1 DADOS GERAIS SOBRE AS EMPRESAS

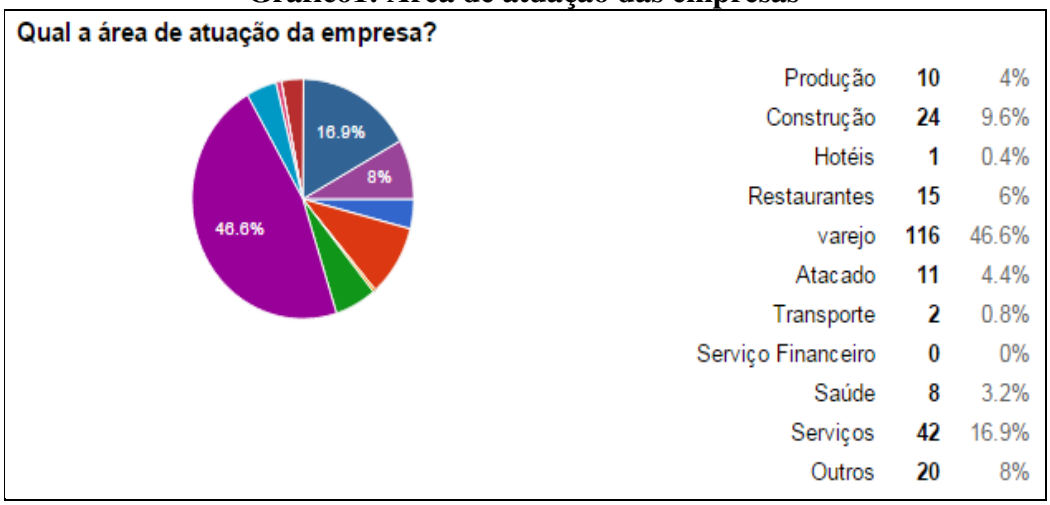
4.1.1 A área de atuação da empresa

De acordo com as informações obtidas, constata-se que a maior parte das MPE's analisadas (46,6%) desenvolve atividades no varejo. Esse resultado obtido é complacente com os registros encontrados no Anuário da Micro e Pequena Empresa (2013), documento publicado anualmente pelo Sebrae onde é divulgado informações gerais sobre as MPE's brasileiras, ao destacar que, no tocante ao setor de atividade, o comércio se mantém com o maior atrativo a empreendimentos dessa natureza representando 51,5% do total de MPE's no Brasil.

A segunda área de atuação mais predominante entre as MPE's analisadas na cidade de Teresina foi o setor de serviços, com uma participação de 16,9%. Esse número expressivo é resultado de uma tendência de crescimento que vem ocorrendo em relação a esse setor no Brasil, mais especificamente, no estado do Piauí desde 2006 (SEBRAE, 2013). De acordo com dados do Anuário do Sebrae, o setor de serviços não apenas se manteve como o segundo setor mais expressivo em número de MPE's, como teve sua participação elevada de 30,7% do total de MPE's em 2002 para 34,6% em 2012. O maior dinamismo do setor de serviços pode estar associado às mudanças progressivas na distribuição da renda pessoal e ao aumento do consumo das famílias no período, além de ser um movimento esperado para as economias de renda média, como a brasileira.

Consequentemente, em Teresina, seguindo a mesma dinâmica observada no cenário nacional, o mercado indica que há uma forte tendência dos novos empreendedores optarem pela criação de empreendimentos voltados a prestação de serviços. Os dados do Anuário do Sebrae indicam que dentre os tipos de serviços mais predominantes e mais atrativos a novos empreendedores estão àqueles desenvolvidos para outras empresas, seguido por serviços de alimentação, alojamento e transporte terrestre.

Gráfico1: Área de atuação das empresas



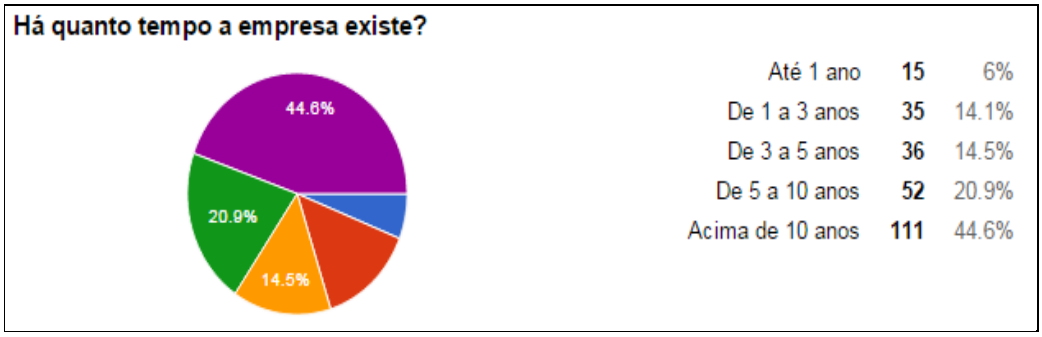
Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Outra informação importante sobre o contexto das MPE's na cidade de Teresina é que mesmo que o município represente um importante Polo de Saúde na Região Nordeste, que atrai pessoas de vários estados e regiões circunvizinhas, percebe-se que o número de MPE's que desenvolvem atividades relacionadas à saúde, (é pertinente destacar que as empresas consideradas nesse grupo são clínicas, centros médicos, laboratórios de análises clínicas, e etc.) é pequeno comparado à relevância do setor na economia local. Percebe-se, inclusive, que o número de empresas que desenvolvem atividades de saúde é superado pela quantidade de empreendimentos que desenvolvem atividades relacionadas à construção (9,6%), restaurantes (6%), atacado (4,4%) e produção (4%). Pode-se explicar tal achado, ao destacar que a grande maioria das empresas que desenvolvem atividades na área de saúde ou pertencem ao setor público ou estão enquadradas na definição de empresas de médio e grande porte.

4.1.2 Tempo de existência da empresa

Em relação a este aspecto, os resultados indicaram que 44,6% das empresas analisadas possui um tempo de existência superior a 10 anos no mercado. Esse resultado pode ser interpretado de duas maneiras distintas. Primeiramente, pode ser percebido como uma tendência negativa, pois se as empresas, que iniciaram suas atividades como MPE uma década depois ainda se mantem sob a mesma forma de constituição, sugere-se, então, que elas não conseguiram superar uma barreira de receita bruta anual que atualmente representa um montante de R$ 2.520.000,00, limite regulador das empresas de pequeno porte no Piauí.

Gráfico 2: Tempo de existência da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Pode-se inferir que essas empresas não foram capazes de desenvolver, de maneira satisfatória, a sua capacidade de gerar receitas e, consequentemente, apresentam um crescimento em ritmo desacelerado. Obviamente para se fazer qualquer julgamento sobre a capacidade de geração de receitas dessas empresas, seria necessário uma análise mais aprofundada de seu potencial de lucro e crescimento. No entanto, o seu tempo de permanência no mercado combinado a informações sobre a média de faturamento mensal (informações que serão expostas no item 1.4) já fornecem uma ideia sobre seu perfil de desenvolvimento ao longo dos anos.

Por outro lado, esse resultado pode ser percebido como algo positivo. De acordo com dados do SEBRAE(2013) e do estudo de Borges *et al*., (2012), os gestores das MPE's brasileiras tem encontrado dificuldades em manter seus negócios no mercado, especialmente, no que se refere aos dois primeiros anos, considerados como os mais críticos da existência de um novo negócio. Esses anos são considerados críticos, principalmente, em decorrência da necessidade de conquistar uma carteira, base de clientes, de tornar a marca e o produto conhecido no mercado, da necessidade de reinvestir uma boa margem das receitas no negócio e das dificuldades de gestão, especialmente entre aqueles empreendedores que não tem experiência com negócios anteriores.

De acordo com dados do SEBRAE (2013), a taxa de mortalidade nessa faixa etária já chegou a 83% no final da década de 1990. Hoje, em decorrência do maior apoio conferido a essas organizações, por parte do Sebrae e de outros programas desenvolvidos pelo governo federal, essa taxa de mortalidade tem diminuído substancialmente chegando a 27%, no final de 2013. Dentre os atributos que estão sendo utilizados pelos empreendedores para garantir sua sobrevivência no período crítico destaca-se: planejamento; inovação; educação e persistência. Assim, pode-se destacar que se 44,6% das MPE's já estão atuando no mercado em tempo superior a 10 anos, 20,9% possui tempo de existência entre 5 e 10 anos e 14,5% entre 3 e 5 anos, então elas ultrapassaram essa faixa de risco e, consequentemente, tem maiores chances de se consolidar no mercado.

De modo contrário, dentre as empresas analisadas, 20,1% (14,1% com tempo de existência entre 1 e 3 anos e 6% com tempo de existência igual ou inferior a 1 ano) podem ser enquadradas dentro do período de risco e ainda convivem com as incertezas dessa faixa etária inicial. Também se torna pertinente mencionar que o simples fato de estar no mercado no decorrer de um período de 10 anos, por exemplo, não significa que a empresa tem obtido sucesso, já que, segundo Degen (1999), em seu estudo seminal, há empresas que permanecem por anos em atuação desenvolvendo negócios medíocres e sem previsão de crescimento.

4.1.3 Cadastro da empresa na Junta Comercial

De acordo com os dados obtidos, 88,4% das empresas analisadas possuem cadastro junto a Junta Comercial do estado do Piauí (Jucepi). Destaca-se que a Junta Comercial é o órgão responsável pela inscrição das empresas que querem iniciar suas atividades. Além disso, também é na Junta Comercial que se registram alterações na pessoa jurídica, como endereço, capital social, objeto social e troca de sócios.

Em uma consulta aos dados da Jucepi percebe-se que as informações disponíveis não abrangem a complexidade das questões que envolvem as MPE's do estado, uma vez que se restringem basicamente a relatórios estatísticos mensais da quantidade de empresas que se consolidaram, se alteraram ou se extinguiram. Qualquer informação mais detalhada foge aos domínios desse órgão. Essas informações, caso estivessem à disposição desse órgão, poderiam ajudar as autoridades do estado a formular políticas públicas em prol do desenvolvimento desse tipo de negócio que tanto beneficiam a economia local, além de absorver boa parte da mão-de-obra ociosa, exército industrial de reserva.

Mesmo diante da ausência de informações mais aprofundadas sobre a realidade das MPE's de Teresina, alguns dados oferecidos pela Jucepi podem ser úteis ao permitir um entendimento geral dessas organizações. Por exemplo, a Jucepi, entre janeiro e maio de 2015, registrou a abertura de 7.607 empresas no Piauí. Somente no último mês foram abertas 1.420 empresas. Por outro lado, nesse mesmo período, foram baixados outros 434 empreendimentos em todo o estado. Em relação ao total de empresas abertas, cerca de 80% corresponde a microempreendedores individuais (MEI). Assim, o Piauí totaliza, de acordo com dados de maio de 2015 da Jucepi, 44.337 microempreendedores individuais registrados.

Em 2014, por sua vez, foram constituídas 16.359 empresas no estado do Piauí e baixados outros 1.139 empreendimentos, isto representa menos de 7% do total de constituições no ano. Apenas 40 empresas se consolidaram e extinguiram em 2014, ou seja, não resistiram ao primeiro ano de existência. Dessa forma, o estado acumula 127.533 empresas ativas. Desse total, 93,3%, ou seja, 118.965 podem ser incluídas na definição de MPE's. O levantamento realizado pela Jucepi nos cinco primeiros meses de 2015 apontou ainda que mais de 50% das novas empresas foram constituídas na cidade de Teresina. No interior do estado, no entanto, municípios como Parnaíba, Picos, Floriano e Piripiri também obtiveram destaque na criação de novas empresas.

Gráfico 3: Empresas cadastradas na junta comercial

Fonte: Elaborado pelos autores/2015

A margem dos registros da Jucepi encontra-se 11,6% das MPE's analisadas que não possuem cadastro nesse órgão. A falta de cadastramento do empresário ou de sociedade empresária na Junta Comercial caracteriza-o como empresário irregular, que

não pode tirar proveito das vantagens que o direito empresarial concede em seu favor. É pertinente destacar que de acordo com o Código Civil torna-se obrigatória a inscrição no Registro Público de Empresa antes de iniciar atividades, caso contrário esse negócio não existe perante a lei.

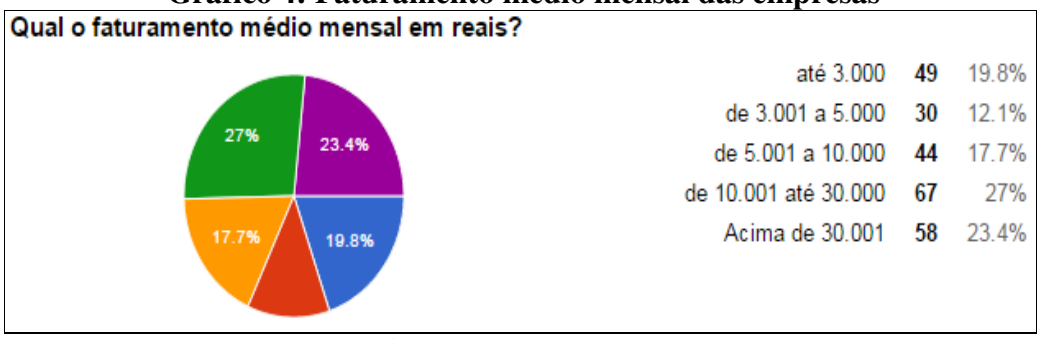
Dessa forma empresas que não possuem registro junto à junta comercial estão sujeitos às seguintes restrições: a) não tem legitimidade ativa para pedir falência de seu devedor; todavia pode ter a sua própria falência requerida por outro e decretada. Mas o empresário irregular pode requerer a própria falência, conhecida como autofalência; b) não pode requerer recuperação judicial, pois a lei exige a inscrição no Registro de Empresa, para beneficiar-se da recuperação; c) não pode ter seus livros autenticados na Junta, pela falta de inscrição e; d) responsabilidade solidária e ilimitada dos sócios pelas obrigações sociais.

Cabe destacar ainda que, além dos malefícios à empresa que o não registro pode ocasionar, como as restrições listadas acima, essa ausência de registro junto a Junta Comercial também traz sérios prejuízos à economia local, já que essas empresas, inexistentes legalmente, não recolhem impostos ao município, ao estado e a união, e, dessa forma, deixam de contribuir para o crescimento e desenvolvimento econômico e social do país.

4.1.4 Faturamento médio mensal da empresa

Dentre as questões propostas aos gestores das 249 MPE's analisadas, esta, formulada no intuito de se obter informações a respeito do faturamento médio mensal foi onde se observou um maior equilíbrio entre os percentuais das respostas obtidas. Constatou-se que 23% desses empreendimentos aufere mensalmente um valor acima de R$ 30.000,00, enquanto 27% deles faturam mensalmente um valor entre R$ 10.001,00 e R$ 30.000,00. Por sua vez, 17,7% possui faturamento entre R$ 5.001,00 e R$ 10.000,00. No outro extremo, 19,8% das MPE's auferem até R$ 3.000,00, por mês.

Gráfico 4: Faturamento médio mensal das empresas



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Apesar da heterogeneidade das respostas obtidas, percebe-se, como fator predominante, que essas empresas possuem restrições financeiras o que as impede, por exemplo, de oferecer salários mais atrativos a seus colaboradores. Além disso, pode-se inferir que todas as 249 empresas analisadas estão passíveis de serem enquadradas na definição de microempresa, já que seu faturamento anual não ultrapassa o montante de R$ 360.000,00, valor esse que, de acordo com a lei complementar nº 123 de dezembro de 2006, representa o limite para que o empreendimento seja enquadrado na definição

de microempresa. Assim, por meio das informações obtidas sobre faturamento das MPE's analisadas, constata-se que há uma predominância de microempresas em relação às empresas de pequeno porte em Teresina (JUCEPI, 2014).

Torna-se pertinente destacar que o governo do Piauí optou pela aplicação da faixa de receita bruta anual até o limite de R$ 2.520.000,00, para efeito de recolhimento do ICMS para as empresas de pequeno porte (EPP) optantes pelo Simples Nacional, no calendário 2015. Dessa forma, no Piauí, bem como em outros estados da federação que optaram por esses sublimites de faturamento, as EPP não são mais classificadas de acordo com a tradicional definição que tem por base o limite de receita auferida anualmente de R$ 3.600.000,00.

De acordo com a lei complementar nº 123 de 2006, os estados poderão optar pela aplicação de limites diferenciados ou sublimites de receita bruta para EPP, o que depende da participação de cada unidade da federação no Produto Interno Bruto brasileiro. O Piauí, e outros estados, cuja participação no PIB é inferior a 5% podem optar por essa adoção de sublimites. Fato esse que somente tem implicação as empresas optantes pelo Simples Nacional (JUCEPI, 2014).

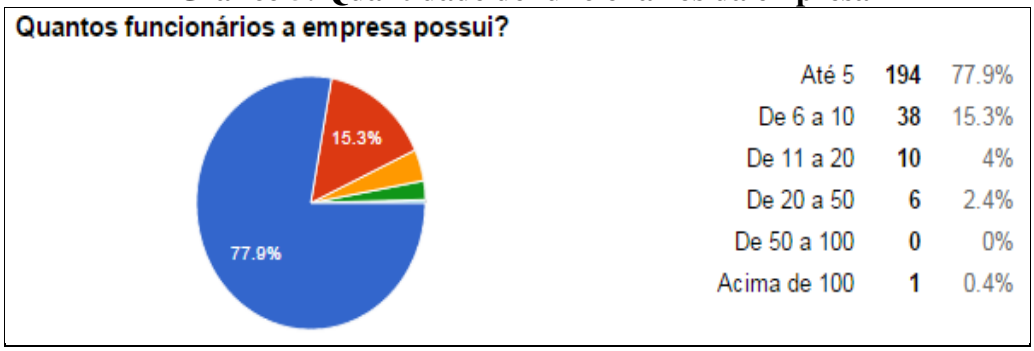
4.2 INFORMAÇÕES SOBRE FUNCIONÁRIOS E EMPREGABILIDADE

4.2.1 Quantidade de funcionários na empresa

De acordo com dados do Anuário da Micro e Pequena Empresa (2013), entre 2002 e 2012, as MPE's criaram 6,6 milhões de empregos com carteira assinada elevando o total de empregos nessas empresas de 9,5 milhões de postos de trabalho em 2002 para 16,2 milhões em 2012. Em todo o período, o crescimento médio do número de empregados nas MPE's brasileiras foi de 5,4% a.a. O bom desempenho das MPE's no período confirmou sua importância para a economia. Em 2012, as MPE's foram responsáveis por 99% dos estabelecimentos, 51,7% dos empregos privados não agrícolas formais no país e quase 40% da massa de salários. No período compreendido entre 2002 e 2012, de cada R$ 100,00 pagos a trabalhadores não agrícolas no Brasil, R$ 40,00 foram pagos por MPE's.

Ao se analisar especificamente o contexto de Teresina, destaca-se que 77,9% das MPE's analisadas possuem um quadro funcional de até 5 funcionários e 15,3% entre 6 e 10 funcionários. Percebe-se então que, individualmente o número de funcionários por empresa ainda é pequeno, no entanto quando se projeta esse número pela quantidade de empreendimentos sob a forma de MPE em Teresina essa margem se potencializa, já que no município 99% das empresas podem ser enquadrados nessa definição.

Gráfico 5: Quantidade de funcionários da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Quando se analisa o aspecto mão-de-obra em MPE's há de se destacar que nesse tipo de empreendimento existe uma tendência negativa no que se refere à predominância de familiares no quadro funcional. Esse fator está associado às limitações financeiras, algo característico no início de empreendimentos de pequeno porte. Assim, uma das opções encontradas pelos gestores para obter mão-de-obra sem incorrer em altos custos de contratação e ainda possuir maior flexibilidade quanto à negociação de remunerações que fogem aos padrões do mercado, é empregar familiares na empresa, mesmo que as habilidades dessas pessoas não sejam compatíveis à necessidade do cargo que irão ocupar.

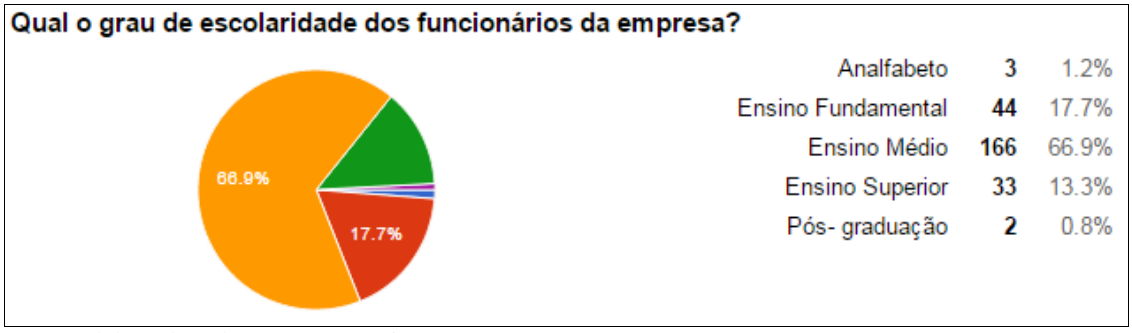
Um fator interessante que surgiu em meio aos dados obtidos refere-se a uma das empresas analisadas. Neste empreendimento em particular, o gestor entrevistado afirmou que há 100 funcionários no quadro funcional da empresa. De acordo com a classificação do Sebrae, para ser considerada uma micro empresa o empreendimento deve possuir até 19 funcionários, se pertencer ao setor de indústria, ou 9 funcionários se pertencer aos setores de comércio e serviço.

A mesma classificação determina que para ser considerada uma empresa de pequeno porte o empreendimento deve apresentar um quadro funcional de até 99 pessoas no setor da indústria e de até 49 pessoas nos setores de comércio e serviço. Assim, essa empresa analisada, pela classificação que leva em consideração a ocupação das MPE's, ou seja, a quantidade de funcionários não poderia ser enquadrada na definição de MPE. No entanto, pela classificação que se refere à receita bruta anual ela se adequa a esse grupo de empresas, já que aufere uma receita inferior a R$ 3.6000.000,00, anualmente.

4.2.2 Grau de escolaridade dos funcionários da empresa

De acordo com os dados obtidos, 66,9% dos funcionários das MPE's analisadas possui o ensino médio completo como nível escolaridade e 17,7% da força de trabalho desses empreendimentos concluiu o ensino fundamental. Esse número indica que, mesmo que nos últimos anos as MPE's brasileiras tenham se destacado, principalmente, por seu potencial de empregabilidade, percebe-se que essa mão-de-obra absorvida ainda é, predominantemente, de baixa qualidade, quando se considera o nível de escolaridade. No outro extremo, destaca-se que apenas 13,3% dos funcionários das MPE's analisadas possuem curso superior completo. Embora esse número já represente um indicativo de mudanças, já que no início dos anos 2000, apenas 6,3% dos funcionários das MPE's possuíam nível superior, ele ainda é baixo, principalmente se comparado com estados do Sul e Sudeste onde o percentual de colaboradores com nível superior se aproxima de 30%.

Gráfico 6: Grau de escolaridade dos funcionários



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

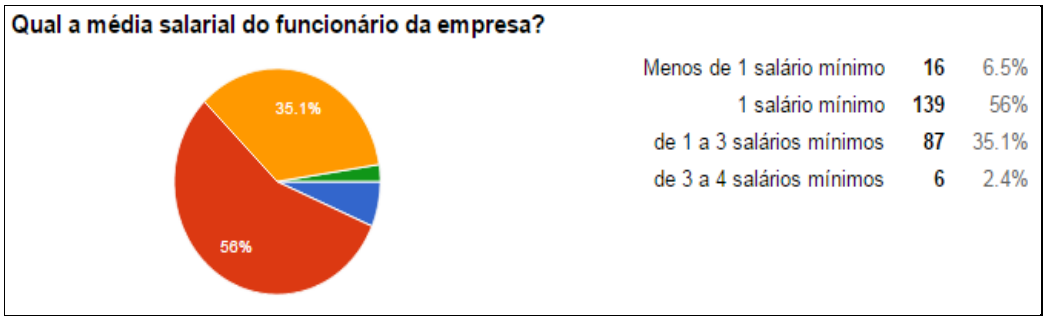
Percebe-se que os profissionais qualificados possuem uma preferência por grandes empreendimentos onde há maiores oportunidades de crescimento profissional e, consequentemente, remunerações mais atrativas.

4.2.3 Média salarial dos funcionários da empresa

Entre 2002 e 2012, a remuneração média real dos empregados formais nas MPE's cresceu 2,9% a.a., passando de R$ 1.007, em 2002, para R$ 1.334, em 2012. Este resultado foi superior tanto ao crescimento da renda média real de todos os trabalhadores do mercado formal (2,6 % a.a), quanto daqueles alocados nas médias e grandes empresas (2,0% a.a). A renda média real dos trabalhadores nas MPE's mostrou melhor desempenho entre 2007 e 2012, com ampliação de 3,4% a.a., enquanto na primeira metade do período analisado houve crescimento de 2,3% a.a. Em 2002, o rendimento médio dos trabalhadores nas MPE's foi equivalente a 56,8% do verificado nas médias e grandes empresas. Em 2012, chegou a 61,8%. Houve, portanto, uma redução na diferença existente entre os rendimentos dos trabalhadores nos dois grupos de empresas.

Mediante os dados obtidos, percebe-se que a realidade de Teresina está alinhada aos números das MPE's em termos nacionais. Dentre as empresas analisadas, 56% oferecem uma remuneração de um salário mínimo R$ 788,00 e 35,1% oferecem como remuneração mensal um valor entre 1 e 3 salários mínimos, valores esses não muito atrativos a jovens profissionais, ou mesmo a profissionais qualificados, quando se considera o nível de escolaridade, que tenham altas pretensões de carreira. Esses valores atendem apenas a necessidade de uma mão-de-obra desqualificada, destinada a atividades que exijam pouco conhecimento gerencial, ou seja, atividades operacionais. Outro fato curioso que pode ser observado é que 6,8% das MPE's analisadas oferecem a seus funcionários uma remuneração inferior a um salário mínimo.

Gráfico 7: Média salarial dos funcionários



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

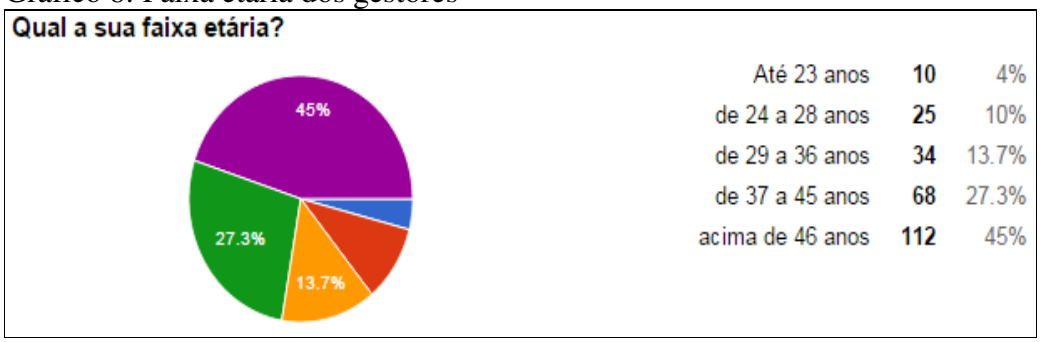
4.3 INFORMAÇÕES SOBRE OS GESTORES DAS EMPRESAS

4.3.1 Faixa etária, sexo e estado civil do gestor da empresa

De acordo com dados do Anuário do emprego da Micro e Pequena Empresa (2013), de 2002 a 2012, entre os empregadores, houve ligeira expansão nas faixas etárias consideradas mais velhas. A parcela de empregadores com 35 anos ou mais de idade, que representavam 74,0% em 2002, cresceu até atingir a proporção de 76,1% em 2012. Dentre os dados obtidos, percebe-se que 45% das MPE's analisadas em Teresina possuem empregador com média de idade acima de 46 anos e 27,3% dessas empresas

são gerenciadas por indivíduos que possuem idade entre 37 e 45 anos. Em um cenário onde o empregador geralmente é quem idealizou e projetou o negócio, pode se concluir que os empreendedores em Teresina possuem uma média de idade avançada, algo compatível com a média nacional.

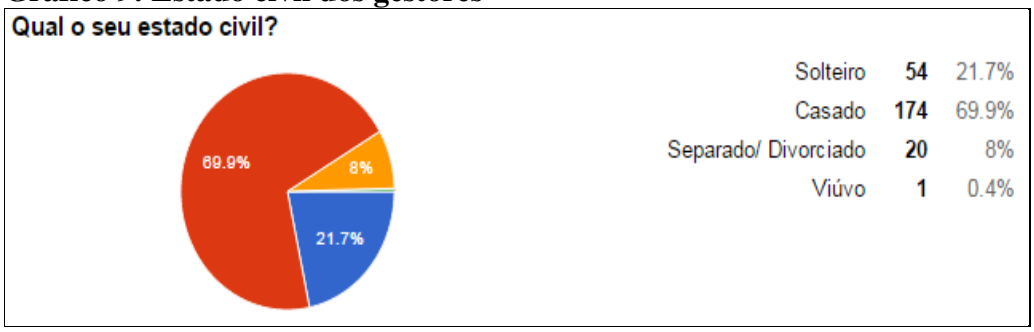
Gráfico 8: Faixa etária dos gestores



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Em contrapartida, apenas 4% das MPE's é administrada por empregadores com idade igual ou inferior a 23 anos. Esses dados demonstram que em Teresina, poucos são os negócios gerenciados por jovens e que a possibilidade de abrir seu próprio negócio não representa a opção mais preferível a pessoas com faixas etárias mais baixas. Quanto ao estado civil dos empregadores foram encontradas as seguintes informações: 69,9% são casados, 27,7% são solteiros, 8% são divorciados e 0,4% são viúvos.

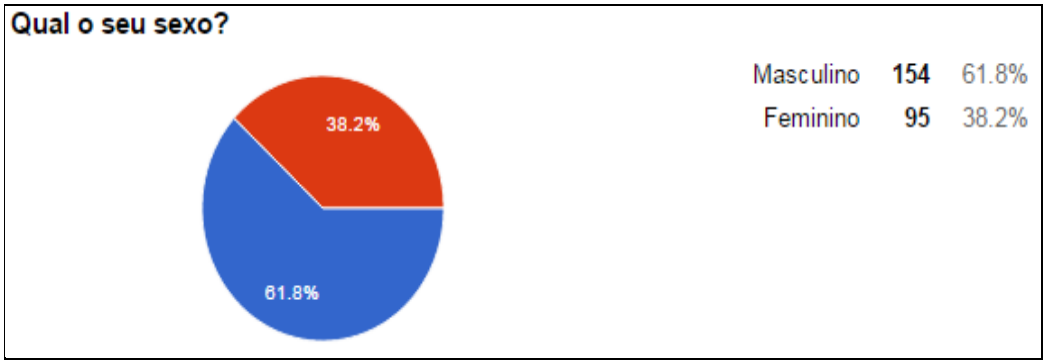
Gráfico 9: Estado civil dos gestores



Fonte: Elaborado pelos autores.

Quanto à divisão por sexo, destaca-se que dentre os gestores das MPE's analisadas, 61,8% são do sexo masculino e 38,2 % do sexo feminino. Esses números indicam um aumento no número de mulheres ocupando a principal posição gerencial nas MPE's em Teresina. Os dados do Anuário do emprego das Micro e Pequenas Empresas (2013) demonstrou que, no cenário nacional, no período compreendido de 2002 a 2012, os homens predominaram entre os empregadores, embora a participação das mulheres tenha crescido no mesmo período passando de 26,0% para 28,8%.

Gráfico 10: Sexo dos gestores

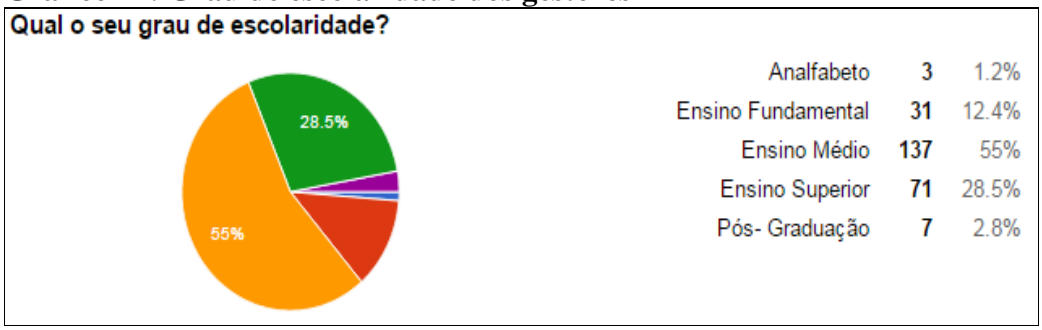


Fonte: Elaborado pelos autores.

4.3.2 Grau de escolaridade do gestor da empresa

Os dados demonstram que 55% dos empregadores das MPE's analisadas em Teresina possuem como grau de escolaridade o ensino médio completo e que 12,4% deles possuem apenas o ensino fundamental. Esse dado talvez possa explicar as dificuldades enfrentadas por esses profissionais para gerenciar suas empresas em um ambiente cada vez mais competitivo, caracterizado por consumidores mais exigentes e conscientes de seus direitos.

Gráfico 11: Grau de escolaridade dos gestores



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os estudos de Rodrigues (2012), Rodrigues *et al*., (2014), Borges *et al*., (2012) demonstram que a falta de conhecimento técnico-científico dos gestores das MPE's brasileiras representa um dos principais motivos pelos índices de mortalidade dentre essas empresas. Além disso, empregadores com baixa escolaridade são mais resistentes a mudanças e a adoção de qualquer mecanismo gerencial que fuja a sua concepção do que seja administrar um negócio. Esses gestores desenvolvem suas empresas, predominantemente, baseados no uso do senso comum, por eles denominados de "prática", através de tomada de decisões intuitivas.

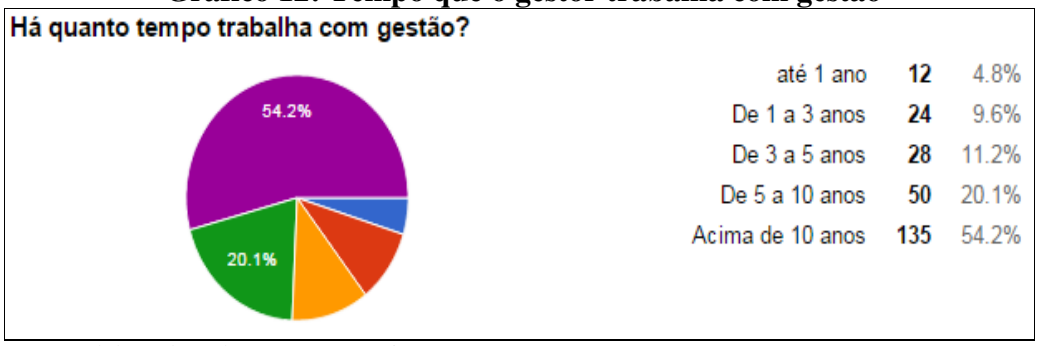
No entanto, os dados indicam que 28,5% dos empregadores possuem ensino superior completo. Essa informação indica que esse cenário caracterizado por empreendimentos de menor porte medíocres com baixa potencial de crescimento, gerenciados por pessoas sem capacidade gerencial, pode se modificar nos próximos anos, já que o número de jovens que possuem conhecimento específico na área de

gestão e propensos a abrir seu próprio negócio no Brasil, tem aumento sensivelmente a cada ano.

4.3.3 Tempo que desenvolve atividade gerencial

Os dados, coletados junto as MPE's de Teresina, indicam que 54,2% dos empregadores dessas empresas possuem uma experiência gerencial acima de 10 anos e 20,1% administram algum negócio em um período entre 5 a 10 anos. O que podemos inferir a partir dessas informações? Primeiramente, não pode confundir experiência na área de gestão com conhecimento técnico-científico em administração de empresas. Assim, o simples fato de desenvolver uma atividade gerencial diariamente não significa que o individuo é detentor de um amplo conhecimento na área gerencial. Essa informação pode ser confirmada pelo próprio perfil dos empregadores das MPE's analisadas que predominantemente só possuem o ensino médio completo, no entanto estão à frente de negócios a mais de 10 anos.

Gráfico 12: Tempo que o gestor trabalha com gestão



Fonte: Elaborado pelos autores/2015

Em Teresina, bem como em boa parte do país, as empresas de menor porte ainda são gerenciadas de maneira arcaica através da utilização de procedimentos questionáveis. No entanto, em decorrência da demanda considerável o negócio é puxado pelas altas receitas de tal modo que os problemas gerenciais acabam passando despercebidos diante dos resultados satisfatórios.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse estudo, que buscou quantificar e analisar o impacto das MPE's sobre os índices de oferta de empregos na cidade de Teresina, algumas informações foram trazidas a luz o que permitiu uma maior compreensão sobre a importância dessas organizações no cenário econômico e social local.

Estudos realizados pelo Sebrae revelaram que as MPEs são responsáveis por cerca de 48% da produção nacional; 56% dos empregos existentes; 21% do Produto Interno Bruto (PIB), enfim são 6 milhões de estabelecimentos. No Nordeste, as MPEs respondem por 99%, das firmas; empregam 67% das pessoas e participam com 28% da receita bruta total do setor formal, dando credibilidade ao estudo, quanto a importância dessas firmas na geração de vínculos.

Além disso, ao apresentar as características dessas empresas e sua forma de atuação algumas forças e fraquezas associadas a esse tipo de empreendimento foram discutidas o que demonstrou que ainda há muito a ser analisado quando se trata das MPE's na cidade de Teresina, já que atualmente existe uma carência de informações sobre essas organizações, sendo o Sebrae o único órgão detentor de registros referentes a administração dessas empresas.

Percebe-se que, embora as discussões sobre o papel das MPE's e seu impacto econômico e social sejam temas recorrentes nos órgãos legislativos, ainda existe pouca teoria sobre esse tipo de empreendimento, especialmente em estados menores como é o caso do Piauí. Dessa forma, este estudo se junta a outros como o de Araújo, A.L.L.(2009) e Rodrigues *et al*. (2014) na tentativa de elaborar um corpo teórico sólido sobre as características, importância e formas de gestão associadas as MPE's na região Nordeste e na cidade de Teresina. O objetivo maior pretendido é que por meio de uma mais intensa elaboração e divulgação desses estudos um maior interesse seja despertado em pesquisadores locais sobre a importância de formular teoria sobre o assunto e levar essa teoria para dentro das escolas de negócios - administração, ciências econômicas, etc., para que os também estudantes compreendam o papel desses empreendimentos no cenário local.

Além de teoria, os resultados desse estudo se apresentam como um instrumento gerencial prático que pode ser utilizado para trazer benefícios reais e a curto prazo às MPE's de Teresina. Por exemplo, a partir dos achados dessa investigação o governo pode formular medidas no intuito de sanar algumas dificuldades mais eminentes e explorar potencialidades que se apresentaram. Pode-se pensar que é necessário ações no intuito de aumentar o acesso dos gestores dessas empresas a uma educação continuada, ou ainda formular ações de modo a tornar as MPE's uma opção de carreira mais atrativa a jovens profissionais e a profissionais de maior qualificação.

Além de oferecer a estudantes, pesquisadores e profissionais do mercado mais informações sobre as MPE's da cidade de Teresina esse estudo visa despertar a atenção desses envolvidos quanto a necessidade de se compreender mais sobre esse tipo de empreendimento, já que as informações de que dispomos atualmente versam sobre o cenário nacional, no entanto o Piauí possui suas particularidades o que repercute nas características das empresas consolidadas nesse estado. Dessa forma, espera-se que este estudo seja tomado como ponto de partida para outras investigações que podem analisar, por exemplo, se o regime tributário do Simples Nacional criado pelo governo para beneficiar as empesas de menor porte no Brasil permitem que esses empreendimentos sejam competitivos frente às grandes organizações.

Além disso, como sugestão para trabalhos futuros, seria interessante analisar como as MPE's enfrentam momentos de crise? De quais estratégias seus gestores dispõem para percorrer esse período sem prejuízos as suas organizações?

REFERÊNCIAS

ALVES, R. C. et al. Estratégias construídas nas micro e pequenas empresas: um estudo no mercado central de Belo Horizonte. **Revista da micro e pequena empresa**, Campo Limpo Paulista, v. 7, n. 3, p. 3-18, jan./abr. 2013.

ARAÚJO, A.L.L. **Coletânea de dissertações.** 2009. 87 f. Mestrado Profissional em Economia CAEN da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Gráfica LCR, 2009.

BORGES, G. F. et al. Descontinuidade de empresas: um estudo sob a ótica dos contadores na cidade de São João Del rei (MG). **Revista mineira de contabilidade**, Belo Horizonte, v. 13, n. 45, p. 21-28, jan./fev./mar. 2012.

BRASIL, Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Micro empresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Diário oficial da União**, Brasília, DF, 14 de dezembro de 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estudos e pesquisas estruturais e especiais 2011.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br. Acesso em: 28 dez. 2013.

MAURER, A. M. SILVA, T. N. As micro e pequenas empresas socialmente responsáveis: uma aproximação entre a teoria dos *stakeholders* e o capital social. **Revista eletrônica de gestão organizacional**, Recife, v. 10, n. 2, p. 369-394, maio./ago. 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Disponível em: http://www.mte.gov.br. Acesso em: 06 jun.2015.

RODRIGUES, J. T. M. C.; WERNER, L. A gestão de pessoas contribuindo com o programa seis sigma: multi-casos de empresas instaladas no Rio Grande do Sul. **Revista Produção [on line]**, Florianópolis, v.11, n.3, p.823-850, jul./set. 2011.

RODRIGUES, T. K. A. **Caracterização de MPE's quanto ao conhecimento de ferramentas de gestão**. 2012.129 f. Dissertação (Mestrado em administração) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2012.

RODRIGUES, T. K. A.; VILAS BOAS, A. A. **Ferramentas de gestão nas microempresas brasileiras**. Jundiaí: Paco Editorial. 2013.113 p.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa. **Anuário da Micro e Pequena Empresa**. Disponível em:<http://www.Sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas>. Acessado em: 28 dez. 2013.

SOARES NETO, A. C.; POZO, H.; TACHIZAWA, T.O capital de giro como componente de um modelo de gestão no contexto das micro e pequenas empresas: estudo em um segmento empresarial (cluster) na indústria têxtil. **REUNA**, Belo Horizonte, v. 16, n. 2, p. 53-70, mai./jun. 2011.

TANURE, B.; EVANS, P.; CANÇADO, V. L. As quatro faces de RH: Analisando a performance da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 4, p. 594-614, jul./ago. 2010.

VILAS BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2009.

VILLELA, André. **As Micro, Pequenas e Médias empresas**. Rio de Janeiro: BNDES, 1994, 23 p. (Textos para Discussão, 17).

APÊNDICE A – Questionário utilizado na pesquisa

Nome da
Empresa:_____

Nome do
Contato:_____Telefone:_____

Bairro:_____

I – Caracterização da empresa

1. Qual a área de atuação da empresa?
   ( )Produção ( )Construção ( )Hotéis ( )Restaurantes ( )Varejo ( )Atacado ( )Transporte ( )Serviços Financeiros ( )Saúde ( ) Serviços ( )Outros
2. Há quanto tempo a empresa existe?
   ( ) Até 1 ano ( ) De 1 a 3 anos ( ) De 3 a 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Acima de 10 anos
3. A empresa está cadastrada na junta comercial?
   ( ) Sim ( ) Não
4. Quantos funcionários a empresa possui?
   ( ) Até 5 ( ) De 6 a 10 ( ) De 11 a 20 ( ) De 20 a 50 ( ) De 50 a 100 ( ) Acima de 100
5. Qual o grau de escolaridade dos funcionários da empresa?
   ( ) Analfabeto ( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior ( ) Pós-Graduação
6. Qual a média salarial dos funcionários da empresa?
   ( )Menos de um salário mínimo ( )Um salário mínimo ( )de 1 a 3 salários mínimos ( )de 3 a 4 salários mínimos
7. Qual o faturamento médio mensal em reais?
   ( )Até 3.000 ( )De 3.001 a 5.000 ( )De 5.001 a 10.000 ( )De 10.001 até 30.000 ( )Acima de 30.001

II – Caracterização do gestor

8. Qual a sua faixa etária?
   ( )Até 23 anos ( )De 24 a 28 anos ( )De 29 a 36 anos ( )De 37 a 45 anos ( )Acima de 46 anos
9. Qual o seu sexo?
   ( ) Masculino ( ) Feminino
10. Qual o seu estado civil?
    ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Separado/Divorciado ( ) Viúvo
11. Qual o seu grau de escolaridade?
    ( ) Analfabeto ( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior ( ) Pós-graduação
12. Há quanto tempo trabalha com gestão?
    ( ) Até 1 ano ( ) De 1 a 3 anos ( ) De 3 a 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Acima de 10 anos