



ASPEN NETWORK
OF DEVELOPMENT
ENTREPRENEURS

 aspen institute

O QUE SABEMOS SOBRE

Qualidade de Vida no Trabalho em Pequenas Empresas em Crescimento (SGBs)

Resumo das evidências existentes

Novembro de 2021

financiado por



 Center for
Inclusive Growth |  aspen institute

Sobre a ANDE

A **Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE)** é uma rede global de organizações que impulsionam o empreendedorismo nas economias em desenvolvimento. Os membros da ANDE fornecem importantes serviços de apoio financeiro, educacional e assistência gerencial às pequenas empresas em crescimento (SGBs ou Small and Growing Businesses na sigla em inglês)¹, com base na convicção de que elas podem gerar empregos, estimular o crescimento econômico no longo prazo e produzir benefícios ambientais e sociais.

Como líder global do setor de SGB, a ANDE acredita que as SGBs são uma ferramenta poderosa, embora subutilizada, para enfrentar os desafios sociais e ambientais. Desde 2009, crescemos e nos tornamos uma rede de quase 300 membros operando em quase todas as economias em desenvolvimento. A ANDE desenvolve o corpo de conhecimento, mobiliza recursos e conecta instituições, apoiando pequenos empreendedores que constroem um futuro inclusivo no mundo em desenvolvimento. A ANDE faz parte do Aspen Institute, uma organização global sem fins lucrativos comprometida com a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária.

Sobre a Síntese de Evidências da ANDE

Este relatório é parte de uma série de sínteses de evidências produzidas pela ANDE resumindo as pesquisas existentes sobre tópicos relevantes para o setor de pequenas empresas em crescimento (SGB). Essas sínteses de evidências têm por objetivo servir como um recurso para profissionais se atualizarem rapidamente sobre a literatura sobre tópicos como ecossistemas empreendedores, gestão de talentos e qualidade do trabalho. Para ler as outras sínteses de evidências e acessar os recursos citados neste relatório, visite www.andeglobal.org/knowledge-hub.

¹ Pequenas empresas em crescimento (SGBs) são definidas pela ANDE como empresas comercialmente viáveis com cinco a 250 funcionários que têm um potencial significativo e ambição de crescimento. Normalmente, as SGBs buscam capital de crescimento de US\$20.000 a US\$2 milhões.

Autores

Victoria Hume, *Analista de Pesquisa*, ANDE

Abigayle Davidson, *Gerente de Pesquisa*, ANDE

Matthew Guttentag, *Diretor de Pesquisa e Impacto*, ANDE

Apoio para este relatório

A Parceria Global de Crescimento Inclusivo: Construindo o Ecossistema de Apoio à SGB para 2020 e além

Este relatório foi produzido como parte da Global Inclusive Growth Partnership (GIGP), uma colaboração entre o Aspen Institute e o Centro de Crescimento Inclusivo Mastercard. A Global Inclusive Growth Partnership (GIGP) é uma iniciativa plurianual que combina a experiência e as redes do Instituto e do Centro para abordar a desigualdade de renda e informação através da lente do crescimento inclusivo.

Índice

Introdução e principais conclusões.....	5
Definindo Qualidade de Vida no Trabalho.....	7
Evidência existente: SGBs criam empregos, mas são bons empregos?.....	10
SGBs e a Economia dos Bicos (<i>Gig Economy</i>).....	14
Abordagens para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o desempenho da empresa nas SGBs	15
Conclusão e chamada para pesquisas adicionais	18

Introdução e principais conclusões

A qualidade de vida no trabalho é uma área crescente de foco para profissionais de desenvolvimento internacional e pesquisadores interessados em como o emprego pode impulsionar o crescimento econômico e o bem-estar.

Como afirma a EIM Business & Policy Research, em sua revisão da literatura, “Alcançar uma alta qualidade de empregos é tanto um meio para um fim, quanto um fim em si mesmo. Em primeiro lugar, para os empregados, a qualidade do trabalho tem um efeito significativo na qualidade de vida. Em segundo lugar, a qualidade dos empregos está relacionada à produtividade da força de trabalho. Portanto, melhorar a qualidade do trabalho é um dos meios para melhorar a produtividade.”²

Pequenas e médias empresas (PMEs) são fundamentais para o impacto da qualidade de vida no trabalho das pessoas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo menos dois terços do emprego formal na Ásia, África e América Latina estão nas PMEs³, e as empresas jovens e de alto crescimento respondem por uma quantidade desproporcional do crescimento líquido do emprego nas economias em desenvolvimento.⁴ Com o lançamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o *ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico* tornou-se um grito de guerra para os profissionais que buscam impulsionar o empreendedorismo como meio de desenvolvimento econômico e social. No entanto, embora o conceito de trabalho decente possa parecer direto, definir claramente um “trabalho de qualidade” se mostrou uma tarefa complexa.⁵

Existem muitas definições de qualidade de vida no trabalho, mas, em geral, abrangem tanto *dimensões objetivas*, como remuneração e condições observáveis do local de trabalho, quanto *subjetivas*, como a percepção dos funcionários sobre sua capacidade de agir de forma independente e fazer escolhas de forma autônoma (conceito de “agency” em inglês) e a capacidade de contribuir de forma significativa para o negócio. Embora essas dimensões tenham sido bem examinadas na literatura acadêmica, os estudos tendem a se concentrar em corporações maiores, sendo as pesquisas que investigam especificamente a qualidade de vida no trabalho em PMEs muito menos comuns.⁶ Este relatório sintetiza as evidências existentes sobre a qualidade de vida no trabalho em PMEs, focando em empresas mais jovens e voltadas para o crescimento quando possível (chamadas pela ANDE de “pequenas empresas em crescimento” ou SGBs).

2 de Kok, J. et al. (2011). [Do SMEs create more and better jobs?](#) EIM Business & Policy Research.

3 de Kok, J. et al. (2013). [“Is Small Still Beautiful?” Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation.](#) International Labour Organization.

4 World Bank Feature Story. (2018). [High-Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies.](#)

5 Findlay, P. et al. (2013). [The challenge of job quality.](#) Human Relations.

6 Croucher, R. et al. 2013. [Can better working conditions improve the performance of SMEs?](#) International Labour Organization.

O relatório primeiro resume como a qualidade de vida no trabalho é definida e mensurada, em seguida, fornece uma visão geral das evidências atuais sobre a qualidade dos empregos em PMEs e, por fim, examina a eficácia das intervenções para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

| PRINCIPAIS CONCLUSÕES:

- + **Medidas robustas de qualidade de vida no trabalho combinam dimensões objetivas e subjetivas.** As dimensões objetivas incluem características observáveis, como salários, estabilidade e condições do local de trabalho. As dimensões subjetivas incluem vários aspectos da motivação dos funcionários, desenvolvimento profissional e senso de autonomia.
- + **PMEs têm pontuação mais alta em satisfação no trabalho, mas menor em dimensões objetivas de qualidade de vida no trabalho.** PMEs em geral oferecem aos seus funcionários salários mais baixos, menos estabilidade e medidas de segurança inferiores em comparação a empresas grandes. No entanto, funcionários de PMEs relatam maior satisfação no trabalho do que aqueles de empresas grandes, provavelmente devido a melhores condições percebidas de trabalho, como equilíbrio entre vida profissional e pessoal, relacionamento com a gerência e significância do trabalho. Isso é particularmente verdadeiro no caso de startups de alto crescimento que atraem trabalhadores que dão menos ênfase à estabilidade do emprego em favor de maior independência e responsabilidade.
- + **As evidências sobre a eficácia das intervenções para melhorar a qualidade de vida no trabalho em PMEs são limitadas.** Há um conjunto de evidências que conecta as características de PMEs à qualidade de vida no trabalho, mas esses estudos não são suficientes para estabelecer causalidade. Avaliações de programas e iniciativas destinadas a ajudar PMEs a adotarem melhores práticas de emprego são necessárias para informar governos, doadores e fornecedores de desenvolvimento de negócios sobre as medidas práticas que podem ser tomadas para melhorar a qualidade de vida no trabalho em PMEs.

Definindo Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de vida no trabalho, em seu sentido mais básico, captura as características de um emprego que contribui para (ou prejudica) o bem-estar do funcionário.⁷ Embora útil como um ponto de partida universal, é necessário especificar os vários atributos da empresa que afetam positiva ou negativamente os trabalhadores.

Existem diversas estruturas, sistemas de mensuração e definições que detalham os componentes de um trabalho de qualidade. Embora todas essas abordagens considerem vários aspectos da qualidade de vida no trabalho de maneira diferente, elas tendem a incluir um conjunto de elementos comuns que podem ser categorizados como *dimensões objetivas*, que incluem características observáveis, ou *dimensões subjetivas*, que dependem da percepção do funcionário.

Em geral, as dimensões objetivas podem ser medidas com dados observáveis, como políticas de emprego, planilhas de horários e informações salariais. As dimensões subjetivas, por sua vez, capturam as percepções dos próprios funcionários sobre seu emprego e indicam satisfação geral. Dimensões comuns usadas para medir a qualidade de vida no trabalho no âmbito da empresa estão descritas abaixo, utilizando indicadores de estruturas bem conhecidas, incluindo a [Avaliação de Impacto B do BLab](#), o [SME Performance Measurement Toolkit da OIT](#), o [Programa SCORE da OIT](#) e o relatório [“Measuring Good Work” da Royal Society of Arts](#).

DIMENSÕES OBJETIVAS

- + **Salários.** Esta dimensão inclui indicadores de até que ponto os trabalhadores são adequadamente remunerados. Os indicadores específicos podem incluir salários médios em comparação com o salário-mínimo nacional ou outro limite,^{8,9} remuneração por horas extras e se o salário do trabalhador aumenta ao longo do tempo em resposta a mudanças nos requisitos de trabalho e aumento do custo de vida¹⁰
- + **Estabilidade e segurança no trabalho.** Esta dimensão inclui indicadores de até que ponto os funcionários podem contar com a continuação do seu contrato de trabalho, bem como a regularidade ou previsibilidade do número e de quando devem acontecer as horas de trabalho. Os

7 Muñoz de Bustillo, R. et al. (2011). [E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators](#). *Socio-Economic Review*.

8 Spierings, E. (2018). [Methodological Guidance for 5 Private Sector Development Indicators](#). Donor Committee for Enterprise Development. (Pulled from portion referencing KFW/DEG Development Policy Report).

9 *Ibid.*

10 *Ibid.*

indicadores específicos desta dimensão podem incluir o tempo médio de mandato¹¹, a proporção de funcionários permanentes versus temporários ou sazonais¹² e a taxa de rotatividade medida pela proporção de funcionários que foram demitidos durante um período de tempo padrão¹³.

- + **Jornada de trabalho.** Essa dimensão inclui indicadores relacionados à quantidade e estrutura da jornada de trabalho dos funcionários. Os indicadores específicos desta dimensão podem incluir o total de horas de trabalho por semana com base na categoria do emprego (meio período, período integral, assalariado)¹⁴, quantidade de horas extras esperadas e a previsibilidade¹⁵ ou flexibilidade de horários.¹⁶
- + **Proteção social e seguro.** Esta dimensão inclui as proteções e benefícios sociais disponíveis para os trabalhadores. Os indicadores para esta dimensão podem incluir a disponibilidade de seguro de saúde e por invalidez, licença maternidade, creche e planos de aposentadoria e poupança.¹⁷
- + **Voz e representação.** Essa dimensão se concentra em até que ponto as vozes dos funcionários são ouvidas em vários níveis da gestão e examina as práticas de gerenciamento utilizadas, bem como se os funcionários são capazes de se reunir e se comunicar livremente.¹⁸ Os indicadores para esta dimensão podem incluir filiação sindical e envolvimento e engajamento dos funcionários.
- + **Saúde e segurança no trabalho.** Esta dimensão refere-se à qualidade das condições do local de trabalho, incluindo se as medidas preventivas são tomadas de forma adequada para proteger os trabalhadores de quaisquer perigos potenciais no local de trabalho.¹⁹ Os indicadores para esta dimensão podem incluir a taxa de lesões durante o trabalho²⁰ e diversas medidas de segurança e saúde mental e física dos trabalhadores.²¹

DIMENSÕES SUBJETIVAS

- + **Satisfação do funcionário.** Esta dimensão examina se os funcionários sentem que são tratados como colaboradores valiosos para o negócio, que suas habilidades estão sendo plenamente utilizadas e que seu trabalho é significativo.

11 (1999). [Job Quality and Small Enterprise Development](#). International Labour Organization.

12 Spierings, E. (2018). [Methodological Guidance for 5 Private Sector Development Indicators](#). Donor Committee for Enterprise Development. (Retirado da parte da entrevista com GIZ).

13 *Ibid.*

14 Boulin, J. et al. (2006). [Decent Working Time: New Trends, New Issues](#). International Labour Organization.

15 (2016). [Moving Beyond Job Creation: Defining and Measuring the Creation of Quality Jobs](#). Pacific Community Ventures.

16 Boulin, J. et al. (2006). [Decent Working Time: New Trends, New Issues](#). International Labour Organization.

17 (1999). [Job Quality and Small Enterprise Development](#). International Labour Organization.

18 *Ibid.*

19 *Ibid*

20 Spierings, E. (2018). [Methodological Guidance for 5 Private Sector Development Indicators](#). Donor Committee for Enterprise Development. (Retirado da parte da entrevista com GIZ).

21 (2018). [Measuring Good Work: The final report of the Measuring Job Quality Working Group](#). The Royal Society of the Arts Future Work Centre.

- + **Desenvolvimento profissional.** Essa dimensão captura se há oportunidades para os funcionários adquirirem novas habilidades para avançar em suas carreiras. Os indicadores para esta dimensão devem avaliar se os trabalhadores sentem que têm acesso a programas de treinamento adequados, incentivos de desempenho e oportunidades de promoção.²²
- + **Relacionamentos no emprego e motivação para o trabalho.** Esta dimensão abrange o nível de motivação que os funcionários sentem em relação ao seu trabalho e os relacionamentos / a moral dentro da organização. Os indicadores podem incluir a autoavaliação da motivação dos funcionários, bem como a participação em atividades não obrigatórias relacionadas com o trabalho.
- + **Satisfação do funcionário com salário / remuneração.** Essa dimensão se concentra no grau de satisfação dos funcionários com sua remuneração atual.²³ Embora esta dimensão faça parte da categoria mais ampla da remuneração, ela inclui indicadores sobre a satisfação subjetiva, bem como o nível de compreensão dos funcionários sobre como seus salários são decididos / calculados.²⁴
- + **Discriminação e igualdade.** Esta dimensão se concentra em até que ponto o empregador toma medidas para criar um ambiente de trabalho onde funcionários se sintam seguros, independentemente de gênero, raça, idade, etnia, nacionalidade etc. Exemplos de indicadores para essa dimensão incluem a percepção de adequação das políticas organizacionais contra a discriminação, o nível de aplicação dessas políticas e o nível de conforto que os funcionários têm ao comunicar suas preocupações.

22 (1999). [Job Quality and Small Enterprise Development](#). International Labour Organization.

23 *Ibid.*

24 [SME Performance Measurement Toolkit](#). International Labour Organization. Acessado em 15 de setembro de 2021.

Evidência existente: SGBs criam empregos, mas são bons empregos?

Nas economias em desenvolvimento, as PME desempenham um papel crítico no emprego. De acordo com a OIT, pelo menos dois terços dos empregos formais na Ásia, África e América Latina estão nas PMEs²⁵ (e isso representa apenas negócios formais, conhecidos por serem a minoria das MPMEs no mundo²⁶).

O subconjunto de PME empreendedoras voltadas para o alto crescimento é ainda mais importante quando se trata de criação de empregos. Está bem estabelecido que as empresas empreendedoras orientadas para o crescimento respondem por uma quantidade desproporcional do crescimento líquido do emprego nos mercados emergentes.²⁷

Embora as pequenas empresas e startups representem a espinha dorsal do emprego e da criação de empregos em todo o mundo, também é importante compreender até que ponto essas empresas estão criando empregos que atendem aos critérios padrão para “trabalho decente”. A evidência existente específica para PMEs está resumida abaixo, organizada por dimensões objetivas e subjetivas da qualidade de vida no trabalho. A maioria das evidências sobre a qualidade de vida no trabalho se concentra nas PMEs de maneira geral, sem diferenciar aquelas com aspirações de maior crescimento, mas, quando possível, são apresentadas evidências específicas para startups e empresas orientadas para o crescimento.

DIMENSÕES OBJETIVAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nas dimensões objetivas da qualidade de vida no trabalho, as PMEs tendem a ter um desempenho inferior em comparação com empresas maiores. Grandes empresas geralmente conseguem pagar salários mais altos²⁸ em comparação com empresas menores (comumente referido como a diferença salarial por tamanho da empresa)^{29,30,31} e os empregos em empresas grandes são geralmente mais

25 De Kok, J. et al. (2013). [“Is Small Still Beautiful?” Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation](#). International Labour Organization.

26 Stein, P. et al. (2013). [Closing the Credit Gap for Formal and Informal Micro, Small, and Medium Enterprises](#). International Finance Corporation.

27 World Bank Feature Story. (2018). [High-Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies](#).

28 Não há evidência conclusiva sobre o porquê empresas grandes pagam prêmio salarial. Alguns estudos sugerem que empresas grandes pagam mais para compensar por ambientes de trabalho inadequados, enquanto outros sugerem que elas contratam funções mais especializadas, o que permite maior produtividade e, portanto, salários mais altos.

29 Balkan, B. and Tumen, S. (2016). [Firm-Size Wage Gaps along the Formal-Informal Divide: Theory and Evidence](#). *Industrial Relations*.

30 Barth, et al. (2016). [Augmenting the Human Capital Earnings Equation with Measures of Where People Work](#). *Journal of Labor Economics*.

31 Lluís, S. (2009). [The Structure of Wages by Firm Size: A Comparison of Canada and the USA](#). *Labour*.

estáveis.³² Em muitas economias, o emprego sindicalizado representa o caminho mais certo para a segurança no emprego, e as PME são menos propensas a oferecer empregos sindicalizados.³³

As pequenas empresas, em geral, também deixam de oferecer benefícios e outras proteções proporcionais às empresas maiores. PMEs, especialmente nas economias em desenvolvimento, muitas vezes oferecem condições de trabalho inseguras, visto que são mais difíceis para os governos regulamentarem em comparação com grandes empresas.³⁴ Pequenas empresas também têm menor probabilidade de oferecer seguro de saúde e benefícios de planos de previdência.³⁵ Mesmo em países onde a licença-maternidade é obrigatória para empresas maiores, empresas pequenas costumam ser isentas e, mesmo quando não o são, a fiscalização tende a ser permissiva.³⁶ Um relatório da OIT resume as dificuldades do trabalho decente em PMEs: elas tendem a oferecer “salários mais baixos, falta de previdência social, segurança e saúde ocupacionais precárias e relações laborais mais fracas” do que seus pares maiores.³⁷ Uma outra revisão da literatura da OIT também descobriu que as vias para expressar desejos e preocupações fora da empresa (como os sindicatos) estão sendo consideradas eficazes, embora sejam bastante incomuns em PMEs de economias em desenvolvimento.³⁸

Embora pequenas empresas geralmente tenham um desempenho ruim nas dimensões objetivas de trabalho decente, há algumas evidências de que o subconjunto dessas empresas voltadas para o crescimento – o que a ANDE chama de “pequenas empresas em crescimento” – pode criar empregos de melhor qualidade. Um análise de empreendedores orientados para o crescimento em economias em desenvolvimento descobriu que “empregos criados por empreendedores de crescimento tendem a pagar salários mais altos do que as médias nacionais, e os funcionários relatam níveis mais elevados de satisfação no trabalho”,³⁹ embora outros estudos focados em economias desenvolvidas tenham descoberto que prêmios salariais em startups estão concentrados apenas nas empresas de crescimento mais rápido.⁴⁰ No entanto, startups jovens estão inerentemente em maior risco de fracasso ou contratemplos temporários, portanto, até mesmo essas pequenas empresas orientadas para o crescimento oferecem menor estabilidade do que empresas grandes mais estabelecidas.⁴¹

32 Edmiston, K. (2007). [The Role of Small and Large Businesses in Economic Development](#).

33 Holten, A. and Crouch, C. (2014). [Unions in small- and medium-sized enterprises: A family factor perspective](#). *European Journal of Industrial Relations*.

34 Croucher, R. et al. (2013). [Can better working conditions improve the performance of SMEs?](#) International Labour Organization.

35 Litwin, A. and Phan, P. (2013). [Quality over Quantity: Reexamining the Link between Entrepreneurship and Job Creation](#). ILR Review.

36 Lewis, S. et al. (2014). [Maternity protection in SMEs](#). International Labour Organization.

37 (2019). [The Power of Small: Unlocking the Potential of SMEs](#). International Labour Organization.

38 Croucher, R. et al. (2013). [Can better working conditions improve the performance of SMEs?](#) International Labour Organization.

39 Olafsen, E. and Cook, P. (2016). [Growth Entrepreneurship in Developing Countries: A Preliminary Literature Review](#). World Bank Group.

40 Block, J. (2018). [Quantity and quality of jobs by entrepreneurial firms](#). *Oxford Review of Economic Policy*.

41 Brummond, P. and Connolly, L. (2018). [Who Creates Stable Jobs? Evidence from Brazil](#). IZA Institute of Labor Economics.

DIMENSÕES SUBJETIVAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nas dimensões subjetivas da qualidade de vida no trabalho, a história é consideravelmente mais positiva tanto para PMEs em geral, quanto para startups voltadas para o crescimento. Estudos descobriram uma relação inversa entre a satisfação no trabalho e o tamanho da empresa, com funcionários de pequenas empresas apresentando o nível mais alto de satisfação autorrelatada.^{42,43}

Quais podem ser alguns impulsionadores dessa pontuação mais alta no que diz respeito à satisfação do funcionário por meio de autoavaliações? Uma explicação comum para o desempenho superior de PMEs em relação às grandes empresas nesta área diz respeito a sentimentos de significância do trabalho e ao papel do funcionário na tomada de decisões da empresa.⁴⁴ Isso pode refletir o fato de empresas menores serem menos formalizadas, possibilitando uma relação mais próxima entre funcionários e gerentes.⁴⁵ Um estudo descobriu que a contratação de um profissional de RH está correlacionada com menor qualidade de vida no trabalho autorrelatada,⁴⁶ e vários estudos descobriram haver uma compensação entre formalizar as práticas de RH e a experiência de trabalho percebida dos funcionários.^{47,48} Isso não significa necessariamente que a presença de profissionais de RH não é útil; na verdade, um estudo de PMEs da Malásia descobriu que aquelas com melhores práticas de RH (ou seja, treinamento de funcionários, remuneração adequada e compartilhamento de informações) tiveram um melhor desempenho da empresa em média⁴⁹ - mas talvez os benefícios dos departamentos de RH sejam superados pelos sentimentos de conexão com líderes de core business. Estilos de liderança também desempenham um papel importante na satisfação no emprego. Em empresas empreendedoras, em particular, a liderança do fundador / gerente tem a capacidade de aumentar o comprometimento do trabalhador, a satisfação no emprego e a imersão no trabalho (condições que incentivam a retenção do funcionário).⁵⁰

A saúde mental é outra área onde empresas menores superam empresas grandes. Funcionários de pequenas empresas têm melhor saúde mental do que os de grandes empresas, devido às melhores condições percebidas de trabalho.⁵¹ As PMEs na Espanha já tinham uma qualidade de trabalho relatada superior em comparação com grandes empresas antes de 2008, mas essa lacuna aumentou após a crise financeira, com este subconjunto específico de PMEs mantendo níveis de trabalho mais

- 42 Storey, D. et al. (2010). [Linking HR formality with employee job quality: The role of firm and workplace size](#). *Human Resource Management*.
- 43 Garcia-Serrano, C. (2011). [Does Size Matter? The Influence of Firm Size on Working Conditions](#). *Scottish Journal of Political Economy*.
- 44 de Kok, J. et al. (2011). [Do SMEs create more and better jobs?](#) EIM Business & Policy Research.
- 45 Tsai, C. et al. (2007). [When and why is small beautiful? The experience of work in the small firm](#). *Human Relations*.
- 46 Storey, D. et al. (2010). [Linking HR formality with employee job quality: The role of firm and workplace size](#). *Human Resource Management*.
- 47 *Ibid.*
- 48 Garcia-Serrano, C. (2011). [Does Size Matter? The Influence of Firm Size on Working Conditions](#). *Scottish Journal of Political Economy*.
- 49 Subramaniam, C. et al. (2011). [Linking Human Resource Practices and Organisational Performance: Evidence from Small and Medium Organisations in Malaysia](#). *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*.
- 50 Yang, J. et al. (2019). [Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment](#). *Sustainability*.
- 51 Encrenaz, G. et al. (2018). [Psychosocial risks in small enterprises: the mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes](#). *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.

saudáveis, melhor segurança no ambiente de trabalho e um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.⁵² No entanto, isso não quer dizer que os funcionários de PME não lutem contra o estresse no trabalho. Um estudo com PME no Reino Unido analisou as influências positivas e negativas no stress no trabalho e como variam por tamanho de empresa, descobrindo que a “sobrecarga de trabalho quantitativa, a insegurança no emprego e poucas oportunidades de promoção, boas relações de trabalho e comunicação deficiente estão fortemente associados ao estresse no trabalho em pequenas e médias empresas, enquanto sobrecarga de trabalho qualitativa, baixa autonomia de trabalho e o engajamento dos funcionários estão mais relacionados com empresas maiores.”⁵³ Em um estudo com funcionários em Taiwan, aqueles que trabalham para PME relataram menos esgotamento; no entanto, os funcionários das PME tinham menos segurança no emprego e trajetórias de carreira menos promissoras dentro da empresa (ambas associadas ao estresse relacionado ao trabalho).⁵⁴

Para startups orientadas para o crescimento, o tipo de funcionário também pode ser um impulsionador da satisfação no trabalho. Um estudo com trabalhadores americanos em empresas empreendedoras de base científica descobriu que, em comparação com os trabalhadores de empresas tradicionais, os funcionários das startups “dão menor importância à segurança do emprego e ao salário, mas maior importância à independência e responsabilidade”.⁵⁵ Constatou-se também que as startups têm maior probabilidade de contratar trabalhadores anteriormente desfavorecidos,⁵⁶ sugerindo que, mesmo que os salários sejam mais baixos em relação às empresas tradicionais, esses trabalhadores podem não ter a mesma gama de opções para empregos tradicionais. Os impulsionadores de taxas relativamente altas de qualidade subjetiva de vida no trabalho medidas entre pequenas empresas e startups, parecem ser, portanto, uma combinação da natureza desses empregos e do tipo de trabalhador que tende a persegui-los.

-
- 52 Díaz-Chao, A. et al. (2017). [Did small and medium enterprises maintain better jobs during the early years of the recession? Job quality multidimensional evidence from Spain](#). *European Management Journal*.
- 53 Lai, Y. et al. (2013). [Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?](#) *Stress & Health*.
- 54 YEH, W. et al. (2018). [Exploring the public-private and company size differences in employees' work characteristics and burnout: data analysis of a nationwide survey in Taiwan](#). *Industrial Health*.
- 55 Sauer mann, H. (2017). [Fire in the belly? Employee motives and innovative performance in start-ups versus established firms](#). *Strategic Entrepreneurship Journal*.
- 56 Fackler, D. et al. (2018). [Do Startups Provide Employment Opportunities for Disadvantaged Workers?](#) *Industrial and Labor Relations Review*.

SGBs e a Economia dos Bicos (Gig Economy)

Embora PMEs possam assumir muitas formas, aquelas de crescimento mais rápido nas economias em desenvolvimento normalmente são empresas tech-enabled e frequentemente focadas em algum aspecto do que foi denominado “economia dos bicos” ou “gig economy” em inglês.

Por exemplo, a Jumia, que é a maior plataforma de comércio eletrônico da África e considerada um “unicórnio” (avaliado em mais de US\$ 1 bilhão), depende de mais de 10.000 agentes de vendas comissionados para suas operações na Nigéria.⁵⁷ Na América Latina, a Rappi, fundada em 2015, também alcançou rapidamente o status de unicórnio ao implantar um exército de motoristas de entrega contratados por meio de seu aplicativo.⁵⁸

Grande parte da conversa em torno da promessa e do perigo da gig economy tem se concentrado nas economias desenvolvidas, onde esses novos empregos representam uma mudança em relação ao emprego formalizado que tradicionalmente está disponível para a maioria dos trabalhadores. Porém, nas economias em desenvolvimento, a força de trabalho já é altamente informal, com muitos empregos já apresentando características da gig economy, como irregularidade e alta volatilidade de renda.⁵⁹ Nesse sentido, as plataformas mais estruturadas de empresas tech-enabled na gig economy podem representar um “caminho para a formalização” para os trabalhadores⁶⁰, proporcionando visibilidade e registro de seu trabalho. Pesquisas sobre as realidades de empregos na gig economy em economias em desenvolvimento descobriram que esses empregos oferecem uma série de benefícios, em particular flexibilidade e autonomia, embora também tendam a envolver salários baixos, isolamento social, horários irregulares e excesso de trabalho.⁶¹

No geral, a qualidade dos empregos na gig economy nas economias em desenvolvimento é frequentemente baixa quando comparada ao emprego formal, mas pode representar uma melhoria ou pelo menos a possibilidade de uma melhoria em relação às opções de emprego informal existentes. Se e como as políticas forem criadas para reconhecer e regulamentar esses empregos, a fim de mitigar suas características mais negativas, será um fator determinante da qualidade de vida no trabalho, à medida que as startups continuam a impulsionar o crescimento da gig economy nas economias em desenvolvimento.

57 CDC Group. [Can the gig economy help to create jobs in Africa?](#) Acesso em 15 de setembro de 2021.

58 Bandeira, L. 2 de julho de 2019. [The gig economy is a double-edged sword for migrant workers.](#) BBC WORKLIFE article.

59 Ng'weno, A. and 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.

60 *Ibid.*

61 Wood, A. et al. (2018). [Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy.](#) Work, Employment, and Society.

Abordagens para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o desempenho da empresa em SGBs

A qualidade de vida no trabalho tem implicações não apenas para o bem-estar individual, mas também para o crescimento dos negócios. Pesquisadores estabeleceram uma ligação clara entre a satisfação e a produtividade do trabalhador,⁶² e há evidências de que a qualidade de vida no trabalho está positivamente relacionada à lucratividade da empresa.

Uma revisão da literatura internacional pela OIT observa que, embora as relações causais entre melhorias na qualidade de vida no trabalho e a lucratividade das PMEs não tenham sido claramente estabelecidas na literatura, há evidências “indicativas” que apontam para resultados positivos, como a “redução da rotatividade de funcionários, maiores contribuições discricionárias dos funcionários às capacidades da empresa, maior produtividade e lucratividade, e níveis mais altos de satisfação do cliente e vendas.”⁶³

Essas conclusões deveriam incentivar doadores, governos e outros stakeholders a priorizar iniciativas para melhorar a qualidade de vida no trabalho em PMEs. No entanto, são necessárias mais informações sobre quais abordagens são eficazes não apenas para melhorar o bem-estar do trabalhador, mas também para aumentar a produtividade e a lucratividade da empresa. Atualmente, as evidências sobre a eficácia das intervenções para melhorar a qualidade de vida no trabalho em PMEs são limitadas. A seguir, são descritos três exemplos de avaliações sobre intervenções na qualidade de vida no trabalho.

PERU:

treinamento SCORE da OIT melhora as condições de trabalho e o desempenho da empresa

O treinamento Promoção de Empresas Competitivas e Responsáveis (SCORE) da OIT combina um currículo padronizado e consultoria interna em PMEs para melhorar as condições de trabalho e impulsionar o desempenho das PMEs.⁶⁴ O treinamento inclui cinco módulos: “(1) cooperação no local de trabalho, (2) gestão da qualidade, (3) produção limpa, (4) gestão de recursos humanos e (5) saúde e

62 Abdullah, A. et al. (2012). [Small and Medium Sized Construction Firms Job Satisfaction and Performance Evaluation in Nigeria](#). *International Journal of Social Science and Humanity*.

63 Croucher, R. et al. (2013). [Can better working conditions improve the performance of SMEs?](#) International Labour Organization.

64 [The SCORE Programme](#). International Labour Organization. Acesso em 15 de setembro de 2021.

segurança ocupacional”.⁶⁵ No Peru, uma avaliação do treinamento foi conduzida em 52 empresas ao longo de dois anos e descobriu que as empresas participantes relataram melhores práticas de gestão, menos acidentes de trabalho e melhor autorrelato da satisfação dos funcionários.⁶⁶ Embora este não tenha sido um estudo experimental (não houve um grupo controle que apresentasse desafios para alegar causalidade), este estudo é um indicador de que as intervenções para melhorar as condições de trabalho podem ter um efeito positivo não apenas na qualidade de vida no trabalho, mas também no desempenho da empresa.⁶⁷ Resultados semelhantes foram relatados para treinamentos SCORE em empresas na Índia, Gana e Vietnã.⁶⁸

ESTADOS UNIDOS:

Consultoria “centrada nas pessoas” aumenta a qualidade de vida no trabalho em PMEs de manufatura

A iniciativa Genesis foi criada em 2014 pelo Illinois Manufacturing Excellence Center (IMEC) para fornecer serviços de consultoria para PMEs de manufatura sediadas em Chicago. A consultoria é centrada na filosofia “Pessoas-Processo-Produto”, tendo como premissa que as condições de trabalho e a satisfação dos funcionários são motores para o aumento de eficiência e rentabilidade.⁶⁹ A consultoria enfatiza o papel que os funcionários desempenham na tomada de decisões da empresa, como a melhoria dos produtos existentes e a criação de novos produtos / serviços. Uma equipe de avaliação, incluindo a Workforce Strategies Initiative do Aspen Institute e pesquisadores acadêmicos, conduziu uma avaliação de 22 empresas participantes ao longo de três anos e descobriu que as empresas que recebiam apoio da Genesis observaram benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários. Conforme declarado na avaliação, “Os benefícios para os trabalhadores vieram na forma de maior estabilidade e segurança no trabalho, procedimentos operacionais mais seguros, descrições de funções e caminhos de promoção mais claros e melhores salários e benefícios. As empresas perceberam os benefícios em eficiência de produção, redução de custos com redução de acidentes, maior aderência aos padrões de qualidade do cliente, maior retenção de vendas e maior lucratividade e crescimento”.⁷⁰

65 *Ibid.*

66 (2020). [Impact of ILO SCORE Training on management practices, working conditions and business results in Peruvian SMEs](#). International Labour Organization.

67 (2020). [Impact of ILO SCORE Training on management practices, working conditions and business results in Peruvian SMEs](#). International Labour Organization.

68 McGregor, K. and Ulrich, S. (2017). [Boosting SME productivity: How to evaluate the impact of SME training programmes – Evidence from Ghana, India and Vietnam](#). International Labor Organization.

69 Jain, R. et al. (2019). [Genesis at Work: Evaluating the Effects of Manufacturing Extension on Business Success and Job Quality](#). The Aspen Institute.

70 *Ibid.*

REPÚBLICA DOMINICANA:

Trabalhadores em plantações de banana com selo de certificação Fairtrade relatam maior satisfação no trabalho

A certificação é uma forma comum de as empresas comunicarem aos consumidores que seus produtos são produzidos de forma ética. A Fairtrade é uma certificação mundialmente conhecida que garante preços justos, salários dignos e condições seguras de trabalho.⁷¹ Isso tem particular relevância para os trabalhadores assalariados, que são especialmente vulneráveis a compensações injustas e más condições de trabalho. Uma equipe de pesquisadores acadêmicos entrevistou trabalhadores assalariados acerca de suas remunerações e satisfação no trabalho em plantações de banana com e sem o selo de certificação Fairtrade na República Dominicana. Embora o estudo não tenha encontrado nenhuma vantagem significativa para as plantações certificadas em relação aos salários, os funcionários das plantações certificadas tinham benefícios sociais notavelmente melhores, como “benefícios não financeiros, uma sensação de segurança no emprego, economia doméstica e o número de dias de folga.”⁷² Os trabalhadores em plantações certificadas também relataram maior satisfação no trabalho e se sentiram mais seguros e representados. Embora não seja uma intervenção típica (as empresas se auto selecionam para obter a certificação), isso de fato, fornece uma indicação positiva de que a certificação tem implicações positivas na qualidade de vida no trabalho, mesmo nos casos em que os salários também não aumentam.

71 [What Is Fairtrade?](#) Fairtrade International.

72 Rijn, F. et al. (2020). [Does certification improve hired labour conditions and wageworker conditions at banana plantations? Agriculture and Human Values.](#)

Conclusão e chamada para pesquisas adicionais

A pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho é ampla e se sobrepõe a vários campos do estudo acadêmico, incluindo psicologia, ciência organizacional e economia. A atual base de evidências indica que, em geral, PMEs tendem a ter um desempenho inferior em dimensões objetivas de qualidade de vida no trabalho em relação às empresas maiores, oferecendo salários mais baixos, menos previdência social e provisões de seguro e medidas de saúde e segurança ocupacionais mais limitadas.

No entanto, os funcionários de PMEs relatam satisfação no trabalho acima da média, provavelmente indicativo de um melhor senso de conexão com a missão da empresa, maior autonomia e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No geral, as PMEs enfrentam restrições significativas para oferecer empregos de alta qualidade, mas também têm vantagens que podem ser aproveitadas para ajudar a atingir as metas de “Trabalho Decente” do ODS 8.

Embora a pesquisa citada neste relatório estabeleça uma base de conhecimento sobre como entender a qualidade de vida no trabalho em PMEs e, em particular, nas pequenas empresas orientadas para o crescimento, é necessária uma quantidade significativa de pesquisas para compreender as formas mais eficazes de melhorar o emprego nessas empresas e os impactos que essa melhoria têm sobre o crescimento social e econômico.

Especificamente, pesquisas adicionais são necessárias nos seguintes tópicos:

- + **A eficácia das intervenções para melhorar a qualidade de vida no trabalho em PMEs**, em particular, estudos que diferenciam entre PMEs tradicionais e startups de alto crescimento.⁷³ Governos, doadores e fornecedores de desenvolvimento de negócios precisam de orientação específica sobre como encorajar melhorias na qualidade de vida no trabalho em PMEs e entender como essas melhorias podem contribuir para aumentar a eficiência e a lucratividade da empresa.

⁷³ Estudos que ajudarão a fechar a lacuna estão em andamento, incluindo avaliações do [Projeto H-WORK](#) para melhorar a saúde mental de funcionários em PMEs, o programa [Accelerating Youth-led Businesses in the Digital Era](#) que incentiva empreendedores jovens a adotarem práticas de trabalho decente, e o programa [Business in Mind](#) que busca melhorar a saúde mental de gerentes e seu impacto em funcionários supervisionados.

- + **Oportunidades de melhoria da qualidade de vida no trabalho na nova era do trabalho.** As restrições relacionadas ao COVID-19, a expansão da digitalização e a ascensão da gig economy introduziram novos desafios (e oportunidades) para melhorar a qualidade de vida no trabalho em todo o mundo. Mais pesquisas são necessárias para compreender as implicações dessas mudanças na satisfação do trabalhador, particularmente na saúde mental e física.⁷⁴
- + **Medidas específicas de cada país para a qualidade de vida no trabalho em PMEs nas economias em desenvolvimento.** A maioria dos estudos acadêmicos revisados por pares sobre satisfação no trabalho baseia-se em dados coletados nos Estados Unidos e na Europa. Estudos semelhantes que aplicam essas metodologias de pesquisa às economias em desenvolvimento informarão stakeholders sobre como as considerações sobre a qualidade de vida no trabalho diferem de país para país e, portanto, quais intervenções podem ser mais eficazes em um determinado contexto econômico ou regional.

⁷⁴ Schreibauer, E. et al. (2020). [Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review](#). *International Journal of Environmental Research and Public Health*.



**ASPEN NETWORK
OF DEVELOPMENT
ENTREPRENEURS**

 **aspen institute**

**Para mais informação,
por favor entre em contato com:**

VICTORIA HUME

analista de pesquisa

Victoria.Hume@aspeninstitute.org