Neuzeli Bossan dos Santos

O direito do trabalho e a informalidade e mortalidade das pequenas e microempresas

UNISAL
São Paulo
2009

Neuzeli Bossan dos Santos

O direito do trabalho e a informalidade e mortalidade das pequenas e microempresas

Monografia apresentada como exigência parcial para a obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho no Curso de Especialização “lato sensu” do Centro Universitário Salesiano de São Paulo

UNISAL
São Paulo
2009

Dedico a meu marido e filhos, os quais me permitiram usar, na elaboração deste trabalho, o tempo que lhes era reservado. .

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao soberano Deus, doador da vida, que me permitiu avançar um pouco mais nesse infindável caminho do conhecimento.

A todos os professores que compartilharam o seu saber de forma inspiradora.

“O Direito não cria a sociedade; limita-se, como um espelho, a refletir a face que ela assume em cada momento histórico; por isso, sempre que não souber refleti-la fielmente será marginalizado como um espelho cujo fio reflexivo se perdeu”.

(PINTO, 2001, p. 1424)

RESUMO

O Estado ao regular as relações trabalhistas o fez através de uma legislação pautada no princípio da proteção ao trabalhador, concebendo um contrato de trabalho típico, subordinado e por prazo indeterminado. A revolução tecnológica e as transformações estruturais das empresas alteraram esse paradigma. O Cenário atual, de predomínio das micro e pequenas empresas na oferta de emprego e as novas formas de contratação atípicas exigem a contemporização do direito do trabalho que foi construído dentro de uma visão unilateral, voltada tão-somente para o trabalhador. Não só o empregado está a merecer proteção legal, mas também os pequenos empregadores, que necessitam tratamento jurídico especial para fomento do emprego e diminuição das taxas de mortalidade e de informalidade, que denunciam a fragilidade desses pequenos empreendimentos. É apresentada neste trabalho a proposta de tratamento jurídico diferenciado para as pequenas e microempresas no âmbito do direito do trabalho, com enfoque na diminuição dos encargos trabalhistas, e a busca de novos paradigmas para regular as relações trabalhistas.

Palavras chave: Direito do Trabalho; Microempresa; Pequena Empresa; Informalidade; flexibilização.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....1
1.1 Relevância do estudo.....1
1.2 Problema da pesquisa.....2
1.3 delimitação do assunto tratado.....3
1.4 Objetivos da pesquisa.....3
1.5 Metodologia.....4

2. DIREITO DO TRABALHO: NOÇÃO HISTÓRICA.....5
2.1– Direito do Trabalho no Brasil.....7

3. A NOVA FACE DO MERCADO DE TRABALHO E A CRISE DO MODELOJURÍDICO.....11

4. CONCEITO DE EMPRESA.....17
4.1 Empresa como empregador.....18
4.2 Conceituação de micro e pequenas empresas.....18
4.3 Características gerais das micro e pequenas empresas.....21

5. A FUNÇÃO SOCIAL DA MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE E SEUS PONTOS CRÍTICOS.....23
5.1 Importância da pequena e microempresa na esfera trabalhista.....23
5.2 Pontos Críticos da Micro e Pequena empresa: Informalidade e Alta taxa de mortalidade.....27
5.3 Da aplicação do princípio da isonomia.....30
5.4 SEBRAE-Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.....32

6. DA LEGISLAÇÃO SOBRE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.....34
6.1 – Breve retrospecto.....34
6.2 –Do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte – Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006.....40
6.3 – Lei Complementar 128 de dezembro de 2008.....46

7. AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVA.....50
7.1 Da possibilidade de cláusulas in pejus nas negociações coletivas.....57
7.2 O direito negociado x a realidade brasileira.....58

8. AÇÕES SUGERIDAS.....62

9. CONCLUSÃO.....68

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....1.

INTRODUÇÃO

1.1. Relevância do estudo

Os pequenos negócios têm importância vital, ocupando hoje um espaço privilegiado na economia e na sociedade. Esse seguimento constitui a maioria esmagadora das empresas e responde por mais da metade dos postos de trabalho.

Entretanto, sua fragilidade é facilmente detectada ao se observar o alto índice de mortalidade das micro e pequenas empresas logo nos primeiros anos de existência. Outro aspecto importante que lhes diz respeito é a informalidade acentuada, que gera um número expressivo de trabalhadores postos à margem da lei.

Ao lado das causas de natureza econômica, que interferem na dinâmica de estabilização e crescimento dessas empresas, aparecem também os entraves produzidos por uma legislação trabalhista descontextualizada, homogênea, aplicada a destinatários díspares.

A constatação de que o ordenamento jurídico trabalhista não atende às novas exigências do mercado de trabalho, requer a adoção de um novo modelo jurídico, que não só proteja o trabalhador mas também o emprego, estimulando a atividade empresarial, em uma visão bilateral da questão trabalhista.

Neste novo modelo a lei não só oferece tratamento diferenciado às pequenas e micro empresas, como resultado de uma política de Estado propulsora desse segmento, mas também reduz sua imperatividade em prol da autonomia da vontade coletiva, que se revela como instrumento capaz de dar fluidez ao direito do trabalho, permitindo ajustes entre as possibilidades da empresa, segundo seu tamanho, e as necessidades do trabalhador (Nascimento, 2000, p.67).

1.2 Problema da Pesquisa

Durante a pesquisa foi se acentuando a consciência da importância e complexidade deste tema, pois na tentativa de reformular o direito do trabalho atendendo-se à realidade econômica atual, corre-se o risco de um retorno cíclico ao estágio inicial das relações empregatícias, em que triunfava os efeitos perversos da exploração do capital sobre o trabalho humano. Por outro lado, é impossível ignorar a importância das pequenas e microempresas no contexto socioeconômico e a necessidade de se dispensar a elas um tratamento jurídico diferenciado e contemporizado, visto que geram riquezas e emprego, mas têm sido esmagadas pelo grande peso dos encargos trabalhistas, resultando no alto índice de mortalidade já nos primeiros anos de sua existência.

Ao enfrentar-se essas duas vertentes, claramente se afigura que o trabalho é a razão de existir do direito do trabalho, o pressuposto fático para incidência da norma, ou seja, sem trabalho não haveria este ramo do direito e portanto esses dois valores – trabalho e normas trabalhistas devem coexistir de forma

equilibrada, de maneira tal que os princípios que regem o direito do trabalho não enfoque apenas o trabalhador em si, mas também a promoção da igualdade entre os destinatários da norma por meio de um tratamento diferenciado e nivelador e que o direito se modernize e efetivamente responda às necessidades e demandas do presente século.

1.3 Delimitação do assunto tratado

O estudo aqui desenvolvido não faz incursões em esferas pertinentes a outros ramos do direito, como tributário, ou em políticas governamentais de ordem econômica ou social que também se apresentam como soluções ao mercado de trabalho, por fugirem da área objeto do estudo, qual seja, a modernização do direito do trabalho no seu aspecto tanto material quanto processual para responder às demandas do mercado de trabalho.

1.4 Objetivos da Pesquisa

A proposta desta monografia é oferecer uma singela contribuição na busca de soluções que não impliquem o desprezo do avanço obtido na proteção do trabalhador e que se constituam medidas eficazes para promover o desenvolvimento das pequenas e microempresas, visando à geração de empregos formais, crescimento e desenvolvimento social.

A ênfase recairá, portanto, na necessidade de uma contextualização do ordenamento jurídico trabalhista com ajustes pertinentes, mas sempre preservando a estrutura geral desse patrimônio institucional.

1.5 Metodologia

Através do método dedutivo, buscou-se compor todo o substrato das premissas aqui enfocadas, a partir do estudo da doutrina quanto ao histórico do direito do trabalho e características das micro e pequenas empresas que justificariam a diferenciação de tratamento jurídico para elas na esfera das normas trabalhistas.

Também fora empregado o método indutivo através da análise dos dados concretos coletados nas pesquisas de campo realizadas por órgãos fidedignos, referentes ao trabalho nas micro e pequenas empresas.

O método de pesquisa bibliográfica foi bem explorado, sendo consultados livros, artigos de periódicos, legislação, material disponibilizado na Internet .

2. DIREITO DO TRABALHO: NOÇÃO HISTÓRICA

No Século XVIII, com o despontar do progresso técnico, das máquinas a vapor e, mais tarde, com o avanço produtivo alcançado através da eletricidade, evidenciou-se uma transformação nas condições de emprego da mão-de-obra.

De uma produção de subsistência, em âmbito familiar, o artesão viu-se inserido num processo industrial baseado na divisão, especialização e racionalização do trabalho e experimentaria , mais tarde, técnicas ainda mais aprimoradas, como o taylorismo. Submeteu-se ao regime de funcionamento da máquina e à gerência direta do empresário, o que caracterizaria o novo modelo presente até os nossos dias: separação do capital e meios de produção de um lado; trabalho, do outro.

A Escola Fisiocrática surge em 1750 com seu lema “laisser faire, laisser passer” defendendo a liberdade de trabalho e o livre desenvolvimento da indústria e do comércio.

O liberalismo político, econômico e jurídico presentes na era do industrialismo foi fruto dos princípios consagrados pela Revolução Francesa de 1789 e norteava-se pela idéia de liberdade absoluta do homem na procura do seu próprio interesse, sem a interferência do Estado. Conseqüência disso foi a extinção das corporações de ofício, que já esboçavam através de seus estatutos algumas normas trabalhistas dispondo sobre duração da jornada, descanso nos feriados etc. Enfatizava-se, desse modo, a liberdade individual de contratar.

Dá-se início à derrocada da dignidade humana. As jornadas de trabalho variavam de 14 a 16 horas, explorava-se o trabalho de mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata. Nenhuma iniciativa voltada à segurança do trabalhador. Acidentes de trabalho eram constantes e corriqueiros, mormente entre os mineiros, expostos à explosões, intoxicação de gases, desmoronamentos e moléstias profissionais, como a tuberculose, sem que o trabalhador percebesse salário durante o tempo de afastamento.

O movimento sindical , ainda que clandestino e marginal, foi tomando forma, culminando com a aprovação, em 1824, de um projeto dando existência legal aos sindicatos. É evidente que, "a ação dos Trabalhadores reunindo-se em associações para defesa dos interesses comuns é uma das assinaladas forças modeladoras do direito do trabalho" (Nascimento,2007, P.29).

Ao lado dos sindicatos, o próprio Estado começa a posicionar-se perante as relações sociais, abandonando a neutralidade e tornando-se intervencionista para corrigir as distorções do liberalismo econômico. As constituições do México (1917) e de Weimar (1919) trazem para o seu bojo a proteção do trabalho e as garantias em benefício da classe economicamente fraca. Especialmente a Constituição de Weimar se torna modelo para as Constituições européias em matéria de direitos sociais.

Em 1919 o Tratado de Versalhes prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incumbida de proteger as relações entre empregados e

empregadores em âmbito internacional, através de convenções e recomendações.

A declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, prevê alguns direitos como férias remuneradas , repouso, limitação à jornada do trabalho .

Modernamente, o direito do trabalho é positivado não só por meio de leis constitucionais e ordinárias, mas também pelas convenções coletivas de trabalho, fruto de negociações diretas entre os sindicatos interessados e pelas convenções promulgadas pela Organização Internacional do Trabalhador.

2.1 Direito do Trabalho no Brasil

Nem sempre as constituições brasileiras abordaram temas atinentes ao trabalho. Versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo e outros pontos estruturais.

A Constituição de 1824 somente aboliu as corporações de ofício – art.179, XXV, visando assegurar a liberdade do exercício de ofícios e profissões.

Pela Lei do ventre Livre, a partir de 28.09.1871, os filhos dos escravos nasceriam livres. Em 28 de setembro de 1885 a Lei Saraiva-Cotegipe traz a liberdade aos escravos com mais de sessenta anos, daí ser conhecida como Lei dos Sexagenários. Finalmente, em 13/05/1888, a Princesa Isabel assina a Lei Áurea abolindo a escravatura.

A liberdade de Associação foi garantida na Constituição de 1891, de forma genérica, de modo que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública.

O Código Civil de 1916 dispôs sobre o contrato de prestação de serviços. Em 1923 surge a Lei Elói Chaves sobre a estabilidade dos ferroviários.

Em 1930, sob influência das transformações que aconteceram na Europa, e dos movimentos operários promovidos pelos imigrantes, é implantada a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. Nesse mesmo ano foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que, por meio de decretos, regula profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), justiça do Trabalho e etc.

A primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho foi a de 1934, garantindo a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal entre outros direitos.

A Constituição de 1937 evidencia o Estado intervencionista, governado por Getúlio Vargas. Ela “instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições.” (Martins, 2005, p. 43-45). Também estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho. No artigo 139 a greve e o lockout foram considerados recursos anti-sociais,

nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Com a necessidade de sistematizar as diversas e esparsas normas trabalhistas, foi editado o Decreto-lei 5.452, de 1º.5.1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho. Não se tratava de um direito novo, mas do agrupamento sistematizado das diversas leis existentes.

Ao contrário da anterior, a Constituição de 1946 é considerada democrática. Nas palavras de Barros A. M. (apud Zangari Junior, 9.13), "seu aspecto mais inovador consiste na integração da Justiça do Trabalho aos quadros do Poder Judiciário, pois anteriormente era órgão administrativo". Nela há previsão da participação dos trabalhadores nos lucros, estabilidade, direito de greve, etc. As leis ordinárias também instituem novos direitos, como por exemplo a Lei 4090/62, que criou o 13º salário, a Lei 4.266/63 implementando o salário-família etc.

A Constituição de 1967 não trouxe novidades no âmbito dos direitos trabalhistas. Em compensação, várias leis ordinárias surgem, como a 5.859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos, e no ano seguinte a Lei 5889, sobre o trabalhador rural . A Lei 6019/74 trata do trabalhador temporário.

Em 05.10.1988, foi aprovada a atual Constituição. Os direitos trabalhistas, que sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social, passam a

constar no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, artigos 7º a 11.

A vil exploração do ser humano ocorrida na era do industrialismo provocou uma reação tamanha na ordem jurídica que desaguou num arcabouço normativo rígido mantenedor da justiça social, embora não tenha sido capaz de garantir a completa extinção dos abusos, que até hoje são noticiados, como os casos de empregados mantidos em condições análogas à de escravos e de exploração de mão-de-obra infantil nos rincões desse país, cuja extensão geográfica dificulta a fiscalização pelos órgãos públicos.

3. A NOVA FACE DO MERCADO DE TRABALHO E A CRISE DO MODELO JURÍDICO

A crise do petróleo, iniciada entre 1973/74 abalou o sistema econômico e elevou as taxas de desemprego, situação ainda mais agravada pelo avanço tecnológico intenso que suprimia as barreiras de tempo e espaço e criava formas de prestação laborativa até então desconhecidas, como teletrabalho, escritório em casa – *home-office*, sendo a tecnologia da informação o requisito diferencial do trabalhador para a sua contratação. O mercado de trabalho passa a valorizar a experiência diversificada do trabalhador, não sendo mais um ponto favorável a permanência em uma só empresa ao longo da carreira.

A redução dos postos de trabalho, seja pela crise, seja pela revolução tecnológica, induz à mudanças acentuadas na estruturação das empresas, "atenuando-se, em certa medida, a tendência, que antes parecia incontrolável, de agregação de grandes massas de trabalhadores em grandes estabelecimentos produtivos" (Delgado, 2005). Tanto assim é, que no final do Século XX, observa-se uma remodelação das indústrias para ajustarem-se ao cenário de recessão econômica que se apresentava, e que sinalizava a crise de empregos nas empresas de grande vulto.

Tornou-se imperiosa a flexibilidade e o rompimento de estruturas tradicionais, embasadas no fordismo e taylorismo, cuja ênfase era a organização científica do trabalho para atingir a produção em alta escala, por meio de linha de montagem e divisão do processo produtivo em operações ordenadas. A rigidez desse sistema dá lugar a um modelo flexibilizado em que os operários são

multifuncionais e onde novas tecnologias são absorvidas. É o denominado toyotismo nascido no Japão, que privilegia o trabalho em equipe, o conhecimento e experiência diversificados e implementa a subcontratação, transferindo-se parte do processo produtivo para outras empresas ou até mesmo fases inteiras do ciclo produtivo. Surge a terceirização, que é a utilização de terceiro (uma empresa menor) para a realização de atividades-meio, que não constituem o objeto principal da empresa.

Como bem destaca Romita (1998) a planificação centralizada do passado, deu lugar à descentralização das decisões, à multiplicação de unidades de escala menor. As empresas adotam estruturas menores, de baixo custo e alto grau de especialização e *Know-how*. Este autor observa que "a fábrica tradicional, típica, resultado das primeiras revoluções industriais é substituída por organizações flexíveis, baseadas em noções toyotistas, sem rigidez, à base de relações contratuais flexibilizadas entre capitalistas e trabalhadores" .

Estas são, portanto, as três principais fórmulas de gestão trabalhistas adotadas: **redução de cargos e funções** (postos de trabalho), atribuindo-se número maior de função e tarefas ao mesmo obreiro; **terceirização**, caracterizada pela inserção no interior da relação efetiva entre trabalhador e seu tomador de serviços uma empresa intermediária, chamada prestadora de serviços, que passa a responder pelo vínculo empregatício com o obreiro, e **sistema toyotista de gestão**, que visa elevar a produtividade e adaptar a empresa à alta competitividade e à insuficiente demanda no mercado

consumidor, utilizando, como já mencionado acima, a subcontratação, entre outras estratagemas, para atingir esse fim.

A subcontratação não reduz os postos de trabalho, mas desloca-os das grandes empresas para os entes sub-contratados. Porém, ela tende a diminuir drasticamente o valor econômico desse mesmo empregado por meio de menores salários, supressão de benefícios, tais como plano de saúde, e precárias condições de trabalho por conta de instalações inadequadas (falta de refeitório, etc.), pois muitas dessas unidades empregadoras são incipientes, com poucos anos de atuação no mercado, e ainda estão em processo de estruturação.

Todas as concepções do direito do trabalho foram alicerçadas na debilidade dos trabalhadores, na acentuada desigualdade econômica entre as partes no contrato, posto que o modelo industrial à época eram as grandes unidades produtivas, altamente lucrativas.

Um olhar atento à realidade hodierna revela o quanto tem sido penoso ao pequeno empreendedor os encargos que por imposição legal é impelido a suportar.

O contexto sócio-econômico das empresas é outro, porém as leis que regem o contrato e os direitos trabalhistas permanecem imutáveis e aplicáveis indistintamente, sem ser levada em conta a diferença entre a que emprega mais de mil trabalhadores e cujos negócios rendem elevado faturamento e a

que emprega apenas três ou quatro, mal tendo condições de se garantir em períodos de retração do mercado. Em algumas dessas, o padrão de vida e rendimentos auferidos pelo dono do negócio não está muito longe dos que são gozados pelo empregado, não se evidenciando, dessa forma, a hipossuficiência do trabalhador e sim, a fragilidade do próprio negócio. O caso concreto ocorrido na Vara de Quixadá – CE, corrobora tal assertiva:

> Diante do pretório, o empregado e o patrão, ambos com sintoma de infinita pobreza; o primeiro reclama soma elevada de diferença salarial, 13º, férias, horas extras, salário-família, indenização de antigüidade, anotações de CTPS; o reclamado não sabe sequer se manifestar em contestação, limita-se a dizer que não tem condição financeira para pagar qualquer indenização, mesmo com prejuízo do sustento próprio e da família (claro que expresso em linguagem coloquial); o Juiz-Presidente propõe a conciliação e para a surpresa de todos, o reclamado oferece a bodega ao reclamante na condição de este o empregar com carteira assinada e salário-mínimo. O reclamante rejeitou a proposta, dizendo que a bodega (contra a qual reclamava) não suportava tal encargo (Lima, 1994).

Há que se modernizar o direito do trabalho à luz da evolução das organizações de trabalho. Uma vez detectada a ineficiência dos modelos vigentes do direito do trabalho, e a desconfiguração das antigas estruturas no contexto econômico-social, impõe-se a necessidade de revisão das normas trabalhistas, notadamente daquelas aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, com vistas na formalização e na empregabilidade.

No magistério de Miguel Reale:

> a vida dos modelos jurídicos se desenvolve entre dois fatores operantes, um visando à sua preservação e permanência, outro reclamando a sua reforma e substituição. Isso leva os modelos jurídicos a experimentarem uma “autocorreção” em função de mutações operadas no plano dos fatos, dos valores e do próprio ordenamento normativo global, repercutindo na hermenêutica jurídica... Os modelos jurídicos acham-se imersos na práxis social, e dela também não se afastam os legisladores, advogados e os juízes, isto é, os que elaboram

> os modelos jurídicos e os que com eles operam (REALE, 1990, p.165).

Segundo este mesmo autor, o ajuste hermenêutico, ou seja, essa tentativa de enquadrar a norma ao fato, não pode alterar a significação dos textos normativos. Melhor que esse esforço de adequação, é decretar-se a perda da vigência dos modelos jurídicos, pondo outros em seu lugar, para serem, tanto como os anteriores, expressão do querer e do sentir do povo.

Nesse sentido Almeida, discorrendo sobre essa adequação da lei ao contexto socioeconômico atual , afirma:

> A busca de novos paradigmas para o Direito do Trabalho regular a relação de emprego, visando, no plano jurídico, à contribuição da superação do desemprego e da informalidade no mercado de trabalho, passa necessariamente pela regulação dessa relação empregatícia centrada no contexto das empresas, sobretudo da pequena empresa, como a grande empregadora da modernidade. (Almeida, 2005, p.119).

As concepções de direito laboral, criadas para atenuar os excessos de poder do empregador, com base na premissa de debilidade econômica e jurídica dos trabalhadores subordinados, têm sido questionadas por grande parte dos estudiosos interdisciplinares do assunto. De fato, tem-se de um lado o empregado, cercado por normas protetoras que engessam a relação jurídico-contratual sem considerar as peculiaridades e limitações da outra parte. Do outro lado, temos as micro e pequenas empresas, submetidas às rígidas leis trabalhistas nos mesmos moldes das de grande porte, o que, muitas vezes, faz com que ela se mantenha na informalidade.

Dada a fragilidade financeira das micro e pequenas empresas, comprovada pelo alto índice de mortalidade, especialmente nos primeiros anos de existência, não se pode dispensar a elas tratamento isonômico em face daquelas mais sólidas, bem estruturadas e altamente lucrativas.

Robortella afirma que:

> A nova realidade pede estruturas flexíveis e diferentes graus de tutela, a fim de que os desiguais sejam tratados desigualmente, na medida de sua desigualdade, (...) e que as empresas devem receber tratamento legal conforme seu tamanho, potencial econômico e necessidade (Robortella, 2005, p.86).

4. CONCEITO DE EMPRESA

Antes de examinar as especificidades concernentes à micro e pequena empresa, faz-se necessário definir o conceito de empresa, partindo-se, desta forma, do geral para o especial.

O novo Código Civil, que trata do "Direito de Empresa" no seu Livro II, rejeitou o sistema tradicional adotado pelo Código Comercial de 1850, centrado no comerciante e no exercício profissional da mercancia – teoria dos atos de comércio, e introduziu o sistema do empresário e da atividade empresarial – teoria da empresa. Diz o art. 966: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

O legislador conceituou o empresário e não a empresa, reproduzindo o artigo 2082 da codificação italiana.

O conceito que se tem de empresa é emprestado do universo econômico, ou seja, uma “organização voltada à produção de bens e serviços". Embora se busque uma definição jurídica, esta ainda não foi concebida.

Para Requião (2007), a empresa é a “combinação de elementos pessoais e reais, colocados em função de um resultado econômico, e realizada em vista de um intento especulativo de uma pessoa, que se chama empresário”. Delgado (2007) a define como “complexo de bens materiais e imateriais e

relações jurídicas que se reúnem como um todo unitário, em função de dinâmica e finalidade econômicas fixadas por seus titulares".

Embora não haja um conceito jurídico para empresa, o direito dela se ocupa:

a) Ao disciplinar as atividades do empresário, sujeitando-o às normas que dispõem sobre o registro da empresa;

b) Ao proteger a empresa quanto às suas criações e inventividade (propriedade imaterial), reprimindo a concorrência desleal;

c) Ao regular a proteção do complexo de bens da empresa, incluindo aqui o ponto comercial;

d) Ao reger a relação de emprego.

A nova regulação amplia a abrangência da matéria, abarcando um número maior de atividades, como a de serviços, a rural (empresa rural), dentre outras. Com o novo Código Civil, já não existe a divisão das empresas em civis e comerciais.

4.1 Empresa como Empregador

O art. 2º da CLT dispõe que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

4.2- Conceituação de micro e pequenas empresas

Diversos são os critérios utilizados para a definição de micro e pequenas empresas, ora levando-se em conta o valor do faturamento, ora o número de

empregados ou outros fatores, ora a combinação deles. Assim, pelo critério de número de pessoas ocupadas, temos:

- Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE):

- Microempresa: Aquela que ocupa de 0 a 9 pessoas;
- Pequena empresa: 10 a 49 pessoas ocupadas;
- Média empresa: 50 a 249 pessoas ocupadas e
- Grande empresa: 250 e mais pessoas ocupadas.

- Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE):

- Microempresa: I) na indústria e construção – até dezenove pessoas ocupadas; II) no comércio e serviços – até nove pessoas ocupadas;
- Pequena empresa: I) na indústria e construção – de vinte a noventa e nove pessoas ocupadas; II) no comércio e serviços – de 10 a 49 pessoas ocupadas;
- Média empresa: I) na indústria, de 100 a 499 empregados, no comércio e serviços, de 50 a 99;
- Grande empresa: na indústria, acima de 499 empregados, no comércio e serviços, mais de 99.

A Lei Complementar n.123, de 14 de dezembro de 2006, considera em seu artigo 3º, incisos I e II, as microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário a que se refere o artigo 966 do Código Civil devidamente registrado no Registro de Empresas

Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas que aufira, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais), para a microempresa; e, no caso das empresas de pequeno porte, as sociedades que aufiram, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais), e igual ou inferior a R$ 2.400.000,00 por ano calendário excluindo aquelas que se encontrem em algumas situações descritas no parágrafo quarto, como se verá no momento oportuno. Assim, no nosso ordenamento jurídico, o critério adotado foi o valor da receita bruta.

A variedade de critérios para definição decorre do fato de que a finalidade e os objetivos das instituições que promovem seu enquadramento são distintos (regulamentação, crédito, estudos, etc.).

Conforme alerta o estudo elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, intitulado "As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil 2001"[1], a adoção de apenas um critério muitas vezes leva a uma classificação imprecisa, que não corresponde à verdade:

> O critério de classificação por número de pessoas ocupadas não leva em conta as diferenças entre atividades com processos produtivos distintos, uso intensivo de tecnologia da informação (Internet, e-commerce, etc.) e/ou forte presença de mão-de-obra qualificada, podendo ocorrer em algumas atividades a realização de alto volume de negócios com utilização de mão-de-obra pouco numerosa, como é o caso do comércio atacadista, das atividades de informática e dos serviços técnico-profissionais prestados às empresas (atividades jurídicas, de contabilidade, consultoria empresarial, etc.).

---

[1] (Fonte:Estudos e Pesquisas - Informação Econômica número 1 Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf)

Pelo exposto, é bem possível que uma empresa altamente informatizada possua pouquíssimos empregados e seu faturamento corresponda aos das médias e grandes empresas.

Como já mencionado, o conceito de empresa como empregador no direito do trabalho está bem demonstrado no artigo 2º da CLT. Todavia, há que se levar em conta, para os objetivos pretendidos no presente estudo, outros critérios para classificar a pequena e microempresa além da quantificação de empregados.

Interessa aqui, também, o faturamento, localização geográfica, composição acionária, ramo de atividade. Isso tudo considerado, dará condições de um melhor enquadramento das empresas com vistas a um regime jurídico mais benéfico.

4.3 Características gerais das micro e pequenas empresas

A despeito da utilização de critérios diversos utilizados na conceituação das Micro e Pequenas empresas, elas apresentam as seguintes características[2]:

a) Baixa intensidade de capital;

b) Altas taxas de natalidade e de mortalidade: demografia elevada;

c) Forte presença de proprietários, sócios e membros da família como mão-de-obra ocupada nos negócios;

d) Poder decisório centralizado;

---

[2] Fonte:Estudos e Pesquisas - Informação Econômica número 1 Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf

e) Estreito vínculo entre os proprietários e as empresas, não se distinguindo, principalmente em termos contábeis e financeiros, pessoa física e jurídica;

f) Registros contábeis pouco adequados;

g) Contratação direta de mão-de-obra;

h) Utilização de mão-de-obra não qualificada ou semi-qualificada;

i) Baixo investimento em inovação tecnológica;

j) Maior dificuldade de acesso ao financiamento de capital de giro; e

k) Relação de complementaridade e subordinação com as empresas de grande porte.

5. A FUNÇÃO SOCIAL DA PEQUENA E MICROEMPRESA E SEUS PONTOS CRÍTICOS

É inegável a contribuição que as micro e pequenas empresas têm dado à economia no âmbito nacional e internacional, seja pelo fenômeno da desverticalização, sendo elas partícipes do ciclo produtivo, seja pelo empreendedorismo individual, com uso de novas idéias e invenções tecnológicas, ou ainda pela empregabilidade no segmento, o que contribui para a circulação da riqueza na sociedade, resultando num fortalecimento da economia.

A seguir, será analisada a importância das micro e pequenas empresas no mercado de trabalho.

5.1– Importância da pequena e microempresa na esfera trabalhista

É certo que hoje as pequenas e microempresas e o negócio informal ocupam importantíssima posição no mercado de trabalho. São responsáveis pela maioria dos postos de trabalho e do total de empresas existentes no país. Uma de suas grandes contribuições é acolher as faixas mais frágeis quanto à empregabilidade, que são os jovens à busca do seu primeiro emprego e profissionais com mais de 40 anos. Essas empresas se instalaram de forma não aglutinada, ou seja, não se concentram geograficamente de forma a criar um pólo. Espalharam-se pelas mais distantes localidades.

O empreendedorismo tem se desabrochado no Brasil, de início, como única alternativa encontrada por trabalhadores desempregados e famílias sem renda.

Segundo SOTT (2004, p.64), pesquisas oficiais apontavam que 25% dos empreendedores iniciaram um negócio motivados pelo desemprego, e 17,7% buscavam complementar a renda familiar. A abertura de um negócio era a única saída encontrada por esses trabalhadores desempregados.

Entretanto, um estudo elaborado pelo Sebrae em 2008, intitulado "10 anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas"[3] mostra que houve uma forte alteração dos motivos da abertura de empresa nos últimos anos: para 35% o motivo foi o desejo de ter o negócio próprio; para 32% foi o fato de terem identificado uma oportunidade; para 11% foi a pretensão de melhorar de vida (aumentar a renda pessoal); para 10% foi a exigência de clientes (ter CNPJ); 7% citaram o desemprego e 5% responderam outros motivos. Entre as duas opções "oportunidade ou necessidade", 66% dos entrevistados afirmaram ter aberto o negócio por oportunidade e 34% por necessidade.

O Brasil ocupou a 13ª posição no ranking mundial de empreendedorismo realizado pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM) em 2008[4]. A Taxa de Empreendedores em Estágio Inicial (TEA) brasileira foi de 12,02 o que significa que de cada 100 brasileiros 12 realizavam alguma atividade empreendedora até o momento da pesquisa. O Brasil é o 3º país mais empreendedor do G-20, se considerada a TEA.

---

[3] Disponível em http://www.sebraesp.com.br/sites/default/files/mortalidade_2006_2007.pdf
[4] Disponível em http//sebrae.org.br. Acesso em 08/06/2009

Apesar de já ter ocupado posições melhores no ranking mundial, os números atuais ora expostos ainda são extremamente positivos. Ressalte-se que a própria Constituição Federal estampa em seu artigo 1º, inciso IV o princípio do valor social da livre iniciativa. Já no artigo 170 assevera que a ordem econômica é fundada na livre iniciativa, razão porquê restringe a atuação estatal ao dispor no artigo 173 que a exploração direta da atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, ressalvados os casos previstos na própria Constituição.

O estudo Demografia de Empresas 2006, realizado pelo IBGE[5] revelou que em 2006, do total de 5,7 milhões de empresas e outras organizações ativas no CEMPRE, 5,1 milhões, ou 89,8%, eram entidades empresariais, que ocupavam 30,2 milhões de pessoas, sendo 23,3 milhões (77,2%) de assalariadas. A análise por porte dessas empresas ativas revela que elas eram em sua maioria (92,2%) microempresas. Por outro lado, apesar de as grandes empresas representarem uma pequena parcela desse conjunto, 0,2%, sua importância evidencia-se na absorção de 32,0% das pessoas ocupadas, 41,4% das pessoas assalariadas e por terem pago 57,7% do total de salários e outras remunerações no ano.

---

[5] Disponível em: http://www.ibge.gov.br. Acesso em 08 de junho de 2009

De cada dez empregos formais criados por empresas novas (com até cinco anos) entre 2000 e 2006, em média, 5 foram em microempresas, 3 em pequenas, 1 nas médias e 1 nas grandes. [6]

Os dados expostos no apêndice do Anuário de Trabalho na micro e Pequena Empresa – 2008, elaborado pelo SEBRAE e DIEESE[7], harmonizam-se com estes, ao mostrar que:

> a participação de micro e pequenas empresas no conjunto dos estabelecimentos formais brasileiros é maciça, e corresponde a 98% do total, entre 2002 e 2006. A partir de 2004, as micro e pequenas empresas suplantaram a barreira dos dois milhões de empresas formais e empregavam, em 2006, mais de 13,2 milhões de trabalhadores urbanos formais, que representam um pouco mais da metade dos empregos urbanos formais do país (grifo nosso).

Ainda baseando-se nesta fonte, no período 2006/2002 os empregos cresceram a uma taxa de 4,2% ao ano nas microempresas, enquanto nas pequenas a expansão foi de 5,4% ao ano , gerando 5,3 milhões de postos de trabalho no período, o que corresponde à média de 1,3 milhões de postos por ano. Em conjunto, as micro e pequenas empresas responderam, em 2002, por 99,2% do número total de empresas formais, por 57,2% dos empregos totais e por 26,0% da massa salarial.

O seguimento das micro e pequenas empresas é o que gera mais postos de trabalho com menores investimentos:

> É o que acontece, por exemplo, com relação ao artesanato, cuja cadeia produtiva absorve cerca de 8,5 milhões de

---

[6] Consideram-se, neste estudo, de 0 a 9 pessoas ocupadas – microempresas; de 10 a 49 pessoas ocupadas - pequenas empresas; de 50 a 249 pessoas ocupadas - médias empresas; e de 250 e mais pessoas ocupadas - grandes empresas

[7] disponivel em http//www.dieese.org.br. Acesso em 08 de junho de 2009

> pessoas. De acordo com a Organização Mundial do Turismo, enquanto a indústria automobilística brasileira precisa de R$ 170 mil para gerar um emprego, com apenas R$ 50 é possível garantir matéria prima e trabalho para um artesão (SOTT, 2004).

A maior parte das grandes empresas começou pequena e experimentou crescimento econômico gradativo, o que contribuiu muito para a expansão econômica do país. É possível concluir-se, então, que através de políticas de incentivo aos pequenos negócios poderá ser criado um futuro melhor para a sociedade brasileira.

5.2 - Pontos Críticos da Micro e Pequena empresa: Informalidade e Alta taxa de mortalidade

Ao mesmo tempo em que as micro e pequenas empresas têm uma importância vital na economia e no mercado de trabalho, elas lideram, conjuntamente, segundo as estatísticas, o número de empresas extintas e um número expressivo vive à sombra da informalidade.

De fato, o estudo Demografia de Empresas 2006, realizado pelo IBGE[8] mostra que entre as empresas extintas, mais de 90,0% eram microempresas e foram responsáveis pela extinção de 44,8%, em média, ao ano, dos postos assalariados formais; Entre 2000 e 2006, de cada 10 empregos formais perdidos ao ano, em média, 4,5 estavam nas microempresas, 2,5 nas pequenas, um nas médias e dois nas grandes. Nesse mesmo período foram

[8] disponível em http//:www.ibge.com.br. Acesso em 03 de junho de 2009).

criadas, em média, 726,6 mil empresas ao ano e extintas 493,8 mil, o que representa um saldo anual líquido de 233 mil empresas:

O último levantamento do SEBRAE-SÃO PAULO[9] mostra que:

- 27% das empresas fecham no primeiro ano;
- 38% encerram suas atividades até o 2º ano;
- 46% extinguem-se antes do 3º ano;
- 50% não concluem o 4º ano;
- 62% fecham até o 5º ano e
- 64% encerram as suas atividades antes de completarem o 6º ano

Ainda nesse estudo verifica-se que a taxa de mortalidade de empresas de até cinco anos, caiu de 71% no estudo de 2000/01 para 56% no estudo de 2004/05 e voltou a crescer para 62% no estudo de 2006/07.

De 1988 a 2007, as taxas de mortalidade caíram em todos os perfis de comparação: no 1º ano, de 35% para 27%; no segundo, de 46% para 38%, no 3º ano de atividade, de 56% para 46%; no quarto ano, de 66% para 50% e no quinto ano, de 71% para 62%.

Embora a área afeta ao presente trabalho, seja a do campo jurídico, perquirindo as conseqüências do tratamento isonômico dado a empresas desiguais, não se pode deixar de considerar que outras causas, de natureza econômica ou social, concorrem para a mortalidade precoce das empresas, segundo o mesmo estudo do Sebrae :

---

[9] Estudo 10 anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas, disponível no http//:www.sebrae.com.br. Acesso em 13 de junho de 2009.

- Ausência de um comportamento empreendedor;
- Ausência de um planejamento prévio;
- Deficiências da gestão empresarial;
- Insuficiência de políticas públicas de apoio aos pequenos negócios;
- Dificuldades decorrentes da conjuntura econômica;
- Impacto dos problemas pessoais sobre os negócios

Por ter havido uma evolução positiva em alguns desses fatores, tem diminuído o índice de fechamento das empresas nos primeiros anos de existência. Um deles é o crescimento global da economia. Outro, é o aumento da busca de informações pelo novo empreendedor e, por fim, a adoção das políticas governamentais de apoio aos pequenos negócios, fomentadas pela constituição de 1988, levadas a efeito pela edição de várias leis, as quais trouxeram mudanças tímidas na seara do direito do trabalho.

Quanto à informalidade, ela se apresenta de duas formas: através da não legalização das empresas, que não recolhem os tributos devidos e da contratação de trabalhadores sem carteira assinada.

Não só os cofres públicos têm prejuízos com a informalidade, deixando de arrecadar os tributos, mas também os empregados, alijados que são de todos os direitos expressos na C.L.T. Este é um ambiente fértil para propinas e subornos com intuito de afastar pesadas multas.

O fato de 50% das Microempresas ainda estarem na informalidade indica que o governo deve avançar mais na implantação de políticas públicas de favorecimento aos pequenos negócios, promovendo as mudanças pertinentes na área trabalhista, com vista ao emprego formal.

Freitas (2004) enumera os obstáculos ao crescimento econômico e, dentre eles inclui a qualidade das leis trabalhistas:

> O Brasil está na penúltima colocação no ranking da avaliação das leis trabalhistas; a nossa legislação é retrógrada e desestimula a criação de empregos formais; muitos países tornaram as leis trabalhistas bem mais funcionais, embora preservando as premissas básicas da Organização Internacional do Trabalho (...); nesses países, a redução no custo de mão-de-obra incentivou as contratações.

5.3. Da aplicação do princípio da isonomia

A defesa de um tratamento jurídico diferenciado às micro e pequenas empresas na seara trabalhista exige um correto entendimento do princípio da isonomia, sem o que ele se tornaria um óbice a tal pretensão.

O princípio da isonomia constitui-se um dos pilares sobre o qual é construído o ordenamento jurídico. Com efeito, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade [...]”.

Alexandre de Moraes (apud SPÍNOLA, 2003) expõe com brilhantismo, o alcance do princípio da igualdade:

> [...] Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o principio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

Quando a Constituição assevera que todos são iguais perante a lei, está se reportando a uma igualdade formal e não material, pois na realidade existem as diferenças entre os sujeitos a que a norma se destina. Conforme entende Misabel Derzi (apud SPÍNOLA, 2003), somente as desigualdades existenciais que são também desigualdades jurídicas justificam uma atuação positiva do legislador. Assim é que os desiguais devem ser tratados de forma desigual e sempre na medida da sua desigualdade.

Nas palavras de Marçal Justem Filho (apud SPÍNOLA, 2003):

> [...] Será inválida a discriminação criada pela própria lei ou ato administrativo que não retrate uma diferença efetiva no mundo real. Sob esse ângulo, o direito não cria a diferença, mas a reflete. O direito apenas pode criar o tratamento jurídico diferenciado. Mas a diferença, em si mesma, existe antes e fora do direito.

A pequena e microempresa afiguram-se em situação diferente das empresas de grande porte, fato já reconhecido pela Constituição Federal em seu artigo 170, inciso IX, ao estabelecer como um dos princípios da atividade econômica o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte.

Já demonstrado aqui o quanto esses pequenos negócios têm se mostrado vulneráveis diante de um mercado imprevisível, sendo alto o índice de

mortalidade, pelo que são plenamente justificável políticas que lhes reduzam o peso das leis trabalhistas, tal como se deu com os encargos tributários.

O Estado deve cumprir com acurado empenho esse ditame constitucional, dado o interesse público envolvido na questão do fortalecimento e desenvolvimento desses pequenos empreendimentos, os quais desempenham uma função social de elevada importância, como já abordado antes.

5.4. SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

Como já mencionado, o Brasil ocupa atualmente a 13ª posição no ranking mundial de empreendedorismo; a ausência de um planejamento prévio para abertura do negócio e as deficiências da gestão empresarial são fatores que contribuem para o fracasso das novas empresas. Conclui-se daí que o Sebrae exerce um papel fundamental, suprindo o empreendedor das informações e treinamento de que precisa.

Seu surgimento se deu em julho de 1972, como associação civil, sem fins lucrativos, denominada CEBRAE (Centro de Apoio à Pequena e Média Empresa), cujo objeto consistia na prestação de serviços de organização empresarial em todos os seus aspectos e na assistência à pequena e média empresa. Por força do Decreto 90414, de 07.11.1984, passou a ser vinculado ao Ministério da Indústria e Comércio.

Em 09.10.1990, o Decreto 99.570, que complementa a Lei 8029, de 12 de abril de 1990, altera a denominação do CEBRAE para SEBRAE (Serviço Brasileiro

de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), retirando-o da administração pública para torná-lo um serviço social autônomo, administrado predominantemente pela iniciativa privada.

O Sebrae é mantido pela contribuição das empresas, que recolhem 0,6% sobre a folha de pagamento. Atua em parceria com o setor público apoiando as micro e pequenas empresas, fomentando projetos de fortalecimento e desenvolvimento desses entes, através da capacitação gerencial dos pequenos empreendedores e do apoio técnico. Presta um relevante serviço de planejamento para a abertura dos negócios, proporcionando maior probabilidade de êxito.

O SEBRAE é um precioso instrumento de auxílio na implementação e desenvolvimento dos pequenos negócios, contribuindo, por via reflexa, com o crescimento econômico e ampliação do número de empregos.

6 DA LEGISLAÇÃO SOBRE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Seguindo a breve análise da importância das micro e pequenas empresas, sua fragilidade nos primeiros anos, bem como o alto índice de mortalidade e a notável informalidade deste seguimento, passa-se agora ao exame da legislação pertinente.

6.1. Breve Retrospecto

A Lei 6.468, de 14.11.77, estabeleceu a tributação simplificada para as pessoas jurídicas de pequeno porte, dando opção para o cálculo do imposto de renda com base no lucro presumido, ao invés de ser no lucro real.

Embora já fosse um tratamento diferenciado às empresas de pequeno porte, não lhes fora dada a dispensa do pagamento do tributo, o que só ocorreu com a sanção do Decreto-lei 1.780, de 14.04.80, o qual adotava o critério quantitativo, que tinha por base a receita bruta anual e excluía diversos tipos de atividades.

A Lei 7.256/84, de 27.11.84 – Estatuto da Microempresa – definiu microempresa; excluiu da definição uma relação de empresas pelos critérios especificados no artigo 3º; dispôs sobre o registro especial; estabeleceu normas de natureza fiscal, previdenciária e trabalhista e as referentes ao apoio creditício e ainda impôs penalidades àqueles que desobedecessem a seus preceitos.

Essa Lei retirou a obrigatoriedade das microempresas notificarem o Ministério do Trabalho e os sindicatos quanto às férias coletivas. Porém manteve a exigência de anotação da carteira profissional dos empregados; de apresentar a Relação Anual de Informações Sociais; de manter arquivados os documentos comprobatórios de direitos e obrigações trabalhistas e previdenciárias e de recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

A seguir, vem a Lei Complementar 48, de 10.12.84, tratando da isenção do ICMS e ISS. O Decreto 90.880, de 30.1.85, regulamentou o Estatuto da Microempresa.

A Constituição Federal de 1988, segundo os princípios fundamentais estabelecidos no título I, prima pela construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que tenha por fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com a finalidade de garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos e construir uma ordem social com base no primado do trabalho e que tenha por objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Os objetivos e valores estabelecidos na nossa Carta Magna, em seu artigo 3º e 170, por si só fundamentam o cuidado especial e tratamento jurídico diferenciado às empresas pequenas, pois o desenvolvimento nacional, o trabalho, a livre iniciativa, somente existirão eliminando-se as barreiras e propiciando-se a expansão dessas.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a instituir tratamento diferenciado à micro e pequena empresa. Diz o artigo 170:

> A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
> [...]
> IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País (redação dada pela Emenda 6/95).

A redação original referia a "tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. Diz mais, no artigo 179:

> A União, Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

A Lei 7.256/1984 foi recepcionada pela Constituição de 1988. No entanto, em 28.03.1994, foi editada a Lei 8.864, que revogou apenas as disposições incompatíveis daquela.

A Lei 8.864/94, mesmo promulgada após a Constituição de 1988, não avançou muito nas vantagens previstas na Lei 7.256/1984. Ao contrário disso, revogou a isenção fiscal anteriormente concedida.

De inovações positivas podem ser apontadas a ampliação do limite máximo de receita bruta anual para a microempresa e a inclusão da pequena empresa, antes não alcançada pelo regime jurídico diferenciado, atribuindo-se um limite próprio de receita bruta para fins de seu enquadramento.

No que concerne ao âmbito trabalhista, não manteve o percentual mínimo para cálculo da contribuição do empregado aos cofres da previdência; estabeleceu o ressarcimento dos custos de perícia para avaliação de condições de insalubridade ou de periculosidade se o respectivo laudo concluir pela inexistência dessas condições; incluiu como objetivo das fiscalizações trabalhistas, a orientação das microempresa e empresa de pequeno porte. Em seu artigo 20, manteve a dispensa de notificação ao Ministério do Trabalho acerca das férias coletivas, mas impõe o cumprimento do art. 3º, da CLT, devendo ser comunicado o sindicato e afixado aviso no local de trabalho.

A pouca contribuição que essa lei trouxe para solução dos problemas reais das empresas a que visava proteger, como o alto grau de mortalidade e informalidade, e ainda seu retrocesso nas questões fiscais, levou à necessidade de criação de outras leis que melhor atendessem à orientação emanada do próprio texto constitucional no sentido de eliminar ou reduzir obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias.

Um mês após a edição da Medida Provisória n. 1526, de 5 de novembro de 1996, esta foi convertida na Lei 9.317, que trata do regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte – SIMPLES.

Essa lei criou uma dicotomia no direito brasileiro ao utilizar critério diferente para definir a micro e pequena empresa no tocante aos benefícios fiscais,

desprezando o já utilizado para os benefícios trabalhistas, previdenciários e creditícios. As Leis 9732/98 e 9.779/99 encarregaram-se de corrigir essa questão.

A OIT, cônscia do papel relevante das empresas de pequeno porte no crescimento econômico dos países, com geração de milhares de emprego, em 1998 pronunciou-se através da Recomendação n.189, na qual incentiva os Estados Membros a potencializarem o desempenho das pequenas e médias empresas no que se refere à promoção do emprego, à inclusão dos grupos desfavorecidos na economia, ao aperfeiçoamento das condições de trabalho, à inovação etc., adotando-se, para isso, políticas facilitadoras.

A Organização Internacional do Trabalho dispõe de dois instrumentos jurídicos para cumprir sua missão de proteção aos trabalhadores: a convenção e a recomendação. Ambas são aprovadas pela Assembléia Geral pela maioria de 2/3. A convenção se torna obrigatória somente após a sua ratificação pelos Estados. Já a recomendação tem um caráter apenas indicativo. A recomendação tem lugar quando as discussões em torno do objeto tratado ainda não estão maduras o suficiente para adoção de convenção, situando-se então numa fase preambular até que se alcance uma consciência comum sobre o tema. A recomendação serve de inspiração para a atividade legislativa dos Estados membros.

O Novo Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, instituído pela Lei 9841, de 05 de outubro de 1999, revogou expressamente as Leis

7.256/84 e 8.884/96. Em seu artigo 11 dispensou a microempresa e a empresa de pequeno porte do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2°, 360; 429 e 628, § 1°, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. São desobrigadas, portanto, de manter quadro de horário do trabalho; de anotar a concessão de férias no livro ou fichas de registro dos empregados; da entrega da Rais; de matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem uma porcentagem legal de aprendizes; de possuir o livro de "Inspeção do Trabalho".

Quanto à fiscalização estatuiu o critério da dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Outras leis foram editadas, facultando a um número maior de empresas a opção pelo Simples. Dentre elas: Lei 10.034/2000; Lei 10637/2002; Lei 10.684/2003 e Lei 10.964/2004.

O Código Civil de 2002, seguindo os preceitos do art. 179 da Constituição Federal preconiza em seu artigo 970: "A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes." Ainda em seu artigo 1.179, parágrafo 2º dispensou o pequeno empresário de "seguir um sistema de contabilidade, mecanizado ou não, com base na escrituração uniforme de seus

livros, em correspondência com a documentação respectiva, e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico."

As micro e pequenas empresas também tiveram seu lugar na Lei 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Esta lei trata da recuperação judicial e extrajudicial e falência, e traça um plano de recuperação judicial especial para as micro e pequenas empresas. Estabelece em seu art. 71 que o plano especial de recuperação judicial será apresentado no prazo 60 (sessenta) dias da publicação da decisão que deferir o processamento da recuperação judicial e abrangerá exclusivamente os créditos quirografários, com pagamento até 36 parcelas e juros de 12% ao ano, sendo a primeira parcela paga no prazo máximo de 180 dias, contado da distribuição do pedido de recuperação judicial e estabelecerá a necessidade de autorização do juiz para o devedor aumentar despesas e contratar empregados.

Em 14 de dezembro de 2006, a Lei Complementar n. 123 instituiu o novo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que será objeto de estudo no próximo tópico.

6.2 – Do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte – Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006

Esta Lei dá continuidade aos esforços no sentido de garantir acesso a um modelo tributário, creditício, burocrático e trabalhista simplificado aos pequenos empreendimentos. São as regulamentações de natureza trabalhista que merecerão atenção neste estudo.

Para este diploma, são microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, as que aufiram receita bruta inferior a R$ 240.000,00 (microempresa) e que aufiram receita bruta superior a R$ 240.000,00 e igual ou inferior a R$ 2.400.000,00 por ano calendário (art. 3º, I e II).

No cotejo com a lei anterior, n. 9841/1999, observa-se que o limite de receita estabelecido pelo novo estatuto dobra em seu valor, abarcando um número bem maior de empresas.

No parágrafo 4º do artigo 3º cuidou o legislador de excluir do alcance desta lei a pessoa jurídica de cujo capital participe outra pessoa jurídica; que seja filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior; de cujo capital participe pessoa física que seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado; cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar ultrapassando a receita bruta global dos limites traçados por lei; cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, e que a renda bruta global ultrapasse os limites da lei; constituída sob a forma de cooperativas, salvo as de consumo; que participe do capital de outra pessoa jurídica; que exerça atividade de banco comercial, de

investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar; resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores; constituída sob a forma de sociedade por ações.

A Emenda Constitucional nº 6/95 deu nova redação ao artigo 170, inciso IX da Constituição federal, restringindo o tratamento jurídico diferenciado às empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Com isso, explica-se a exclusão de empresas sediadas no exterior.

O artigo 50 do Novo Estatuto é dirigido ao poder público e aos Serviços Sociais Autônomos, prescrevendo-lhes a incumbência de estimular as microempresas e as empresas de pequeno porte a formar consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

O artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho obriga as empresas a manterem serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. A formação de consórcios para esse fim reduzirá custos e possibilitará a essas empresas menores desenvolverem um ambiente seguro aos seus empregados.

A Lei Complementar 123/2006, no Capítulo VI, intitulado “ Da simplificação das relações de trabalho”, substituiu integralmente os artigos 10 a 13 da lei antiga. Repetiu nos incisos II a IV, do artigo 51, os benefícios concedidos na lei anterior, quais sejam: dispensa da anotação das férias concedidas por aquelas empresas nos livros e fichas de registros de empregados; de contratar aprendizes e de possuírem livro de inspeção do trabalho.

A Lei inovou o inciso I deste artigo, que trata da dispensa “da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; [...]”. O texto da lei antiga dispensava o cumprimento do artigo 74 da CLT, que determinava a afixação de quadro de horário em lugar bem visível; anotação da duração do trabalho nos livros e fichas de registro e o controle do horário dos trabalhadores. O texto atual, não fazendo referência ao artigo 74 da CLT, torna obrigatório para as micro e pequenas empresas o controle da jornada de trabalho e a anotação da duração do trabalho nos respectivos livros e fichas dos trabalhadores, embora mantenha a dispensa da afixação de Quadro de Trabalho nas dependências da empresa.

A dispensa das empresas de empregarem e matricularem seus aprendizes em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, é uma medida apropriada pois retira a obrigatoriedade desta ação, sobremodo onerosa para algumas microempresas. Todavia, a lei não veda tal iniciativa, que continuará existindo pela própria demanda deste segmento em relação a trabalhadores com formação técnica na medida da expansão dos negócios.

O inciso V do artigo 51 desobriga de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas, tal como constava no artigo 20 da Lei 8.864/94, e que não havia sido mantido na lei 9.841/99.

Diz o artigo 55 que a fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento. Nestes termos, conforme interpreta o jurista Góis (2007), o auditor-fiscal do trabalho pode lavrar o auto de infração tão logo encontre irregularidades praticadas se a atividade ou situação representem grau de risco acentuado, sequer sendo necessária a dupla visita para tanto.

De acordo com o art. 55, parágrafo 3º, os órgãos e as entidades competentes definirão em 12 meses, as atividades e as situações cujo grau de risco seja considerado alto a fim de se ter um parâmetro para orientar a postura a ser adotada pelo fiscal “in loco”.

No parágrafo 1º deste artigo mantém o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

O Novo Estatuto inovou ao trazer no artigo 54 a possibilidade de as micro e pequenas empresas se fazerem representar em Juízo por preposto não

empregado, contrariando o entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula n. 377 de que os prepostos deveriam ser necessariamente empregados, excetuando apenas o empregador doméstico.

Embora o artigo 843, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho exija apenas que o preposto conheça os fatos, a Súmula enveredou pela consolidação do entendimento acima exposto para evitar a utilização de "testemunhas profissionais", capazes de atuar nas audiências em consonância com a estratégia de defesa das reclamadas. É louvável, porém, a nova diretriz dada pelo Novo Estatuto tendo em vista que nem sempre o empreendedor ou um empregado seu está tão apto a esclarecer em Juízo pontos controversos quanto o contador autônomo, por exemplo, que elabora as folhas de pagamento da empresa.

Quanto ao incentivo à prática de conciliações prévias, mediação e arbitragem para solução dos conflitos, expressou-se da seguinte forma o legislador:

> Art. 75. As microempresas e empresas de pequeno porte deverão ser estimuladas a utilizar os institutos de conciliação prévia, mediação e arbitragem para solução dos seus conflitos.
> § 1º Serão reconhecidos de pleno direito os acordos celebrados no âmbito das comissões de conciliação prévia.

A CLT já trazia esses institutos em seus artigos 625-A e seguintes. Porém, o entendimento jurisprudencial predominante é no sentido de que não são pressupostos para o ajuizamento da ação trabalhista, pois feriria o princípio constitucional do direito de ação. Assim, na prática, pouca repercussão tem esse comando legal.

Finalmente, a nova lei, no artigo 84, traz importante alteração ao artigo 58 da CLT, acrescentando-lhe o parágrafo 3º , com a seguinte redação:

> "Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração".

O Tribunal Superior do Trabalho já vinha decidindo favoravelmente à limitação das horas *in itinere* por meio de acordo ou convenção coletiva.

Merece destaque a definição dada por essa Lei do que seria o "pequeno empresário" aludido nos artigos 970 e 1179 do Código Cível:

> Art. 68. Considera-se pequeno empresário, para efeito de aplicação do disposto nos arts. 970 e 1.179 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002, o empresário individual caracterizado como microempresa na forma desta Lei Complementar que aufira receita bruta anual de até R$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais).

A Lei Complementar 128 de dezembro de 2008, que será objeto de estudo no próximo tópico, regulamentou o microempresário individual.

6.3 – Lei Complementar 128 de dezembro de 2008

Essa recente Lei inseriu alguns dispositivos legais na Lei Complementar 123/06 e regulamentou a figura do microempresário individual. No que pertine a essa matéria, terá vigência a partir de 01 de julho de 2009. Pretendendo tirar da informalidade os ambulantes e outras 175 profissões, como costureira, sapateiro, artesãos, bordadeiras, cabeleireiras, permite que se formalizem e se filiem ao Instituto Nacional de Previdência Social recolhendo taxas menores.

Trata-se de uma política de inclusão social, pois, com essa lei pretende-se formalizar milhões de pequenos negócios no Brasil, e promover o acesso desse contingente aos benefícios previdenciários, recolhendo-se 11% do salário mínimo aos cofres da Previdência como contribuinte individual.

Esses microempresários individuais passarão a ter aposentadoria, auxílio-maternidade, auxílio por acidente de trabalho, entre outros que, na informalidade não teriam acesso, além de incluí-los nas normas gerais relativas ao tratamento diferenciado às microempresas.

A formalização permitirá acesso às linhas de crédito; emissão de nota fiscal da aquisição e da venda dos produtos, evitando a apreensão de mercadorias nas fiscalizações; além dos benefícios previdenciários.

Quanto à aposentadoria por tempo de contribuição, dispõe a lei que o microempresário individual deverá complementar a contribuição mensal mediante o recolhimento de mais 9% (nove por cento), acrescido dos juros moratórios.

Ficaram reduzidos a 0 (zero) os valores referentes a taxas, emolumentos e demais custos relativos à abertura, à inscrição, ao registro, ao alvará, à licença da empresa individual.

Essa nova lei reduziu a carga tributária das empresas de contabilidade e estabeleceu àquelas que optarem pelo Simples Nacional a obrigação de registrarem gratuitamente as microempresas individuais.

Pela Lei complementar 128, de dezembro de 2008, poderá ser empreendedor individual quem exerce atividades que constem da Resolução nº 58 do Comitê Gestor do Simples Nacional; que tenha um faturamento anual de até 36 mil reais, a partir da data de criação até um ano; que seja optante pelo Simples Nacional; que não seja titular, sócio ou administrador de outra empresa; que não tenha filiais.

Essa Lei, autoriza que o microempresário individual possua um único empregado desde que receba exclusivamente 1 (um) salário-mínimo ou o piso salarial da categoria profissional, hipótese em que deverá recolher a contribuição previdenciária relativa ao empregado, bem como a contribuição patronal previdenciária e ainda prestar informações relativas ao segurado a seu serviço, na forma estabelecida pelo Comitê Gestor.

6.4 Da Recomendação 189 da O.I.T.

A Recomendação 189 da O.I.T. orienta os Estados a formularem leis e regulamentos trabalhistas eficazes no aprimoramento da qualidade do emprego nas pequenas e médias empresas, e a cumprirem as normas internacionais de trabalho referentes ao trabalho infantil. Sugere a adoção de políticas voltadas ao setor informal e estimula as organizações de empregados e empregadores a inteirarem os governos das dificuldades das empresas e de seus

empregados e a assessorarem os serviços de apoio como, por exemplo, consultoria, formação, proporcionando acesso das empresas à assistência na fase inicial, educação e treinamento dos empreendedores, inclusive na área de gestão, contábil e financeira.

É bem nítida a recente contextualização do Direito do Trabalho à realidade econômica atual através de previsões legislativas da redução da jornada de trabalho com diminuição dos salários, uso do banco de horas e possibilidade de concessões de férias coletivas por mais período.

Também houve avanço ao se criar o Simples Nacional, visando à desburocratização e abrandamento da carga tributária para as micro e pequenas empresas.

Urge voltar a atenção aos encargos trabalhistas, pois o seu custo tem sido responsável pelo número exacerbado de empregados sem registro. Essas empresas experimentam os percalços decorrentes de obrigações trabalhistas que lhe são impostas e que muitas vezes excedem a sua capacidade econômica. É necessário que se criem mecanismos jurídicos que, sem descuidar dos primados constitucionais da justiça social e do bem comum, atendam também à realidade desses pequenos organismos.

7 AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Até aqui foram analisadas as leis que tratam de forma diferenciada as pequenas e microempresas a fim de viabilizar-se sua permanência no mercado, bem como seu desenvolvimento. Passa-se agora ao estudo das negociações coletivas que resultam em convenções e acordos coletivos, os quais, conforme ensinamento de Delgado (2007, p.159), "criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações ad futurum. Correspondem, conseqüentemente, à noção de lei em sentido material [...]". A lei brasileira delimita sua duração a um prazo não superior a dois anos.

É pertinente a abordagem da negociação coletiva no presente estudo por ser hodiernamente um dos mais importantes meios de solução de conflitos trabalhistas, e por criar regras jurídicas através dos seus instrumentos – convenção e acordo coletivo, afetando assim a órbita de direitos e obrigações das partes envolvidas.

É certo que a legislação trabalhista brasileira está defasada, tendo em vista que a CLT data de 1º de maio de 1943. Houve muitas mudanças na forma de prestação do trabalho, nas estruturas empresariais, como resultado de uma economia globalizada e dos avanços tecnológicos, como já demonstrado.

A legislação trabalhista deve acompanhar as transformações ocorridas no último século. Há que se modernizar para não produzir um efeito contrário ao

esperado: ao invés de proteger o trabalhador, remeter-lhe ao desemprego ou ao mundo da informalidade.

E é exatamente isso o que tem ocorrido. A realidade econômica tem prevalecido, fazendo o ordenamento jurídico capitular-se diante dela, cedendo a seus clamores. Eis algumas concessões legais citadas por Süssekind (2005, p.135):

_ Utilização de trabalhadores de empresas de trabalho temporário (Lei n. 6019, de 1974);

- Ampla liberdade patronal para despedir os empregados (Lei 5.107, de 1966, que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, agora substituída pela Lei 8.036, de 1990)

- Quebra do principio da irredutibilidade salarial por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI, da Constituição de 1988);

- Flexibilização das jornadas de trabalho, facultada a sua redução ou compensação de horários por acordo ou convenção coletiva (art. 7º , da Constituição Federal, objeto do artigo 6º da Lei n. 9.601, de 1998, que instituiu o “banco de horas”);

- A ampliação da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento por meio de negociação coletiva (art. 7º, XIV, da Constituição);

- Contrato de trabalho provisório com ampla redução de direitos (Lei n. 9.601, de 1998);

- Trabalho a tempo parcial (MP n. 1709, de 1988);

- Terceirização de serviços em determinadas hipóteses (Enunciado TST – 331 – redação de 18.9.00);

- Redução das hipóteses de salário-utilidade (Lei n. 10.243, de 2001);
- Suspensão de dois a cinco meses do contrato de trabalho (MP n. 2.164, de 2001).

Estes importantes passos dados pelo legislador ajustam o ordenamento jurídico à realidade concreta e tem sido de grande valia e proveito para as micro e pequenas empresas, em prol das quais ainda muito se pode fazer, conforme se pretende demonstrar na seqüência deste estudo.

Na prática, o cumprimento das leis trabalhistas tem sido negligenciado, servindo o Poder Judiciário de intermediador de acordos nos quais se dá aos direitos trabalhistas a natureza de renunciáveis, pois na audiência de conciliação os valores discutidos são englobados, passando a constituir um montante sobre o qual as partes podem transigir, o que torna vantajosa a situação do descumpridor da lei, estimulando-o a permanecer nessa prática.

O ordenamento jurídico tutela uma quantidade cada vez mais reduzida de trabalhadores, considerando o número crescente de empregos informais e desempregados.

A tendência na atualidade é de os Estados retrocederem na sua posição intervencionista, dando maior espaço aos atores sociais (trabalhadores e empregadores) para com autonomia de vontade estabelecerem acordos que atendam aos interesses de ambas as partes.

A questão é extremamente delicada, pois a história mostra como eram os contratos de trabalho no período do Estado liberal. Não se sabe, exatamente, as conseqüências que advirão do caminho escolhido, seja ele a preservação do ordenamento jurídico nos moldes tradicionais, marcado pelo intervencionismo estatal ou o fortalecimento da vontade dos próprios sujeitos contratantes na formação da relação de trabalho com o conseqüente afastamento do Estado, que somente zelará para que os direitos mínimos sejam respeitados.

As convenções e acordos coletivos são instrumentos, com caráter normativo, através dos quais se estabelecem as vantagens e regras avençadas na negociação coletiva que passam a aderir o contrato individual de trabalho.

Como é sabido, há no Direito Civil normas atinentes às relações contratuais, protegendo as partes de situações futuras e gravosas que venham a dificultar o cumprimento da obrigação por qualquer das partes, tornando o contrato extremamente oneroso. Daí a condição “rebus sic stantibus” para a mantença do acordo.

Aqui, nos direitos coletivos, é permitido transigir e valer-se da condição “rebus sic stantibus”. É o instrumento que tem sido utilizado para abrandar os impactos das dificuldades econômicas regionais ou universais, como a experimentada a nível mundial no final de 2008.

Muito se tem debatido no Brasil acerca da possibilidade de prevalecer a vontade coletiva dos interlocutores sociais sobre os ditames estabelecidos por lei, podendo então livremente se obter a contemporização das cláusulas trabalhistas.

Para aqueles que defendem a idéia de supremacia do legislado, nenhum direito estampado na CLT deve sucumbir em face de convenções coletivas de trabalho, exceto aqueles expressamente autorizados na Constituição Federal, tendo-se em vista a fragilidade dos sindicatos brasileiros perante as organizações patronais. Ressaltam que as históricas conquistas trabalhistas foram obtidas a duras penas e devem ser preservadas como patamar mínimo de direitos, pois a flexibilização que tem sido pregada prejudica os trabalhadores, deixando-os desprotegidos. Para essa corrente, o Estado deve manter seu papel de guardião do equilíbrio entre a classe de trabalhadores e o poder econômico.

Para os que defendem a supremacia do negociado sobre o legislado, a rigidez da lei tem trazido conseqüências como a nefasta informalidade, que é a forma encontrada pelo empregador de livrar-se do custo da mão-de-obra que o sobrecarrega, bem como a prática de formas marginais de remuneração para fugir da incidência da lei, como o pagamento “por fora”, anotando-se na carteira apenas parte do salário. Também apontam a impropriedade de uma legislação linear que se impõe isonomicamente para contextos tão diferentes, como ocorre entre pequenas, médias e grandes empresas; entre trabalhadores

de alto escalão e os de chão de fábrica; entre regiões economicamente prósperas e as não desenvolvidas. Listam como vantagens:

- Ser a negociação um instrumento de estabilidade nas relações entre capital e trabalho. Como forma de composição de conflitos, evita a greve e a movimentação da máquina jurisdicional;
- O maior acatamento das decisões pactuadas por haver consenso entre as partes;
- Ser a negociação fonte de regulamentação dos contratos individuais de trabalho;
- Seu ajustamento à realidade econômica: distribui riqueza numa economia próspera e reduz vantagens do empregado em tempos de crise. É regida pelo binômio necessidade (do trabalhador) x possibilidade (da empresa, tendo em vista seu tamanho e condição financeira).

Com a drástica redução dos postos de trabalho, decorrente dos avanços tecnológicos, os sindicatos se colocam na defesa do emprego, não do salário, e assumem "uma nova atitude ideológica, menos conflitiva e mais cooperativa com o poder econômico" (Nascimento, 2000, p.1106). Cita este autor o exemplo da União Européia, onde se privilegia o diálogo social para solução de questões antes decididas unicamente pelos governos através de planos econômicos. Nasceu lá, em 1987, o Ato Único Europeu , que busca a prática do diálogo entre as partes sociais em nível europeu, valorizando o contrato coletivo como fonte de normatização, e posteriormente o Acordo Sobre Política Social, anexo ao Tratado de Maastrich, este último assentindo a possibilidade de o diálogo social conduzir as relações contratuais e os acordos sempre que

as partes sociais assim o desejarem. Também A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989) prevê a consulta, utilizada como instrumento para a realização do diálogo social sempre que as condições ou organização do trabalho sofrerem alteração. Através da consulta as partes são informadas e os trabalhadores são instados a participar deste diálogo, que se constitui a fase preliminar de um eventual acordo.

Este modelo reduz a participação do Estado atribuindo aos sindicatos um papel de suma importância; Para Nascimento (2000, p.1114), "a negociação supõe a autonomia da vontade como fonte geradora de regras de direito", recebendo reconhecimento e validade por parte da ordem jurídica, "desde que preenchidos os pressupostos de elaboração e validade estabelecidos pela legislação".

A Organização Internacional do Trabalho, através das Convenções 98, 154 e da Recomendação 163, incentiva o amplo direito de negociação, sugerindo, nesta última, que as partes disponibilizem informações para negociarem com base no conhecimento da situação em que cada uma se encontra e que utilizem os dados econômicos e sociais que o Estado dispõe.

A Constituição brasileira, no artigo 7º, inciso XXVI garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

7.1 Da Possibilidade de Cláusulas *in pejus* na negociação coletiva

Para parte dos estudiosos do Direito, a Constituição Federal ao garantir o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, o fez num contexto em que define os direitos dos trabalhadores, sem excluir outros que visem à melhoria de sua condição social. É o que está disposto no artigo 7º "caput". Portanto, a interpretação sistemática do inciso XXVI leva a crer que as negociações coletivas não podem prejudicar o trabalhador, suprimindo-lhes direitos ou agravando-lhes as condições de trabalho. As mudanças avençadas nas negociações coletivas, para estes juristas, só podem ser *in mellius*.

Para outros doutrinadores, como Nascimento (2000), entretanto, há cláusulas que são fundamentais para a proteção do trabalhador enquanto outras não têm esse grau de importância. Aquelas são invioláveis, enquanto estas possuem flexibilidade. Entendem que as vantagens obtidas pelos trabalhadores em negociações coletivas, se não estiverem asseguradas em lei, podem ser reduzidas ou suprimidas pela mesma via, pois as convenções coletivas possuem mão dupla, atendendo não só o pleito dos trabalhadores mas também as necessidades prementes das empresas em tempos de crise na economia. Já os direitos tratados nas negociações coletivas que são também estabelecidos em lei podem ser suprimidos ou diminuídos somente quando autorizados por lei, pois estas representam a vontade geral.

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que poderia se constituir num óbice para adoção de cláusulas *in pejus*, estes doutrinadores entendem estar situado no campo dos direitos individuais; não se aplica aos

direitos coletivos. As relações coletivas são regidas por princípios diferentes, quais sejam, princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares.

Quanto ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que trata da hierarquia das normas, valem as mesmas considerações já feitas quanto às cláusulas *in pejus*. Prevalecerá o direito estatal de garantias mínimas; aqueles direitos fundamentais que não podem ser colocados à mercê da economia de mercado, como dignidade, saúde, proteção da vida.

7.2 O direito negociado x a realidade brasileira

A questão que se levanta é o fato de os sindicatos não possuírem representatividade, mormente no sistemas de unicidade sindical, que é o adotado no Brasil. Com efeito, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso II, restringiu a liberdade de associação sindical ao vedar a criação de mais de uma organização sindical, profissional ou econômica, na mesma base territorial. Conservou nesse particular o traço autoritário, incompatível com o Estado democrático que ela própria estatuiu no artigo 1º . É certo que se deixasse de existir o monopólio sindical, haveria uma saudável competição entre sindicatos que resultaria inevitavelmente numa evolução dessas entidades representativas. Permitiria aos trabalhadores escolherem livremente o sindicato que os representará, independentemente de enquadramentos impostos por lei.

Como observa Nascimento (2000, p.1110), “um sindicato é representativo quando se encarrega eficazmente de cuidar dos interesses dos trabalhadores e responde adequadamente às demandas de seus representados”.

É possível pensar no afastamento do controle estatal em assuntos trabalhistas para permitir-se a atuação direta entre as partes quando os interlocutores sociais possuam efetivamente legitimidade.

Para chegar-se a este estágio, é necessária uma reforma sindical para corrigir os traços herdados do espírito autoritário da Constituição de 1937. Até mesmo o amparo conferido por lei aos sindicatos para que recebam anualmente um dia de salário de cada trabalhador, tornando a contribuição compulsória, garante-lhes vultosas fortunas e os torna acomodados, sem interesse em aumentar o número de associados.

Soma-se a isso o fato de o sistema brasileiro aplicar os convênios coletivos a todos os membros da categoria, sócios ou não do sindicato, desmotivando, dessa forma, muitos trabalhadores a se sindicalizarem. Outro aspecto que deve ser levado em conta é o agrupamento sindical por categoria. Os sindicatos devem ser livres para escolherem a forma de sua organização, não se prendendo a uma categoria. Devem ser fruto da vontade dos próprios interessados.

Não há dúvida de que a negociação coletiva é um instrumento primoroso para superação de conflitos, desde que presente um equilíbrio entre o poder

econômico e as entidades representativas da classe laboral, e desde que garantida a legitimidade não só do sindicato dos trabalhadores, mas do patronal também, pois é mister que as micro e pequenas empresas participem efetivamente dessas negociações, uma vez que são hoje a maioria. A negociação coletiva deveria levar em conta às peculiaridades de cada empresa.

Entretanto, são celebradas, no mais das vezes, sem a participação expressiva das empresas de pequeno porte que, embora constituindo a maioria dos postos de trabalho, não possuem força representativa, ficando desguarnecidas de qualquer solução para suas dificuldades.

Assim, as transações levadas a efeito pelos sindicatos patronais e dos trabalhadores, embora se ajustem bem à realidade das grandes empresas, não podem ser aplicados indistintamente às micro e pequenas empresa simplesmente pela mera identidade de categoria.

Há necessidade de se construir, a par dos instrumentos de pactuação aqui tratados, leis aptas a proporcionarem o desenvolvimento das empresas menores, dada a sua importância no universo econômico, desonerando-a dos excessivos encargos trabalhistas .

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 11, previu para as empresas com mais de duzentos trabalhadores a escolha de um representante do pessoal para servir de interlocutor entre os trabalhadores e o empregador e buscar a

solução de controvérsias no âmbito interno da empresa. As empresas menores ficaram à margem de tal avanço, ressentindo os empregados de representação junto ao empregador e "de uma participação dos trabalhadores nos destinos da empresa, continuando ela sob os domínios da figura do proprietário" (JACYNTHO, 2000).

8. AÇÕES SUGERIDAS:

O Direito do Trabalho é um legado das gerações passadas, construído em meio ao sofrimento e luta, e o esforço que se faz neste estudo é de demonstrar a necessidade de adequá-lo às necessidades sociais da pequena e microempresa, sugerindo algumas mudanças pontuais na legislação constitucional e infraconstitucional, conforme segue:

- Criação de Defensoria Pública Empresarial

É mister que o empreendedor pequeno tenha ao seu dispor maior orientação jurídica de profissionais especializados, podendo o Estado oferecer-lhe esse suporte através do serviço de uma Defensoria Pública Empresarial aos microempresários individuais e às microempresas, à semelhança do serviço hoje prestado ao cidadão. Desta forma, seriam assessorados não só nas questões trabalhistas, mas também nos contratos comerciais e em tudo o que se relaciona ao seu negócio. Com essa assessoria jurídica, muitas demandas judiciais seriam evitadas, diminuindo o exacerbado número de processos que tramitam na Justiça.

Parcelamento de verbas rescisórias

Considerando que as demissões sem justa causa visam, na maioria das vezes, a diminuição de custos; que o pequeno empreendedor o faz em momentos de retração da economia quando há forte queda no faturamento e que esse nicho empresarial não dispõe de grande capital de giro, deve a lei permitir que o pagamento das verbas rescisórias sejam parcelados. Tal medida não prejudicaria o trabalhador, que conta com as parcelas do seguro-desemprego.

-Restrição do conceito de salário

O parágrafo segundo do artigo 458, da CLT, traz vários benefícios que não são considerados salários para os efeitos legais. O ideal seria alterar o "caput" do artigo 458, para tornar taxativo o rol nele constante dos benefícios que têm utilidade salarial, quais sejam, alimentação, habitação e vestuário. Assim, qualquer outro benefício concedido ao empregado, não teria a natureza salarial.

-Flexibilidade do salário em face da perda de cargo

É prática recorrente nas empresas menores promover o empregado que mostra ter maior domínio na execução das tarefas operacionais. Muitas vezes o empregado não corresponde às expectativas como líder e volta à sua função anterior, mas sem prejuízo do aumento salarial recebido pela promoção em face da vedação legal. Essa proteção gozada pelo empregado, traz-lhe o risco de ser demitido, pois o salário não corresponde à função que executa e surge o inconformismo nos outros trabalhadores que prestam o mesmo trabalho por um salário menor. Melhor a lei permitir que o empregado volte ao salário anterior, assim como ocorre com os servidores públicos federais, que perdem as funções de confiança e voltam ao salário do seu respectivo cargo, segundo prevê o Estatuto próprio.

-Graduação da tutela jurídica ao empregado e adoção de tutela específica aos trabalhadores atípicos

O trabalho subordinado não é mais a figura central no mercado de trabalho. A diferença entre empregado e trabalhador autônomo e outras formas atípicas

está se diluindo cada vez mais. O Direito do trabalho deve disciplinar também essas modalidades de trabalho, oferecendo uma tutela específica e proporcional ao nível de debilidade econômica de cada obreiro. O elemento determinante para fazer incidir as leis trabalhistas não deveria ser a subordinação, pois se apresenta ineficaz. Conforme observa ROBORTELLA (2005, p.89), "a proteção dirigida exclusivamente ao empregado levou o direito do trabalho a se afastar de relações jurídicas em que é enorme a debilidade do trabalhador". Assim é que, por este critério da subordinação, alguns profissionais que gozam de boa condição econômica, poder de negociação individual e grau de subordinação mais tênue, são amparados como qualquer outro empregado, embora sejam menos dependentes dessa proteção legal, enquanto certas formas de trabalho autônomo estão a exigir proteção até superior à destinada ao empregado, mas continuam excluídos.

A lei deve dar proteção graduada aos empregados e contemplar as novas formas de trabalho, disciplinando-as conforme suas peculiaridades, pois assim o fazendo estimulará a contratação formal e o respeito à lei no âmbito das pequenas e microempresas.

- fim do depósito recursal

É sabido que o depósito recursal tem por fim garantir a execução. Entretanto, a CLT já estabelece esta garantia no procedimento executório, ao estatuir no artigo 880 a citação do executado para pagar em 48 horas ou garantir a execução, sob pena de penhora. O artigo 882 a contempla, estatuindo que "O

executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma [...]".

O depósito recursal prescrito no artigo 899, da CLT dificulta o acesso ao duplo grau de jurisdição.

Este dispositivo legal não se coaduna com o tratamento favorecido às empresas de pequeno porte estatuído na Constituição Federal em seu artigo 170, inciso IX, nem com o artigo 10 da Lei 9841/99, que prescreve:

> Art 10. O Poder Executivo estabelecerá procedimento simplificados, **além dos previstos neste Capítulo**, para o cumprimento da legislação previdenciária e trabalhista por parte das microempresas e das empresas de pequeno porte, **bem como para eliminar exigências burocráticas e obrigações acessórias que sejam incompatíveis com o tratamento simplificado e favorecido previsto nesta Lei**." (grifo nosso).

O depósito recursal antecipa, de certa forma, o cumprimento de sentença não transitada em julgada. É um rigorismo que não pode perpetuar-se, sob pena do descumprimento dos dispositivos aqui citados.

Zangari Junior (2007, p. 106) cita o fundo de garantia de execuções trabalhistas previsto na Emenda Constitucional n. 45/2004, aduzindo que "a regulamentação desse 'seguro' beneficiaria principalmente empregados de pequenas empresas que teriam garantido o pagamento de salários e indenizações, independentemente da saúde financeira da empresa".

É uma boa medida, que, se fosse implementada, ensejaria a extinção do depósito recursal.

- Reforma sindical

É de grande urgência a remodelação dos sindicatos para adequá-los ao Estado democrático, retirando-lhes os traços do autoritarismo presente à época de seu surgimento, tendo em vista o seu papel ativo na busca de um equilíbrio entre o interesse de seus representados e as circunstâncias conjunturais vividas pelas empresas. Conforme observa o professor italiano Vallebona, "a autonomia coletiva foi chamada a gerir as crises das empresas" (apud NASCIMENTO, 2000, p. 1106).

A plena liberdade sindical, é fator determinante para o fortalecimento dessas entidades, as quais deverão participar efetivamente da construção de um novo paradigma para as relações trabalhistas, levando-se em conta as transformações econômicas, políticas e sociais já ocorridas. Para tanto, é preciso fazer ruir o monopólio de representação pondo-se fim à unicidade sindical em cada base territorial; ampliar a legitimação ativa, posto que os interesses não são exclusivos de determinada categoria, mas espraiam-se por um universo de sujeitos antes de serem reconhecidos como membros desta ou daquela categoria, ADAMOVICH (2005, p.418); limitar a obrigatoriedade da contribuição sindical aos associados, os quais aprovarão em assembléia o valor do recolhimento.

- Observância do grau de imperatividade da lei nas negociações coletivas

Impõe-se hoje a necessidade de o direito do trabalho não só proteger o trabalhador, mas também harmonizar todos os interesses que circundam o mercado de trabalho, em especial o dos excluídos, que se encontram na informalidade e ou na clandestinidade.

Conforme lembra ROBORTELLA (2005, P.85), a Lei e a negociação coletiva convivem numa relação de complementaridade recíproca. Não se pode falar em desregulamentação das relações trabalhistas. A lei deve reduzir sua imperatividade em prol das convenções e acordos coletivos, especialmente quando se visa à recuperação da empresa e a conseqüente preservação de empregos ou quando se pretende atender às peculiaridades da empresa de pequeno porte. Entretanto, há direitos que constituem, na expressão desse autor, “direitos mínimos intangíveis, que devem ser assegurados a todo homem que trabalha, empregado ou não”.

Embora muitos direitos trabalhistas estejam assegurados na Constituição Federal, não se constituem fundamentais. São passíveis de flexibilização. Um exemplo é a estipulação de alíquota de 50% do salário normal para a hora extra trabalhada, indevidamente lançado em texto constitucional. É o típico direito que pode ser avençado em negociação coletiva.

Quanto às matérias que envolvam a integridade física, saúde, dignidade do trabalhador, dentre outros direitos fundamentais, não se pode transigir.

9. CONCLUSÃO

Ao estudar a gênese do direito do trabalho, constata-se que ele surgiu como uma intervenção estatal em resposta aos clamores sociais, para corrigir os abusos praticados pela classe capitalista contra a classe proletária. Até então o Estado se guiava pelo princípio da liberdade contratual. Foi a própria reação dos trabalhadores, reunidos em associações, apoiados pela novas doutrinas político-sociais, que exerceu pressão social sobre o legislador.

O Estado passou a regular as relações trabalhistas, adotando uma postura intervencionista, fazendo nascer o direito do trabalho com princípios basilares próprios, tal como o conhecidos hoje. Mas este direito não surgiu pronto e acabado. Aperfeiçoou-se durante o século XIX, vindo a consolidar-se, a nível internacional, a partir da assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919.

Nas três décadas posteriores ao término da segunda guerra mundial, inicia-se um período de pujança econômica, de pleno emprego e salários elevados, impulsionada pela reconstrução da Europa e expansão do comércio internacional.

Nos anos 70, com a crise do petróleo, o encarecimento da energia, a saturação do comércio internacional e o avanço tecnológico, as empresas tiveram que passar por reestruturações visando a sua própria sobrevivência, o que implicou a forte redução dos postos de trabalho. O sistema “toyotista” foi adotado pelas empresas e por meio dele as unidades produtivas se tornaram mais enxutas, a produção foi fragmentada e compartilhada com

empresas subcontratadas, e as tarefas secundárias, que não constituíam o objeto principal da empresa foram terceirizadas. Essa desconcentração produtiva deu ensejo ao surgimento de empresas pequenas, as quais mantêm relação de complementaridade e subordinação com as empresas de grande porte.

As normas laborais de ordem pública, imperativas e rígidas, passaram a proteger um número cada vez menor de trabalhadores, em face do desemprego crescente, da fuga dos empregadores à incidências das leis trabalhistas por meio do trabalho informal, dos salários pagos "por fora" e dos contratos atípicos. Instalou-se a precarização do trabalho, gerando a denominada crise do direito do trabalho.

Neste contexto é que cresce o número das micro e pequenas empresas. Elas representam mais de 98% das empresas no Brasil e detêm mais de 50% dos empregos urbanos formais. Em comparação com as grandes empresas, elas geram mais empregos com menos investimento. Utilizam mão-de-obra não qualificada ou semi-qualificada, além de acolherem as faixas mais frágeis quanto à empregabilidade, que são os jovens à busca do seu primeiro emprego e profissionais com mais de 40 anos.

Apesar de sua representatividade econômica e social, ostentam uma alta taxa de mortalidade e informalidade.

As leis foram elaboradas com utilização de premissas não mais sustentáveis hoje devido às transformações nas estruturas organizacionais das empresas, refletidas no mercado de trabalho. O direito do trabalho foi formatado para o mercado de trabalho homogêneo e para o trabalhador hipossuficiente, empregado em grande e sólida unidade produtiva. Propugna um contrato de trabalho típico, por prazo indeterminado, que pressupõe a subordinação do trabalhador.

É necessário remodelar o Direito do Trabalho, buscando-se novos paradigmas para regular as relações de emprego, visando, no plano jurídico, combater o desemprego e a informalidade no mercado de trabalho. Também carece de regulamentação e especial atenção as novas formas de contratação atípicas.

O tratamento jurídico diferenciado no âmbito trabalhista às empresas de porte menor é um dos flancos pelos quais o Estado pode reduzir a informalidade. Em virtude da fragilidade desses pequenos negócios e da desigualdade existente entre eles e as grandes empresas, o tratamento jurídico mais favorável a eles dirigido não fere o princípio da isonomia. Pelo contrário, o atende, e obedece também os imperativos contidos na Constituição Federal, no artigo 170, inciso VIII, da “busca do pleno emprego” e inciso IX, do “tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte”. As mudanças pontuais na legislação aqui sugeridas no âmbito do direito do trabalho, somadas àquelas já implementadas no estatuto próprio das micro e pequenas empresas e em

outras leis, consistem em ações afirmativas do Estado em prol desses pequenos negócios.

Paralelamente à criação de leis trabalhistas voltadas à atender às condições peculiares das micro e pequenas empresas, espera-se que, por meio de uma reforma sindical, as organizações representativas se fortaleçam para atuarem firmemente na busca da adequação dos interesses de seus representados às variantes do poder econômico, respeitando-se os direitos mínimos irrenunciáveis nas negociações coletivas. Somente com a participação dos sindicatos como co-gestores do mercado de trabalho é que haverá legitimidade nas modificações estruturais da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ADAMOVITCH, Eduardo H.R. Von. **Reflexões sobre a crise do direito e do processo coletivo do trabalho na oportunidade da reforma do poder judiciário**. Revista LTr, v.69, n.4, abril, 2005.

ALMEIDA, Renato Rua de. **A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 64-10/1249-1254, 2000.

CAVALCANTI, Simone. **Empregos sob ataque**. Revista da Indústria. São Paulo, ano IX, n.147, p.18-22, fev.2009.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O Direito do trabalho na sociedade moderna. Revista** LTr, v.56, n.6, junho, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **O fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito?** Revista de Direito do Trabalho, [S.l.] , editora Revista dos Tribunais, ano 31, outubro-dezembro, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 6. ed. São Paulo: LTr, 2007,

_____; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de bem-estar social no capitalismo contemporâneo**. Revista de Direito do Trabalho, [S.l.], editora Revista dos Tribunais, ano 33, outubro-dezembro, 2007.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A Natureza Jurídica e a efetividade das Recomendações da OIT** <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewPDFInterstitial/23234/22797>. Acesso em 24.06.2009.

FREITAS, newton. **Obstáculos ao crescimento econômico**. Dicionário Oboé de Finanças, 10 ed. Revisada e ampliada, 2004.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. **Reflexos do novo regime das micro e pequenas empresas nas relações de trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, n.213, março/2007, p.92-97.

JACYNTHO, Patrícia Helena de Ávila. **As relações de trabalho nas pequenas e médias empresas dentro da reforma trabalhista**. [S.l.] Síntese Trabalhista, n.131, maio/2000, p.23.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípio de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr., 1994, p.246.

MACHADO, Daniel Cordeiro. **O novo Código Civil brasileiro e a teoria da empresa**. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2901>. Acesso em 09.06.2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p.43-45.

MORAES, Francisco Chagas de. **Microempresa – notas à margem do estatuto**. RT. v.76, n. 619, p.42-55. maio/1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Debate Sobre Negociação Coletiva**. Revista LTr, v.64, n.09, set./2000.

_____. **As transformações do direito do trabalho**. Revista do Advogado, v.61, p.61-78, nov./2000.

_____. **O novo âmbito do protecionismo do direito do trabalho**. Revista LTr, vol. 66, n.8, ago/2002.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 22. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PESSOA, Leonardo Ribeiro**. Simples Nacional: Microempreendedor Individual (MEI)** . Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2075, 7 mar. 2009. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12421>. Acesso em 23jun.2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O fator Tecnológico na Reforma Trabalhista Brasileira.** Revista LTr, vol.68, p.1417-1427, Nov./2000.

REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo: Saraiva, 1990, p.165.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

RIBEIRO, Fábio de Oliveira**. Inexigibilidade do depósito recursal para as micro empresas** . Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2393>. Acesso em: 06 jul. 2009.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Prevalência da negociação coletiva sobre a lei**. Revista LTr, v.64, n. 10, outubro, 2000.

_____. **Idéias para a reforma da legislação trabalhista**. Revista do Advogado – Publicação da Associação dos Advogados de São Paulo – Ano XXV – n.82 – Junho de 2005.

ROMITA , Arion Sayão. **Direito do Trabalho: temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1998.

SOTT, Márcia Lovane. **A função social da microempresa e da empresa de pequeno porte na esfera trabalhista**. Revista Jurídica Consulex , ano VIII, n. 186, out./2004. p.64.

SPÍNOLA, André Silva. **O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido concedido à microempresa e à empresa de pequeno porte. Princípios constitucionais da isonomia e da capacidade contributiva**. Jus Navegandi, Teresina, ano 7, n. 62, fev. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3724>. Acesso em 24 mar.2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **O futuro do direito do trabalho no Brasil**. Revista LTr, v.64, n.10, p.1231-1253, out/2000.

_____.**A negociação trabalhista e a lei**. Revista LTr, v.69, n.2, p.135-138, fev.2005.

ZANGARI JUNIOR, Jurandir. **O direito do trabalho e as pequenas e microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**.2005. 115 f. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia universidade Católica de São Paulo. São Paulo,2005.

REVISTA

VEJA,, 28 jan. 2004

Internet

<http:www.culturabrasil.pro.br>

<http:WWW.sebrae.com.br>

<http:WWW.ibge.com.br

<http:WWW.josepastore.com.br