



2019

Trabalho Decente e Desenvolvimento Econômico no Setor de SGBs

Estudos Setoriais da ANDE



Aspen Network of
Development Entrepreneurs



ÍNDICE

Visão Geral	3
Principais Descobertas	3
Evidências Atuais	4
Estratégias	6
Métricas Relevantes	8
Recursos	9

Sobre Estudos Setoriais da ANDE

Este estudo setorial faz parte de uma série publicada pela ANDE em 2019 que foi projetada para criar uma base de conhecimento comum a partir da qual o setor de Pequenas Empresas em Crescimento (SGB na sigla em inglês) pode trabalhar na esperança de avançar em direção aos Objetivos de Desenvolvimento selecionados. Cada breve estudo destaca como as SGBs podem desempenhar um papel importante nesse progresso. Esta série servirá como ponto de partida para impulsionar a conversa e moldar a estratégia da ANDE em relação a cada uma dessas áreas-chave, com o reconhecimento de que essa não é uma coleção aprofundada da pesquisa/literatura sobre esses tópicos.

VISÃO GERAL

Pequenas Empresas em Crescimentoⁱ (SGBs na sigla em inglês) são essenciais para a realização do ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Nos mercados emergentes, empresas jovens e de alto crescimento são criadoras de empregos e pequenas e médias empresas (PMEs) empregam a maioria da força de trabalho. Este estudo explora como o setor de SGB pode contribuir para o alcance do ODS 8 e como as organizações de apoio às SGBs podem ajudá-las a contribuir com esse mesmo objetivo, por meio dos seguintes tópicos:

- 1 SGBs como criadoras de empregos em mercados emergentes;
- 2 SGBs como impulsionadoras do crescimento econômico em mercados emergentes; e
- 3 SGBs e as transformações da natureza do trabalho

As seções a seguir fornecem mais detalhes sobre cada um desses temas, seguidas de estratégias específicas que as organizações do setor podem adotar para promover mudanças.

PRINCIPAIS DESCOBERTAS

- As empresas de alto crescimento representam uma quantidade desproporcional de criação de empregos nos mercados emergentes, e é provável que essas empresas se encaixem no perfil de uma SGB: jovens, geralmente pequenas no início e orientadas para o crescimento. No entanto, a qualidade dos empregos criados por essas empresas varia e esta é uma questão para maior análise e apoio do setor SGB.
- Ter uma grande parcela de “empreendedores de oportunidades”, ou aqueles que estão iniciando um negócio para aproveitar uma oportunidade de mercado, e não por necessidade, está associado a um crescimento econômico mais forte do país.
- O desenvolvimento de talentos gerenciais representa uma área relativamente pouco explorada para apoiar o crescimento das SGBs e a criação de trabalhos dignos.
- O setor das SGBs deve considerar profundamente como a tecnologia afetará a força de trabalho do futuro e se envolver conscientemente com a promessa e o perigo das tendências emergentes, como a “economia dos bicos”, conhecida como “gig economy”.

ⁱ “Small and Growing Businesses” (SGB), ou “Pequenas Empresas em Crescimento” é um termo cunhado pela ANDE para negócios comercialmente viáveis, com 5 a 250 colaboradores, com potencial e ambição para crescer e que buscam capital entre US\$ 20mil e US\$ 2 milhões para seu crescimento.

EVIDÊNCIAS ATUAIS

SGBs como criadoras de empregos em mercados emergentes

Embora exista pouca pesquisa focada especificamente nas SGBs, conforme definido pela ANDE, há evidências significativas que mostram que um número relativamente pequeno de empresas de alto crescimento tem um impacto desproporcional na criação de empregos em mercados emergentes. Usando dados específicos de países da América Latina, Sul e Sudeste Asiático, Ásia Central, Europa Oriental e África Subsaariana, o Banco Mundial descobriu que as empresas de alto crescimento representam entre 3 e 20% das empresas dos setores de manufatura e serviços, embora sejam responsáveis por mais de 50% dos novos empregos nessas indústrias.⁹ Outros estudos mostram efeitos semelhantes, por exemplo “um estudo com 925 empresas colombianas usando Pesquisas do Banco Mundial [constatou que] as empresas de alto crescimento representavam 8% das PME colombianas em 2010, mas representaram 45% da criação de novos empregos.”⁹ Isso reflete as tendências bem estudadas nas economias da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): “No Reino Unido, 6% de todas as empresas com 10 ou mais funcionários criaram 54% dos empregos entre 2005 e 2008 (Anyadike-Danes et al. 2009). Da mesma forma, na Suécia, 6% das empresas criaram 42% dos empregos no mesmo período (Daunfeldt et al. 2013), enquanto na Finlândia menos de 5% das empresas criaram 90% dos empregos durante 2003-2006 (Deschryvere 2008).”⁹

Embora uma empresa possa mostrar alto crescimento em qualquer tamanho e idade, as que obtêm maiores ganhos tendem a ser jovens e geralmente são pequenas, apesar da relação entre tamanho e crescimento ser objeto de debate contínuo. Uma análise do Banco Mundial sobre os mercados emergentes constatou que as empresas mais jovens estão significativamente super-representadas entre as empresas de alto crescimento, enquanto o efeito do tamanho da empresa no crescimento era menos claro.⁹ Da mesma forma, um estudo sobre criação de emprego em empresas na Tunísia descobriu que “a idade importa mais que o tamanho”³ na previsão do potencial de crescimento do emprego. No entanto, um estudo mais amplo sobre os países em desenvolvimento mostrou fortes evidências da contribuição específica de empresas menores para o crescimento do emprego, constatando que “as empresas jovens são as que mais crescem e as empresas grandes e maduras têm as maiores quotas de emprego mas as pequenas empresas jovens têm mais taxas de criação de empregos.”⁴ Embora a combinação específica de idade e tamanho da empresa associada ao crescimento e à criação de empregos permaneça matéria para mais estudos, fica claro que o desenvolvimento de novos negócios, dinâmicos e orientados para o crescimento desempenham um papel descomunal na criação de empregos em mercados emergentes.

No entanto, apesar das SGBs serem importantes criadoras de empregos, esses empregos podem ser menos estáveis do que nas empresas mais estabelecidas. Um estudo que examinou a volatilidade do emprego descobriu que as pequenas empresas têm maior probabilidade de sair do mercado, o que leva a um aumento da volatilidade de emprego.⁵ No entanto, as SGBs geralmente fornecem empregos com salários relativamente altos quando a empresa é bem-sucedida o suficiente para mantê-los, com uma análise das startups em países em desenvolvimento descobrindo que “empregos criados por empreendedores em crescimento tendem a pagar salários mais altos do que as médias nacionais e os funcionários relatam níveis mais altos de satisfação no trabalho.”⁸

SGBs como impulsionadores do crescimento econômico em mercados emergentes

As evidências empíricas sobre o impacto das SGBs no crescimento econômico, em comparação com a criação de empregos, são mais sutis, especialmente nos contextos dos países em desenvolvimento.⁶ No entanto, muitos estudos mostram uma forte ligação entre a proporção de empreendedorismo orientado para o crescimento e o crescimento econômico nacional.

Em um estudo de 37 países do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que inclui uma mistura de economias de baixa, média e alta renda, empreendedores com “alto potencial de crescimento” tiveram um efeito positivo no crescimento econômico, enquanto outras atividades empreendedoras não tiveram efeito ou um efeito negativo.⁷ Em seu estudo, o GEM descobriu que o fator diferencial entre empreendedores que contribuem e prejudicam a economia de um país é a motivação por trás da criação de um empreendimento. Os “empreendedores de oportunidades” percebem a demanda por um determinado produto ou serviço e aproveitam a oportunidade de mercado para iniciar um negócio, em oposição aos “empreendedores de subsistência”, que procuram emprego por necessidade devido à falta de oportunidades de emprego em empresas estabelecidas ou formalizadas, e geralmente são empresas não registradas que operam informalmente.¹ As SGBs se enquadram nos empreendedores de oportunidades, pois são definidos por sua ambição e potencial de alto crescimento. Essa distinção é importante na definição de uma agenda de apoio aos intermediários que trabalham em mercados emergentes; essas organizações podem agregar valor ao transformar “autônomos ou novos empreendimentos de baixo valor agregado para mercados locais em empresas fortes e inovadoras que competem globalmente”.²

SGBs e a natureza mutável do trabalho

A globalização e a inovação digital tiveram impactos significativos nos mercados de trabalho em todo o mundo. A tecnologia mudou o mercado de trabalho ao atender a muitas necessidades que costumavam ser preenchidas pelo capital humano, transferindo a demanda do trabalho não qualificado para trabalhadores mais qualificados. Embora essa mudança tenha um efeito negativo inicial sobre os trabalhadores de indústrias impactadas, no longo prazo, o aumento da demanda por mão-de-obra qualificada cria oportunidades para empregos “mais seguros, menos fisicamente difíceis e mais estimulantes”, que proporcionam maior independência aos funcionários.¹⁰ No entanto, enquanto a economia se ajusta, há um risco significativo de desemprego para trabalhadores em setores vulneráveis, incluindo manufatura, logística, saúde, construção, transporte e comércio eletrônico.¹² Isso é especialmente alarmante para as economias emergentes, onde uma grande porcentagem da população está chegando à idade de trabalhar e precisará adquirir habilidades relevantes para a nova economia.

As startups inovadoras que fornecem conexões mais eficientes e estruturadas entre oferta e demanda de serviços oferecem uma força potencial contrária à perda de empregos devido à digitalização. Nas economias mais desenvolvidas, essa nova e crescente “economia de bicos”ⁱⁱ está substituindo empregos anteriormente estáveis e formais por trabalhos de contratos mais precários, embora mais flexíveis. Entretanto, no mundo em desenvolvimento, o trabalho informal de baixa produtividade atualmente é a norma em muitos setores, o que significa que essa tendência pode fornecer um “progressivo avanço na formalização” dos trabalhos.¹⁴ Como observa uma análise do CDC Group, “a economia de bicos tem potencial para complementar os esforços para aumentar o emprego formal e fornecer outra via para um envolvimento significativo com a economia formal.”¹³ Um dos exemplos mais bem-sucedidos de tecnologia que facilita essa formalização é o M-PESA, um serviço móvel de transferência de dinheiro, que “permitiu que milhões de trabalhadores do setor informal movimentassem dinheiro a um custo menor, [proporcionando] um impulso significativo às economias do Quênia e da Tanzânia.”¹¹ No entanto, no futuro, será importante considerar possíveis consequências negativas do aumento da economia de bicos para trabalhadores empregados formalmente, como “o declínio dos sindicatos e o poder de barganha dos trabalhadores enfraquecidos, a erosão das normas sobre a igualdade salarial e a redução da segurança no emprego”¹⁰.

ⁱⁱ Definido pela Oxford como “um mercado de trabalho caracterizado pela prevalência de contratos de curto prazo ou trabalho freelancer em oposição a empregos permanentes.”

ESTRATÉGIAS

Considerar o desenvolvimento de talentos como uma parte essencial da construção de ecossistemas empreendedores eficazes

Uma parte importante de ajudar as empresas a cruzar o limiar para negócios de alto crescimento e proporcionar bons empregos é promover o mercado de trabalho local e garantir que as SGBs possam encontrar e desenvolver seu capital humano. O Banco Mundial descobriu que salários mais altos e foco no desenvolvimento de talentos e habilidades da gerência e dos funcionários são um fator importante de crescimento para as empresas no Brasil,⁹ enquanto a African Management Initiative (AMI) mostrou que um programa focado no desenvolvimento de habilidades leva a um melhor desempenho comercial entre os africanos.¹⁵ A ANDE já apoiou alguns projetos de modelos de desenvolvimento de talentos por meio do Argidius-ANDE Talent Challenge (AATC), por meio do qual cinco organizações foram selecionadas para conduzir programas piloto para recrutar, desenvolver e/ou manter gerentes eficazes.

Uma das principais conclusões do desafio é que as SGBs geralmente subestimam a gerência intermediária, o que leva a uma equipe com pouco treinamento e maior rotatividade nesse nível. As organizações que apoiam diretamente as SGBs podem incorporar mais componentes focados no desenvolvimento de habilidades da gerência média em sua estrutura. Desenvolver talentos de gerência intermediária e apoiar a capacidade da liderança da SGB de investir e treinar funcionários nesse nível é fundamental para o crescimento sustentável das empresas, algo que os fornecedores de desenvolvimento de capacidade podem priorizar em suas interações com as SGBs. Em um nível mais amplo do ecossistema, as colaborações entre organizações de apoio com foco no fornecimento de serviços do mercado de trabalho, como “programas de treinamento vocacional e agências de serviços de emprego”¹⁸ ajudarão a aumentar o pool de talentos, aumentando a capacidade do ecossistema de maneira mais ampla.

Acompanhar e apoiar o desenvolvimento de empregos de qualidade

Freqüentemente, a principal medida de sucesso para investidores em SGBs é o crescimento da receita ou lucro, sem consideração intencional ou explícita pela criação de empregos ou contribuição para o desenvolvimento econômico sustentável. Muitos investidores se concentram em empresas de tecnologia da informação e comunicação (TIC), por exemplo, que podem experimentar crescimento de receita sem um aumento proporcional de empregos. Embora haja fortes evidências de que empresas jovens, pequenas e de rápido crescimento são grandes criadoras de empregos, algumas dessas empresas de rápido crescimento estão mais focadas na criação de empregos do que outras. Os apoiadores de SGBs que desejam ver a criação de empregos devem considerar isso explicitamente como um requisito ao decidir quais empreendedores apoiar, seja como investidores, doadores ou prestadores de assistência técnica.

Uma estratégia de apoio às SGBs focada na criação de empregos também deve considerar a qualidade do trabalho. A avaliação do sucesso deve ir além das estatísticas de emprego para garantir a sustentabilidade econômica a longo prazo para os mercados locais. Olhar para a qualidade além da quantidade é importante, pois a qualidade está relacionada ao nível de ganhos e segurança no emprego, o que se traduz no desenvolvimento da comunidade. Da perspectiva dos negócios, o não cumprimento de determinados padrões de qualidade do trabalho pode afetar a motivação, a produtividade e o bem-estar dos funcionários.¹⁷ De acordo com um estudo realizado pela Insight na Pacific Community Ventures (PCV InSight)¹⁶, existem cinco indicadores que ajudam a avaliar a qualidade do emprego:

- 1 Um salário digno.** Para determinar se uma SGB está fornecendo a seus funcionários um salário digno, é necessário coletar e comparar dados salariais. No entanto, a coleta e o fornecimento de dados sobre salários podem potencialmente ser um fardo para as SGBs, especialmente aquelas que não usam um sistema formal de folha de pagamento, e, portanto, é algo que as organizações de apoio podem incorporar aos seus programas.

- 2 Benefícios básicos.** Os benefícios são especialmente importantes para empregos com salários mais baixos ou onerosos, pois os trabalhadores estão expostos a maiores riscos à saúde e podem precisar de mais apoio não baseado em salário. A pesquisa da PCV InSight constata que os três benefícios mais importantes para os trabalhadores são licença remunerada, seguro de saúde e planos de aposentadoria.
- 3 Oportunidades de construção de carreira.** Isso inclui oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como um plano de carreira claramente definido (quando possível) que permite que os funcionários cresçam profissionalmente e em sua função atual.
- 4 Oportunidades de construção de riqueza.** Uma vez atendidos os critérios de um salário digno, as oportunidades de construção de riqueza, como acordos de participação nos lucros, fornecem incentivos adicionais para os funcionários, pois permitem a capacidade de obter mais segurança financeira e oportunidades de economia a longo prazo.
- 5 Um local de trabalho justo e envolvente.** Criar um ambiente de trabalho atento às necessidades dos funcionários pode aumentar a satisfação no trabalho e a realização profissional. Os empregadores devem respeitar seus funcionários e garantir que os funcionários entendam como estão contribuindo para a missão da organização. Cronogramas confiáveis e flexíveis também são importantes para garantir o bem-estar dos funcionários.

As organizações de apoio têm um papel significativo a desempenhar, ajudando as SGBs a criar empregos de alta qualidade, incluindo a oferta de treinamento e recursos para empregadores e gerentes para implementar esses componentes com sucesso e com boa relação custo-benefício. Os investidores interessados na qualidade do trabalho podem incentivar as empresas investidas a acompanhar e relatar a qualidade dos trabalhos gerados, o que pode exigir o fornecimento de recursos para as SGBs coletarem e reportarem dados mais abrangentes sobre o trabalho.

Engaje a economia dos bicos, mas considere suas promessas e riscos

A economia dos bicos apresenta oportunidades e desafios únicos nas economias emergentes. Como é verdade em locais mais desenvolvidos, a economia dos bicos pode oferecer oportunidades de trabalho expandidas e flexibilidade que não podem ser comparadas a muitas outras carreiras, o que é particularmente relevante para as mulheres. No entanto, um dos maiores pontos baixos da economia dos bicos, principalmente nas economias emergentes, é que ela não oferece necessariamente empregos de qualidade, geralmente não possuem benefícios, altos salários ou atenção à satisfação no trabalho. As organizações de apoio às SGBs que trabalham com startups focadas na economia de bicos devem considerar cuidadosamente os efeitos potenciais do crescimento dessas plataformas e monitorar de perto as consequências intencionais e não intencionais.

Apoiar ou implementar pesquisas e avaliações sobre a dinâmica da criação de empregos entre as SGBs

Embora exista ampla evidência de que empresas jovens, pequenas e de rápido crescimento estimulam o crescimento econômico e criam um número desproporcional de empregos, não está claro quais outras características - como setor, características do fundador etc. - resultam na maior geração de empregos. Certas características no nível da empresa, como incorporação de tecnologia, foco nas exportações e uma estreita conexão com centros urbanos e redes setoriais, foram associadas ao crescimento da empresa,⁹ porém são necessárias mais pesquisas para identificar melhor as empresas que podem criar empregos dignos. Os financiadores interessados na criação de empregos podem apoiar pesquisas voltadas especificamente para o melhor entendimento das características das SGBs que impulsionam o desenvolvimento de mais e melhores empregos. As organizações de apoio às SGBs podem rastrear e analisar dados sobre as empresas que apoiam para entender onde seu próprio trabalho é mais eficaz para impulsionar o crescimento do emprego, e formar parcerias com pesquisadores para fornecer dados que podem ser usados em esforços de pesquisa na criação de empregos.

MÉTRICAS RELEVANTES

Para acompanhar e demonstrar o progresso na criação e qualidade de empregos, o setor de SGB precisará de um conjunto comum de indicadores. A ONU define metas e indicadores específicos para medir o progresso em direção a cada ODS. Como os objetivos foram originalmente concebidos como metas nacionais para os países trabalharem, muitos dos indicadores não são adaptados ao setor privado. No entanto, organizações como o Global Impact Investing Network (GIIN) projetaram sistemas de métricas alinhados aos ODS. Embora as métricas abaixo sejam dos ODS, outras métricas relevantes podem ser encontradas no catálogo de métricas IRIS + da GIIN.ⁱⁱⁱ

Metas e indicadores relevantes dos ODS para as SGBs que criam empregos

- 1** 8.3: Promover políticas orientadas ao desenvolvimento que apoiem atividades produtivas, criação de empregos decentes, empreendedorismo, criatividade e inovação e incentivem a formalização e o crescimento de micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros
 - a. 8.3.1: Proporção de contratações informais no emprego não agrícola, por sexo
- 2** 8.5: Até 2030, alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual por trabalho de igual valor
 - a. 8.5.1: Rendimento médio por hora de funcionários do sexo feminino e masculino, por ocupação, idade e pessoas com deficiência
 - b. 8.5.2: Taxa de desemprego, por sexo, idade e pessoas com deficiência

Metas e indicadores relevantes dos ODS para as SGBs que apoiam o crescimento econômico

- 1** 8.1: Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos 7% de crescimento do produto interno bruto por ano nos países menos desenvolvidos
 - a. 8.1.1: Taxa de crescimento anual do PIB real per capita

Metas e indicadores relevantes dos ODS para as SGBs envolvidas na economia de bicos

- 1** 8.6: Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens que não trabalham, estudam ou estejam em treinamento
 - a. 8.6.1: Proporção de jovens (de 15 a 24 anos) que não frequentam educação, emprego ou treinamento

RECURSOS

SGBs, PMEs e Desenvolvimento Econômico

1. Acs, Z. (2006). [How Is Entrepreneurship Good for Economic Growth?](#). Innovations Journal.
2. Amorós, J.E., Fernández, C., Tapia, J. (2011). [Quantifying the relationship between entrepreneurship and competitiveness development stages in Latin America](#). International Entrepreneurship Management Journal.
3. Arouri, H., Freund, C., Nucifora, A., & Rijkers, B. (2015). [Firm types and jobs creation in developing countries](#). Vox CEPR Policy Portal.
4. Ayyagari, Meghana & Demirguc-Kunt, Asli & Maksimovic, Vojislav. (2014). [Who creates jobs in developing countries?](#). Small Business Economics. 43. 75-99. 10.1007/s11187-014-9549-5.
5. Brummund, P., Connolly, L. (2018). [Who Creates Stable Jobs? Evidence from Brazil](#). IZA Institute of Labor Economics. IZA DP No. 12009.
6. Dvoutely, O., Gordievskaya, A., Prochazka, D.A. (2018). [Investigating the relationship between entrepreneurship and regional development: case of developing countries](#). Journal of Global Entrepreneurship Research.
7. InfoDev. (2016). [Growth Entrepreneurship in Developing Countries A Preliminary Literature Review](#). World Bank Group.
8. Olafsen, E., Cook, P.A. (2016). [Growth Entrepreneurship in Developing Countries A Preliminary Literature Review](#). Infodev and the World Bank Group.
9. World Bank. (2018). [High-Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies](#).

A Economia de Bicos

10. Chandy, L. (2017). [The future of work in the developing world](#). Brookings Institute.
11. Hruby, A. (2019). [A new kind of company is revolutionizing Africa's gig economy](#). World Economic Forum: Future of Enterprise.
12. Jungle Works. [Six Industries That Are Most Vulnerable to Digital Disruption](#).
13. Neureiter, K. [Can the gig economy help to create jobs in Africa?](#). CDC Investment Works.
14. Ng'weno, A., Porteous, D. (2018). [Let's Be Real: The Informal Sector and the Gig Economy are the Future, and the Present, of Work in Africa](#). Center for Global Development.

Talento

15. African Management Initiative. (2017). [AMI Impact Report 2017](#).

Empregos decentes

16. Brett, D., Woelfel, T. (2016). [Moving Beyond Job Creation: Defining and Measuring the Creation of Quality Jobs](#). Insight at Pacific Community Ventures.
17. Cazes, S., Saint-Martin, A. (2014). [The importance of quality jobs](#). The OECD Better Life Index.
18. OECD. (2014). [Effective local strategies to boost quality job creation, employment, and participation](#).

Para mais informações sobre os Estudos Setoriais da ANDE,
por favor contatar Matthew Guttentag no email -
Matthew.Guttentag@aspeninstitute.org



Produzido pela Aspen Network of Development Entrepreneurs © 2019

Foto da capa por John-Michael Mass/Darby Communications