

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

JURANDIR ZANGARI JÚNIOR

**O DIREITO DO TRABALHO E AS PEQUENAS E
MICROEMPRESAS: UMA PROPOSTA DE TRATAMENTO
JURÍDICO DIFERENCIADO**

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC –SP

JURANDIR ZANGARI JÚNIOR

**O DIREITO DO TRABALHO E AS PEQUENAS E
MICROEMPRESAS: UMA PROPOSTA DE TRATAMENTO
JURÍDICO DIFERENCIADO**

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo,
como exigência parcial para obtenção
de título de Mestre em Direito, área
de concentração: Direito das
Relações Sociais, sob a orientação do
Professor Doutor Renato Rua de Almeida.

SÃO PAULO

2007

Banca examinadora

Agradecimentos

Ao Prof. Dr. Renato Rua de Almeida, pela oportunidade, confiança e apoio.

À Prof^a Dra. Ivani Contini Bramante, pelas fundamentais indicações.

Aos estimados professores da Pontifícia Universidade Católica, notadamente Prof. Dr. Celso Fernandes Campilongo e Prof. Dr. Paulo Sérgio João, cujos ensinamentos muito contribuíram para a elaboração desse trabalho.

Aos amigos do Peixoto e Cury Advogados, particularmente, ao Dr. Antonio Carlos Aguiar e Dr. Luiz Vicente de Carvalho.

Aos amigos conquistados no decorrer do curso e que certamente me acompanharão durante toda vida.

Aos meus pais, Jurandir e Maria, pelo amor incondicional.

A minha irmã Vera, pela revisão; e meu cunhado Tavares, pelas dicas.

À Dona Tida, pela grande força em todos os momentos.

Finalmente, à Catinha, com todo amor do mundo.

JURANDIR ZANGARI JÚNIOR

O DIREITO DO TRABALHO E AS PEQUENAS E MICROEMPRESAS: UMA
PROPOSTA DE TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO

RESUMO

O presente estudo tem por escopo verificar a viabilidade de se estabelecer tratamento jurídico diferenciado às empresas de pequeno porte e microempresas no âmbito do direito do trabalho. Embora tal segmento tenha enorme relevância no contexto econômico brasileiro, sendo promotor de grande parte dos empregos da atualidade, é nele em que a incidência dos paradigmas tradicionais do direito do trabalho, tais como, a rigidez do protecionismo clássico e a existência de normas imperativas, tem maior impacto negativo, o que acaba por fomentar a informalidade e desemprego.

Para a análise do objetivo proposto foram verificados: o contexto econômico em que estão inseridas as microempresas e empresas de pequeno porte; a situação das legislações nacional, internacional e estrangeira relativa ao tema; sendo realizada, ainda, a pesquisa sobre seu conceito.

A diferenciação relativa à incidência de normas do direito laboral nas relações de trabalho existentes nos pequenos empreendimentos gera, porém, alguns impasses, que foram analisados à luz da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, além da doutrina e legislação pertinentes.

Em síntese, após a análise dos tópicos mencionados, conclui-se que é possível se estabelecer um sistema jurídico trabalhista diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte, ressaltando-se, porém, que a dinâmica do direito obedece a procedimentos próprios, que, somente depois de verificados, farão com que os fatos sociais e econômicos se integrem ao sistema jurídico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Microempresa; Empresa de Pequeno Porte; Flexibilização; Teoria dos Sistemas.

JURANDIR ZANGARI JÚNIOR

LABOR LAW AND THE SMALL-SIZED AND MICROCOMPANIES: ONE PURPOSAL
OF DIFFERENTIATED JURIDICAL TREATMENT

Abstract

The purpose of this study is to determine the feasibility of establishing a differentiated juridical treatment to small-sized and micro companies within the scope of labor laws. Despite this segment major importance within the Brazilian economic context, accounting for a large part of current jobs, it is in this segment that traditional paradigms of labor law such as the rigidity in the classical protectionism, and the existence of mandatory rules impose their major negative impact, ending up by boosting informality and unemployment.

For the analysis of the proposed purpose, the economic context in which microcompanies and small-sized companies was examined together with the status of applicable national, international and foreign laws, and a research was conducted about its concept.

The differentiation regarding the applicability of labor law regulations on existing occupational relationships in small undertakings generates, however, some impacts that were examined in light of Niklas Luhmann's systems, in addition to related doctrines and laws.

In short, after the analysis of the aforementioned topics, it is concluded that it is possible to establish a juridical labor system differentiated for microcompanies and small-sized companies, emphasizing, however, that the dynamics of the law follows its own procedures which, only after verified will cause social and economic facts to become part of the juridical system.

Key-words: Labor Law; Microcompany, Small-sized company; Flexibilization; Theory of Systems.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. Justificação do Tema da Pesquisa	3
1.2. Formulação do Problema da Pesquisa e Delimitação do Tema	4
1.3. Objetivos da Pesquisa	6
1.4. Relevância do Estudo	6
1.5. Metodologia.....	7
1.6. Estrutura do Texto	8
2. NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO.....	9
2.1. A Evolução Histórica no Brasil.....	12
2.2. Transformações do Mercado de Trabalho e Crise do Direito do Trabalho.....	14
3. A IMPORTÂNCIA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO CONTEXTO NACIONAL E NO INTERNACIONAL	18
3.1. Evolução Histórica	18
3.2. O Pequeno Empreendimento no Brasil.....	20
3.3. Sebrae	22
3.4. Paradoxo das Micro e Pequenas Empresas.....	23
4. DO CONCEITO DE MICRO E PEQUENA EMPRESA NO DIREITO DO TRABALHO.....	26
4.1. Brasil	27
4.2. América Latina	30
4.3. América do Norte	31
4.4. Europa	32
4.5. Ásia.....	32
4.6. Combinação de Critérios	33
4.7. Empresa como Empregador.....	35
4.8. Do conceito de Micro e Pequena Empresa no Direito do Trabalho.....	35
5. DA LEGISLAÇÃO SOBRE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.....	36
5.1. Histórico do Tratamento Jurídico Diferenciado à Micro e Pequena Empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro	36
5.2. Do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - Lei Complementar n. 123, de 14 de Dezembro de 2006	40
5.3. Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	47
5.3.1. A OIT	47
5.3.2. Das Normas da OIT	48
5.3.3. A Pequena Empresa na OIT	48
5.4. Recomendação 189.....	49
5.4.1. Primeira Parte	49
5.4.2. Segunda Parte.....	50
5.4.2.1. Criação de Condições para Promover as Pequenas Empresas	50
5.4.2.2. Eliminação de Obstáculos Políticos.....	51
5.4.2.3. Análise das Políticas	51
5.4.2.4. Políticas para Enfrentar Riscos	51
5.4.2.5. Setor Informal.....	51
5.4.3. Terceira Parte	52
5.4.4. Quarta Parte	52
5.4.5. Quinta Parte	53
5.4.6. Sexta Parte	53
5.5. Programa de Ajuda da OIT aos Estados Membros.....	53
5.6. Aplicação da Recomendação 189 no Brasil	54
5.7. Outras Normas Internacionais	55
5.8. Direito Estrangeiro	56
5.8.1. Argentina	56
5.8.1.1. Aplicabilidade	56
5.8.1.2. Disponibilidade Coletiva	57
5.8.1.3. Mobilidade Interna	57

5.8.1.4. Aviso Prévio	58
5.8.1.5. Formação Profissional	58
5.8.1.6. Manutenção e Regulamentação do Emprego	58
5.8.1.7. Negociação Coletiva	58
5.8.1.8. Saúde e Segurança	59
5.8.2. Portugal	59
5.8.3. França	61
5.8.4. Itália	62
5.8.5. Espanha	64
6. TEORIA DOS SISTEMAS	67
6.1. Niklas Luhmann e a Teoria dos Sistemas	67
6.2. O Sistema Jurídico para Niklas Luhmann	68
6.3. Evolução dos Sistemas e Acoplamento Estrutural dos Sistemas Sociais	71
6.4. Evolução no Subsistema Jurídico	73
6.5. Variação das Estruturas	75
6.5.1. Mudanças no Mercado de Trabalho	75
6.5.2. Informalidade	77
6.5.3. Estado	78
6.5.3.1. Do Estado Liberal à Crise do Estado Contemporâneo	79
6.5.3.2. As Novas Expectativas	82
6.6. Seleção de Possibilidades	83
6.6.1. Flexibilização Diferenciada	86
6.6.2. Novo Papel do Estado	86
6.6.3. A Flexibilização Diferenciada e a atual Constituição Federal	88
6.6.4. A Flexibilização Diferenciada e os Princípios de Direito do Trabalho	94
6.7. Estabilização	96
6.7.1 Constituição Federal de 1988	97
6.7.2. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	98
6.7.3 Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989	99
6.7.4. Lei n. 8.213, de 24 de Julho de 1991	99
6.7.5. Lei n. 9.601, de 21 de Janeiro de 1998	100
6.7.6. Lei Complementar n. 123, de 14 de Dezembro de 2006	100
6.7.7. Propostas de Emenda da Constituição (PEC) 144, 268, de 1995, e 326, de 1996	100
6.7.8. Propostas de Emenda da Constituição (PEC) 63/95, 267/95, 114/95, 143/95, 77/95 e 327/96	101
6.7.9. Projeto de Lei n. 927 de 2003	101
6.7.10. Fórum Nacional do Trabalho	102
7. PROPOSTAS	105
8. CONCLUSÃO	108
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112

1. INTRODUÇÃO

1.1. Justificação do Tema da Pesquisa

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro encerra um protecionismo clássico, com patamares mínimos de direitos para o empregado completados pelas normas coletivas, o qual redundava sempre em condições favoráveis aos trabalhadores. As normas que regem os contratos de trabalho, quando o empregado é formalmente contratado, fundamentam-se em antigos paradigmas como homogeneidade do mercado laboral; trabalho contínuo e permanente para o mesmo empregador; e proteção para o trabalhador considerado hipossuficiente.

Tal modelo de regulação trabalhista, contudo, vem sendo não só afetado pela constante volatilização nas relações de trabalho, na economia, nas estruturas do Estado, e no próprio direito, como também duramente questionado, por não se adequar a esse novo contexto. No dia-a-dia dos Tribunais e mesmo na prática da advocacia, é flagrante o reiterado descumprimento das leis trabalhistas, ficando, assim, trabalhadores e empregadores à margem do direito positivo.

Expostas a esse cenário e amplamente contaminadas por ele encontram-se as micro e pequenas empresas, fundamentais na economia de mercado, quer pela sua capacidade de gerar empregos, quer pelo considerável número de estabelecimentos, ainda que desconcentrados geograficamente. Em termos estatísticos, dados apontados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e compilados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) mostram que, no Brasil, há 4,9 milhões de empresas. Destas, mais de 4,6 milhões são micro e pequenas empresas que, em conjunto, responderam, em 2002, por 99,2% do número total de empresas formais; 57,2% dos empregos totais; e 26,0% da massa salarial¹.

Ao mesmo tempo, entretanto, esses dados apontam, também, que, nesses segmentos, há alta taxa de mortalidade entre as empresas, principais responsáveis pela composição do Produto Interno Bruto (PIB) do país, o que, por outro lado, gera, portanto, alto custo social oriundo do encerramento de uma atividade econômica, isto é, dispensa de mão-de-obra, perda de poupança e distribuição de renda. Ressalte-se que, no Brasil, as empresas extintas têm em

¹ Boletim Estatístico de Micro e Pequenas Empresas – Observatório Sebrae 1º Semestre de 2005 – Disponível em <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 9 de maio 2006.

média 3,2 pessoas ocupadas; torna-se expressivo², então, o contingente de trabalhadores que perde suas ocupações.

Como adverte Pastore (2003), “é verdade que nas micro e pequenas empresas os empregos têm vida curta – nascem e morrem com grande facilidade. Mas é nesse segmento que eles mais crescem. É nele também que a informalidade mais se alastra”.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seus artigos 170, inciso IX e 179, enuncia como princípios gerais da ordem econômica brasileira o tratamento favorecido para empresas de pequeno porte e o tratamento jurídico diferenciado para micro e pequenas empresas, 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece, por meio de diversas normas, a importância das pequenas empresas como promotoras do emprego, notadamente pela Recomendação n. 189³. Destaca que, além de serem fator essencial do crescimento e do desenvolvimento econômico, elas provêm, cada vez mais, a maioria dos postos de trabalho criados em escala mundial e podem ajudar a gerar um entorno propício para a inovação e o espírito empresarial, desde que os Estados Membros, por sua vez, adotem práticas políticas voltadas à promoção de condições econômicas propícias, ao estabelecimento e à aplicação de legislação social e do trabalho adequadas, tornando, assim, a atividade empresarial mais atrativa.

Embora tais instrumentos legais acenem com certo resguardo para as pequenas empresas, contrapõe-se a eles um cenário em que os princípios e fundamentos do direito do trabalho não têm atendido às aspirações sociais, principalmente no que se refere a essas empresas. É nesse sentido, portanto, que, diante de tais constatações, julgamos oportuno desenvolver, neste estudo, uma reflexão acerca da possibilidade de vislumbrar, em nosso ordenamento jurídico, tratamento trabalhista diferenciado para as micro e pequenas empresas.

1.2. Formulação do Problema da Pesquisa e Delimitação do Tema

Pastore (2005 a, p. 11), quando se refere ao tratamento jurídico trabalhista das micro e pequenas empresas, assevera que:

A Constituição Federal e a CLT estabelecem um grande conjunto de direitos a serem respeitados por todas as empresas para a contratação legal de seus empregados. [...]

² Idem.

Isso se aplica a todas as empresas, independentemente de seu porte. Uma microempresa de quatro empregados tem as mesmas despesas de contratação que uma megaempresa que monta automóveis ou fabrica aviões. A lei tem de ser seguida em todas as regiões do país e setores da economia, sem possibilidade de negociação. Um pequeno produtor rural do interior de um estado pobre do nordeste tem as mesmas despesas de contratação de um grande industrial de um estado rico.

Os direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal, com efeito, estendem-se a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, independentemente do tamanho do estabelecimento: se grande, média, pequena ou microempresa.

Com a outorga de tratamento trabalhista diferenciado às microempresas e às empresas de pequeno porte, julga-se poder perquirir sobre o amparo jurídico-normativo de tal diferenciação ou sobre o ônus atribuído aos trabalhadores de tais empresas, pela restrição de seus direitos.

Caberia questionamento, ainda, quanto à discriminação que, em tese, ocorreria em relação aos trabalhadores que desempenham atividades da mesma natureza em empresas de médio e grande porte; e à possível violação do princípio da isonomia consagrado no art. 5º, caput, da Constituição Federal, e abrigado de alteração em face da retração do art. 60, § 4º, IV, da CF/88, que alberga como cláusula pétrea os direitos e garantias individuais.

De outro lado, tem-se o argumento dos empregadores sobre a rigidez do regime jurídico trabalhista, que acaba obstando a geração de empregos ou, pelo menos, sua formalização.

A possibilidade de compatibilização das posições antagônicas traçadas, considerando-se o direito como um sistema parcial, vivo, auto-reflexivo e auto-reprodutivo, leva à pergunta condutora do presente trabalho, qual seja: *em face de nosso ordenamento jurídico, é possível estabelecer um tratamento trabalhista diferenciado para micro e pequenas empresas?*

Dessa forma, considerando-se o teor da pergunta condutora apresentada, o escopo deste estudo está centrado na discussão sobre a viabilidade de aplicar um regime laboral diferido, favorável às empresas de pequeno porte, no campo do direito material do trabalho. Ficam excluídas, portanto, as empresas médias e grandes, tendo em vista o enquadramento à diferenciação contida nos artigos 170, inciso IX, e 179, da Carta Magna.

³ Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R189>. Acesso em 12 de maio de 2006.

1.3. Objetivos da Pesquisa

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar a possibilidade de se estabelecer tratamento diferenciado e privilegiado para micro e pequenas empresas brasileiras, no âmbito do direito do trabalho, em face do que dispõe o sistema jurídico pátrio.

Como objetivos específicos, com o intuito de compreender e explicar a hipótese apresentada, serão analisadas as seguintes premissas:

- i. revisão da literatura sobre a evolução histórica do direito do trabalho;
- ii. revisão da literatura sobre a evolução da legislação sobre pequenas empresas no Brasil;
- iii. verificação das características das micro e pequenas empresas como grandes geradoras de emprego da atualidade, identificando empiricamente o comportamento das relações de trabalho e a informalidade no setor;
- iv. revisão da literatura sobre o sistema jurídico trabalhista brasileiro;
- v. revisão da literatura sobre o tratamento trabalhista das micro e pequenas empresas no direito internacional e estrangeiro;
- vi. determinação da definição de micro e pequenas empresas;
- vii. inadaptabilidade dos paradigmas tradicionais do direito do trabalho aos novos modelos de organização do trabalho;
- viii. inoperância do Estado no controle do mercado nas demandas relativas ao trabalho humano;
- ix. princípio da isonomia dos empregados em face das empresas; e
- x. necessidade de modernização das estruturas de regulação do trabalho nas micro e pequenas empresas nos aspectos do direito individual, coletivo e tutelar do trabalho.

A confirmação dos pressupostos apresentados conduzirá à reformulação da estrutura tradicional do direito do trabalho, no que diz respeito à incidência de suas normas às micro e pequenas empresas, e à elaboração de formas jurídicas que atendam à realidade do segmento, com vistas na empregabilidade e no combate à informalidade.

1.4. Relevância do Estudo

Imprescindíveis no contexto econômico brasileiro, as microempresas e empresas de pequeno porte promovem, ainda, crescimento e desenvolvimento social e são responsáveis

pela maioria dos postos de trabalho criados. Apesar disso, muitas delas não sobrevivem após os primeiros anos de vida, devido a fatores conjunturais que dificultam a continuidade de sua existência. Consideradas as grandes empregadoras da atualidade, no que se refere ao aspecto trabalhista, contudo, o índice de informalidade e de rotatividade entre os trabalhadores desse segmento é altíssimo.

Vem daí, portanto, nosso entendimento de que, quanto à relação capital/trabalho, a proposta de encontrar um regime jurídico mais harmonioso, que se coadune com a realidade fática verificada no âmbito das empresas de pequeno porte, sempre atendendo aos princípios fundamentais previstos na Constituição Federal da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, é de grande relevância, posto que visa a amparar a sobrevivência das empresas, a empregabilidade e a formalização das relações de trabalho.

Espera-se que esta pesquisa estimule a compreensão do estágio atual das relações de trabalho, no que diz respeito às micro e pequenas empresas, e contribua para a evolução do conhecimento científico e do sistema jurídico trabalhista, que encontra tão parca produção doutrinária e aparatos legislativos nesse âmbito.

1.5. Metodologia

Quanto a este aspecto, foram utilizados vários métodos que proporcionaram as bases lógicas da investigação científica constante do presente estudo.

Foi empregado o método dedutivo para explicar o conteúdo das premissas analisadas, partindo-se do estudo de outros doutrinadores acerca do histórico do direito do trabalho, e das características das micro e pequenas empresas, para propor a aplicação diferenciada de normas jurídico-trabalhistas para elas.

O método indutivo, que deriva de observações de casos da realidade concreta, também foi outro recurso a que se recorreu para chegar à constatação de conceitos gerais e à verificação do comportamento do trabalho nas micro e pequenas empresas, através de dados compilados em pesquisas realizadas em campo por órgãos de reconhecida confiabilidade.

Ainda, a investigação bibliográfica, outro método de pesquisa também bastante explorado, constituiu-se principalmente de livros, artigos de periódicos, de material disponibilizado na Internet, e do arcabouço legal e jurisprudencial sobre a matéria.

1.6. Estrutura do Texto

Inicialmente são apresentadas noções históricas sobre direito do trabalho; e, na seqüência, analisa-se a importância dos pequenos empreendimentos no contexto nacional e no internacional.

Passa-se, então, ao estudo do conceito e da legislação sobre micro e pequenas empresas, para, com base na teoria dos sistemas, verificar a viabilidade de se estabelecer o tratamento jurídico trabalhista diferenciado para tais empresas.

2. NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme a lição de Martins (1995, p. 33), ao examinarmos o direito do trabalho, convém lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, pois o direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de qualquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. Como ensina Waldemar Ferreira (*apud* MARTINS, p. 33), “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”.

Para o estudo de qualquer fenômeno social, afirma Delgado (2002, p. 79) que se devem levar em conta três proposições metodológicas; a primeira, informa que todo fenômeno social tem uma categoria fundamental, categoria nuclear sem a qual o próprio fenômeno não existiria; a segunda proposição informa que, a despeito de ser dotado de uma categoria fundamental, todo fenômeno não resulta de um único elemento, decorrendo de um complexo combinado de determinações; a terceira, por sua vez, informa que a pesquisa sobre um fenômeno social não se esgota no exame de sua criação, de sua origem, tendo de incorporar as vicissitudes de sua reprodução social.

A reflexão do tema proposto no presente trabalho, que tem como foco o estudo da possibilidade de implantação de um sistema jurídico-trabalhista diferenciado para as micro e pequenas empresas, passa necessariamente pelo estudo das bases do direito trabalho, de sua concepção histórica, e das mudanças ocorridas no âmbito das relações de trabalho, a fim de aferir-se o contexto em que foram criadas suas estruturas normativas e como se colocam em face das contingências atuais.

Para o âmbito de interesse deste estudo, a evolução histórica do direito do trabalho a ser abordada é aquela relativa aos momentos históricos fundamentais da evolução e do desenvolvimento do instituto.

“O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico” (DELGADO, 2002, p. 79).

O aparecimento do direito do trabalho só começa a ser sentido no final do século XVIII, com a revolução política e a revolução industrial ou técnico-econômica, pois com aquela o homem tornava-se livre; e, na outra, transformava-se a liberdade em mera abstração, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando (VIANNA, 2002, P. 35).

Martins (1995, p.34) explica que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte de energia energética, substituindo a força humana, havendo, dessa forma, a troca do trabalho manual pelo trabalho com a utilização de máquinas. Assim, “a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais” (BARROS A. M., 2006, p. 59). Grandes massas populacionais, portanto, atraídas pelas aparentes vantagens, chegavam às cidades procurando meios para sua sobrevivência. Ao lado desse grande número de mão-de-obra disponível e disposta a aceitar qualquer tipo de trabalho, observava-se a ausência de qualquer regulamentação específica para as atividades laborais, prevalecendo, até então, a idéia de locação, pelo modelo da *locacio conducio* dos romanos. O Papa João Paulo II (1996, p.14), na Encíclica “Centesimus Annus”, bem definiu a situação do trabalho à época:

o trabalho tornava-se uma mercadoria, que podia ser livremente comprada e vendida no mercado, e cujo preço era determinado pela lei da procura e da oferta, sem atentar para o mínimo necessário ao sustento vital da pessoa e sua família. E, na maior parte das vezes, o trabalhador nem sequer estava seguro de conseguir vender desse modo ‘a própria mercadoria’, vendo-se ameaçado continuamente pelo desemprego o que significava, na ausência de qualquer forma de previdência social, o espectro da morte pela fome.

Verifica-se, então, o surgimento do proletariado, grande massa que vivia em condições indignas, submetida a jornadas excessivamente prolongadas, com a agravante da exploração do trabalho de menores, além do emprego exagerado de mão-de-obra feminina, razão pela qual não tardaria por advir forte reação por melhores condições de trabalho e de vida (BELTRAN, 1998, p. 57).

Como resultado de tal sistema dessa exploração, Vianna (2002, p. 35) cita que se formavam duas classes de interesses antagônicos: a capitalista e a proletária; esta última, mais numerosa, era despojada de poder, tendo em vista que o regime estatal então vigente assegurava, apenas no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade. A classe capitalista impunha ao proletariado sua vontade pela força do dinheiro e ante a submissão pela fome.

O contrato de trabalho, conforme observa Mario de la Cueva (*apud* NASCIMENTO, 1989, p. 10), podia resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade, ou modificá-la ao seu arbítrio.

O Estado liberal portava-se de maneira totalmente abstencionista, consagrando o princípio básico da liberdade contratual, prevalecendo a máxima “*laissez-faire, laissez-passer*”.

O liberalismo passou a sofrer contestações, principalmente pelos trabalhadores, que, oprimidos pelas jornadas excessivas, condições de trabalho precárias e baixos salários, reclamavam modificações em seus institutos, a fim de garantir mais dignidade nas relações de trabalho.

A reação contra o sistema então vigente, que espelhava um quadro de miséria, desabonador do ser humano, segundo Beltran (1998, p. 58), veio não só por meio de novas doutrinas político-sociais, mas também pela ação dos próprios trabalhadores.

A ação dos trabalhadores reunindo-se em associações para a defesa de seus interesses comuns, exercendo pressão social sobre o legislador, teve força expressiva sobre a modelagem do direito do trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista e passa a ser intervencionista (NASCIMENTO, 1989, p. 24).

O direito do trabalho, conforme Nascimento (1989, p. 4), surgiu como conseqüência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias. É o que se extrai do pensamento de Lacordaire (*apud* SUSSEKIND, 2002, p. 38): “entre o forte e o fraco, entre o rico e pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”.

As primeiras manifestações intervencionistas estatais, que tiveram como destinatários os menores, os aprendizes, os acidentados e as mulheres, cuja força de trabalho era a mais explorada no final do século XVIII, ganham corpo no século XIX, num cenário em que a desigualdade econômica e social tornou necessária a intervenção do Estado por meio de normas imperativas e cogentes, que, conseqüentemente, reduziam a autonomia de vontade das partes (BARROS A. M., 2006, p. 61-63).

Granizo e Rothvoss (*apud* BARROS A. M., 2006 p. 63-64) identificam quatro fases do direito do trabalho que bem resumem a evolução desse fenômeno social, ressaltando sua “formação, intensificação, consolidação e autonomia”.

A formação do direito do trabalho estende-se entre 1802 e 1848, tendo início com a primeira lei verdadeiramente tutelar, na Inglaterra, onde foi proibido o trabalho dos menores à

noite e por duração superior a doze horas diárias. Outras manifestações igualmente relevantes ocorreram na França e Alemanha.

O período de intensificação do direito do trabalho situa-se entre 1848 e 1890 e teve como mais relevantes acontecimentos o Manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação, em 1883, da primeira forma de seguro social, pelo governo alemão de Bismark.

O período classificado de consolidação estende-se de 1890 a 1919, sendo caracterizado pela Encíclica Papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, que fez referência a uma nova postura de união entre as classes do capital e do trabalho; e, ainda, pela Conferência de Berlim, de 1890, que reconheceu uma série de direitos trabalhistas.

A última fase identificada é a da autonomia, que tem início em 1919 estendendo-se até os nossos dias e caracteriza-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919; pelo Tratado de Versalhes, também de 1919, que traz diversas regras sobre direito do trabalho; pela Constituição Mexicana de 1917; e pela Constituição Alemã de Weimar (1919).

Assim, como bem sintetiza Moraes Filho (*apud* BARROS A.M., p. 64), temos como as principais causas de aparecimento do direito do trabalho:

Os vícios e as conseqüências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as Revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha, livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde reconhecidos pelo Estado como lei; a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII; a Guerra 1914 – 1918, cujo fim (1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

2.1. A Evolução Histórica no Brasil

As transformações ocorridas na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial, o aparecimento da OIT em 1919, e os movimentos operários originados pelos trabalhadores imigrantes que reivindicavam melhores condições de trabalho incentivaram a criação de normas trabalhistas.

Em 1930, começa a surgir uma política nesse sentido idealizada por Getúlio Vargas (MARTINS, 1995, p. 36). Até então, o quadro legislativo brasileiro apresentava

manifestações mais relevantes na regulação do contrato de prestação de serviços (1830); no Código Comercial (1850) sobre aviso prévio; na regulação do trabalho de menores (1903); e na organização de sindicatos rurais (1907). O Código Civil de 1916 regulou o contrato de prestação de serviços; em 1919 tivemos uma lei sobre acidentes do trabalho; em 1923 surge a Lei Elói Chaves, sobre a estabilidade no emprego para ferroviários; e em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, marco apontado pela doutrina como de surgimento do direito do trabalho no país.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, citando, em seu artigo 121, salário mínimo, jornada de oito horas, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal; e instituindo, em seu artigo 122, a Justiça do Trabalho, para dirimir questões entre empregados e empregadores.

A Carta Constitucional de 1937 foi inspirada na Carta del Lavoro de 1927 e marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas, tendo como característica o corporativismo. Dentre outras disposições, essa Constituição instituiu o sindicato único, vinculado ao Estado; o imposto sindical; e a competência normativa para os tribunais do trabalho. A greve e o *lockout* foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao capital e ao trabalho e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Em 1943, foi editado, pelo Decreto n. 5.452, o diploma mais importante para a disciplina, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual foram compiladas e sistematizadas diversas normas trabalhistas esparsas existentes até então.

A Constituição de 1946 rompe com o corporativismo da Carta anterior, sendo considerada uma norma democrática. Como ressalta Barros A. M. (2006, p. 71), seu “aspecto mais inovador consiste na integração da Justiça do Trabalho aos quadros do Poder Judiciário, pois anteriormente era órgão administrativo”.

Novos direitos são estabelecidos pela legislação ordinária, como a lei sobre o descanso semanal remunerado (Lei n. 605/49); a lei sobre os empregados vendedores, viajantes e praticistas (Lei n. 3.207/57); a lei que institui o 13º salário (Lei n. 4.090/62); a lei sobre o salário família (Lei n. 4.266/63), dentre outras.

Em 1967, sob o comando do governo militar, foi aprovada uma nova Constituição, que manteve os direitos trabalhistas previstos nas constituições anteriores. A Emenda Constitucional de 1969, também, repetiu a norma de 1967, quanto aos direitos trabalhistas.

Outras normas trabalhistas são criadas, merecendo destaque a Lei n. 5.859/72 sobre o trabalho doméstico; a Lei n. 5.889/73 sobre o trabalho rural; a Lei n. 6.019/74 sobre o trabalho temporário, dentre outras.

A atual Constituição de 1988 insere as normas atinentes ao direito do trabalho nos artigos 7º a 11, do Capítulo II, Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, modificando o que nas constituições anteriores situava-se na ordem econômica e social. Nesse texto foi adotado um modelo prescritivo, não sintético, de regulamentação constitucional trabalhista, com inclusão de grande rol de direitos para os trabalhadores.

2.2. Transformações do Mercado de Trabalho e Crise do Direito do Trabalho

“Os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho foram construídos a partir do século XIX, com a descoberta da eletricidade, que promoveu fortemente o crescimento macroeconômico e fez surgir a grande empresa” (ALMEIDA 2005, p. 118).

Como bem assinala Alain Supiot (1999, p. 37-38):

esta concepción corresponde a lo que el vocabulario de las relaciones de trabajo recibe el nombre de <<modelo fordista>>, esto es, el de la gran empresa industrial que lleva a cabo una producción en masa, basada en una especialización rigurosa de las tareas y de las calificaciones, y en una organización piramidal del trabajo (supervisión jerárquica del personal, separación de las tareas de concepción y las de producción). La piedra angular de esse modelo era, en Europa, el empleo <<típico>> de duración indefinida, que garantizaba al trabajador una vida asegurada a cambio de su situación de dependencia.

As bases do Direito do Trabalho foram fixadas a partir da debilidade dos trabalhadores dependentes, além do pressuposto macroeconômico do crescimento industrial e do pressuposto microeconômico do modelo industrial da grande unidade produtiva (RAMALHO, 2000, p. 537).

Entretanto, as estruturas do Estado, a economia, a política, a cultura, o cotidiano, a linguagem e as atitudes sociais sofreram significativas transformações, notadamente, após o neoliberalismo, introduzido entre 1970 e 1980, e a globalização, consolidada no decênio subsequente; tais estruturas passam a atuar baseadas em valores totalmente distintos daqueles estabelecidos na era moderna. As concepções de direito laboral, criadas para atenuar os excessos de poder do empregador, ante a debilidade econômica e jurídica dos trabalhadores subordinados, têm sido questionadas por grande parte dos estudiosos interdisciplinares do

assunto. Os paradigmas⁴ tradicionais do Direito do Trabalho já não se amoldam à evolução das organizações de trabalho, tendo em vista a alteração dos pressupostos de sua concepção, e sofrem o que grande parte da doutrina chama de crise do direito do trabalho.

Nesse sentido, ressalte-se que a crise de paradigma se instaura na ciência normal, quando os pesquisadores não conseguem adequar os fatos ao paradigma. À crise segue-se a mudança do paradigma anterior; surgem, então, novos conjuntos de teorias, métodos e técnicas com os quais a comunidade científica irá ocupar-se, instaurando uma nova tradição (KUHN, 2001).

Com efeito, os modos de organização do trabalho sofreram profundas alterações, o que certamente traz implicações à regulação trabalhista. Como contextualizado por Robortella (2005, p. 86):

- os empregos estão deslocando-se da indústria para o setor de serviços;
- as mulheres ingressam no mercado de trabalho cada vez mais em maior número;
- a utilização de mão-de-obra de crianças e adolescentes cresce;
- os contratos são cada vez mais precários, com remunerações variáveis e jornadas flexíveis;
- modalidades atípicas de contratação proliferam, criando-se, assim, um mercado de trabalho heterogêneo, com alto teor de informalidade;
- o Estado estimula o investimento em novas tecnologias para melhorar a qualidade, produtividade, o nível de produção e de exportação;
- as empresas adotam estruturas menores, de baixo custo e alto grau de especialização e *know-how*;
- o trabalhador utiliza tecnologias sofisticadas, que exigem versatilidade e polivalência;
- a internacionalização de capitais, bens e serviços acelera-se;
- o teletrabalho desenvolve-se em escala continental;
- trabalhadores atuam em diferentes países para a mesma organização;
- a tecnologia do conhecimento e da informação tornou-se conhecimento essencial para obter e manter os empregos;

⁴ Para Thomas Kuhn “uma comunidade científica, ao adquirir um paradigma, adquire igualmente um critério para a escolha de problemas que, enquanto o paradigma for aceito, poderemos considerar como dotados de uma solução possível” *A Estrutura das Revoluções Científicas*, p. 60.

- a informática é utilizada até em atividades simples como cozinha, restaurantes e portarias de condomínio, exigindo do trabalhador maior qualificação e capacidade intelectual;
- pequenas empresas virtuais na área de informática estão rodeadas de colaboradores independentes;
- no norte da Itália, existem distritos industriais com redes descentralizadas de pequenas e médias empresas especializadas, chamadas empresas-rede, que se valem intensamente da terceirização;
- as tecnologias aumentam a heterogeneidade, dividindo os trabalhadores conforme o grau de conhecimento e informação.

A idéia de permanência ao longo de toda carreira em apenas uma empresa também foi abandonada. Como acentua Pastore (2005 a, p. 18), “os trabalhadores fazem um verdadeiro zigzag ao longo de suas carreiras, trabalhando algum tempo no mercado informal, outro no mercado formal”.

Nesse contexto, se, por um lado, as microempresas e empresas de pequeno porte ganham pujança na economia; por outro, enfrentam um abismo entre a realidade que encontram e as obrigações trabalhistas impostas pela legislação imperativa que deve ser cumprida.

Para enfrentar esses problemas de ordem econômica e social, que exigem soluções concretas, deve ser discutida a criação, como nas palavras de Robortella (1994, p.41), “de formas jurídicas que atendam à realidade social, sem perda de identidade e sem olvidar os pressupostos filosóficos, políticos, sociais e econômicos que inspiram o direito do trabalho”.

O mesmo autor destaca 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).

De fato, constatada a crise dos paradigmas tradicionais do direito do trabalho, e as modificações nas estruturas do contexto econômico-social, verifica-se a necessidade de revisão na regulação trabalhista, notadamente das normas aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, com vistas na formalização e na empregabilidade. Nesse sentido, afirma Almeida (2005 a, p.119):

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.

Assim, esta análise aborda os reflexos da mudança de paradigma e as implicações econômicas no direito do trabalho, tendo em vista a possibilidade de alterar o tratamento das relações de trabalho nas microempresas e empresas de pequeno porte.

3. A IMPORTÂNCIA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO CONTEXTO NACIONAL E NO INTERNACIONAL

A relevância social e econômica dos pequenos empreendimentos é tratada neste capítulo, a fim de levantar dados no sentido de demonstrar a necessidade da revisão de regulamentação trabalhista para esse setor. Para tanto, é apresentado um panorama da importância das micro e pequenas empresas no contexto nacional e internacional, destacando-se um breve histórico e a problemática enfrentada nos planos econômico, sociológico, técnico e jurídico.

3.1. Evolução Histórica

Ao elaborar o Prólogo da obra “Relações de Trabalho nas Pequenas e Médias Empresas” de Dieste (1997, p. 11), Plá Rodrigues já ressaltava e valorizava essas empresas como “um dos fenômenos mais característicos de nossa época”; e elas vêm mesmo, seja por sua flexibilidade e dinamismo, seja por sua capacidade de gerar empregos e distribuir renda, alastrando seu importante papel não só em termos econômicos, mas também sociais. Tanto é que tomaram fôlego os debates voltados para micro e pequenas empresas, no sentido de inovação, flexibilidade, geração de emprego, sustentabilidade e desenvolvimento para tal segmento. Inclusive, na década de 1980, tanto em países avançados como em países em desenvolvimento, inverteu-se a tendência sentida desde os anos 70, de concentração da população empregada em grandes empresas (POTOBSKY, 1993, p.78), ou seja, as micro e pequenas empresas voltam a ser valorizadas.

Dieste (1997, p. 20) resalta que “muitos economistas e escolas econômicas, inclusive opostas, seduzidos por uma espécie de macrofilia ou ‘idolatria do gigantismo’, profetizaram o desaparecimento, em longo prazo, das unidades produtivas menores”. Havia, ainda segundo o citado autor, a concepção da pequena empresa como resíduo da época pré-industrial, ou como unidades marginais e parasitárias do sistema capitalista, sendo sua permanência no mercado simples fato conjuntural ou transitório, e que somente as grandes unidades concentradas, que representavam sinônimo de eficiência e desenvolvimento, tinham viabilidade assegurada (DIESTE, 1997, p. 20-21).

Entretanto, a crise energética dos anos 70 gerou mudanças significativas nos meios de produção, afetando enormemente as grandes empresas e, conseqüentemente, a tendência de concentração de trabalhadores nessas empresas. Em contrapartida, as pequenas empresas destacam-se, então, como fonte de crescimento e desenvolvimento econômico. Esse

movimento foi reconhecido internacionalmente. A Comissão da Comunidade Européia ressaltou, em 1980, em missiva enviada ao Parlamento Europeu, a importância dos pequenos empreendimentos, por seu dinamismo e vitalidade, assim como na criação de empregos, sendo um elemento motor da reestruturação. Uma forte ação promocional dessas empresas se desenvolveu em diversos países, tendo a Europa incluído modificações relativas às micro e pequenas empresas no Tratado de Roma, alterações essas que foram mantidas no Tratado de Maastricht. No âmbito da OIT, a Conferência Internacional do Trabalho adotou, em 1984, na Recomendação n. 169, sobre política de emprego, uma seção dedicada à melhoria das condições de trabalho nas pequenas empresas (POTOBSKY, 1993, p. 78).

Potobsky (1993, p. 79) aponta alguns fatores que contribuíram para essas mudanças: 1) a recessão econômica, com conseqüente desemprego nas grandes empresas, assim como a reestruturação das indústrias tradicionais, o que conduziu os trabalhadores a buscar seu meio de sobrevivência em empresas menores, ou trabalhar por conta própria, criando esse tipo de empresas; 2) a expansão do setor de serviços, com unidades menores; e 3) a evasão da legislação trabalhista e fiscal; destacando, ainda, a maior flexibilidade produtiva e as possibilidades de adaptação a um mercado flutuante. Ressalva, porém, que isso não significa que, nesse movimento, a grande empresa teria passado para segundo plano, mas, ao contrário, sua importância foi até aumentada, fato confirmado pela tendência de fusões e incorporações ocorridas nos últimos tempos. Conforme afirma:

O que se produziu é uma reestruturação organizacional e produtiva dessas empresas, com subdivisões internas em unidades mais reduzidas e uma extensa subcontratação. Ou seja, que a necessidade de uma maior flexibilização foi rapidamente assumida pelas mesmas, provocando suas adaptações aos novos mercados e formas de produção através de uma importante descentralização de suas operações. Estamos aqui em plena <<especialização flexível>>, contrária à produção massiva e estandarizada do fordismo (tradução livre)

As micro e pequenas empresas também ganham destaque e relevância nacional e internacional, seja pelo fenômeno da desverticalização, seja pelo empreendedorismo individual ou, ainda, como parte de comunidades-rede, quanto ao seu desempenho.

Dieste (1997, p. 22) discorre sobre a relevância de tal segmento, no sentido de que:

nos Estados Unidos, no Japão e nos países mais desenvolvidos da Europa Ocidental, as empresas com menos de 100 trabalhadores abrangem mais de 90% do total das empresas, representam alto percentual do emprego global e, em muitos casos, o valor dos bens e serviços que produzem supera 50% do Produto Interno Bruto privado.

A experiência exitosa do centro-norte e noroeste da Itália (terceira Itália) também é destacada na doutrina (POTOBSKY, 1993, p. 79 e DIESTE, 1997, p. 23), ressaltando-se a força dos pequenos empreendimentos. Lá foi criado o conceito de redes de pequenas empresas, que, através da especialização e subcontratação, divide o trabalho voltado à produção de determinada família de produtos. As empresas, embora sejam independentes, e concorrentes entre si, cooperam mutuamente, reunindo-se na difusão de informações sobre novas tecnologias e produtos, prestação de serviços etc.

No Mercosul, a importância das micro e pequenas empresas no desenvolvimento econômico e social também foi percebida, tendo sido aprovada, em 1994, pelo Grupo Mercado Comum, a Resolução GMC n. 90/1994, que trata da política de apoio às micro, pequenas e médias empresas do Mercosul; a normativa referida foi revista em 1998, com o estabelecimento de novas metas e aprovação da Resolução do Grupo Mercado Comum n. 59/1998 (SOTTO, 2005, p. 191-2).

Ainda, em 1998, foi aprovada, no âmbito da OIT, a Recomendação 189, que estabelece condições para fomentar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas⁵.

3.2. O Pequeno Empreendimento no Brasil

A presença das micro e pequenas empresas também tem expressão significativa no Brasil. Alguns dados já citados anteriormente reiteram essa colocação, tais como a pesquisa divulgada pelo Sebrae⁶, a qual constata que “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”. Ainda, a Constituição Federal também destaca princípios relativos à ordem econômica e financeira, destinando “tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País” (art. 170, IX); e que “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” (art. 179). Ou, ainda, a Lei Complementar n. 123/2004, aprovada no Congresso Nacional, que institui a Lei Geral das Micro e Pequenas

⁵ Sobre a Recomendação n. 189, da OIT, vide item 5.4 infra.

⁶ Boletim Estatístico de Micro e Pequenas Empresas – Observatório Sebrae 1º Semestre de 2005 – Disponível em <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 9 de maio 2006.

Empresas, no sentido de fomentar o empreendedorismo e favorecer o crescimento econômico, reduzir o desemprego, elevar a renda e melhorar o bem-estar social⁷.

Como afirma Almeida (2000, p. 1250):

com fundamento na ideologia traçada pelo princípio da atividade econômica fundada na livre iniciativa e na livre concorrência, e, ainda, no tratamento jurídico a ser dispensado às microempresas e às empresas de pequeno porte, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de desenvolvimento econômico e social, foram aprovadas as Leis ns. 8.864, de 28 de março de 1994, 9.317, de 5 de dezembro de 1996 e 9.841, de 5 de outubro de 1999, criando o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e especificando o tratamento jurídico diferenciado e simplificado nos campos administrativos, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial. Na parte tributária, é de se ressaltar a criação do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (SIMPLES).

O Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, criado por meio do Decreto n. 3.474, de 19 de maio de 2000, que regulamenta a Lei n. 9.841, de 5 de outubro de 1999, atualmente composto de órgãos governamentais, entidades de representação empresarial habilitadas e várias instituições de apoio ao segmento, é outro veículo voltado a, primordialmente, orientar e assessorar na formulação e coordenação da política nacional de desenvolvimento das microempresas e empresas de pequeno porte⁸.

Com desembolsos para as micro, pequenas e médias empresas que alcançaram R\$ 11,7 bilhões⁹ em 2005, também o BNDES reconhece a importância desse segmento na geração de emprego e renda, e, ainda, cria linhas de financiamento para a aquisição de bens e dá bases de apoio à importação e à exportação.

A partir de 1988, verificam-se avanços do ponto de vista institucional no segmento das micro e pequenas empresas, que passaram a ver no associativismo um elemento de fortalecimento e um eficiente canal de interlocução junto aos governos e às instituições, capaz de formar um alicerce para o seu crescimento. Assim, foram criadas entidades representativas como o Sindicato das Micro e Pequenas Empresas da Indústria (Simpí) e o Sindicato das Micro e Pequenas Empresas do Comércio (Simpec), ambas com representações em várias

⁷ O sistema legal relativo ao tratamento dispensado às micro e pequenas empresas existente no Brasil será analisado em capítulo próprio, cabendo, nesse momento, apenas uma apresentação panorâmica do regime legal encontrado no país.

⁸ Extraído do site do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Disponível em http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/sdp/proAcao/micEmpPequeno/forPer_apresentacao.php. Acesso em 9 de maio de 2006.

unidades da Federação como a Associação Nacional dos Sindicatos das Micro e Pequenas Empresas da Indústria (Assimpi) e a Associação Nacional dos Sindicatos das Micro e Pequenas Empresas do Comércio (Assimpec)¹⁰.

Várias publicações também vêm dando destaque ao tema, a revista *Época Negócios*, por exemplo, em novembro de 2004, dedicou suplemento especial às pequenas empresas, reiterando os aspectos constatados na pesquisa do Sebrae quanto à participação das micro e pequenas empresas no mercado e à empregabilidade no segmento. A revista destacou a Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas, um estímulo do governo aos pequenos empresários, através da qual o setor receberá tratamento mais benéfico, evitando entraves tanto burocráticos quanto para acesso ao crédito. Ressaltou, ainda, que, embora falte “preparo” ao empreendedor e seja alta a taxa de mortalidade das empresas e o nível de informalidade, o Brasil está entre os dez países mais empreendedores, e esses empresários, em muitos casos, obtêm êxito em seus negócios, chegando até mesmo a faturar seu primeiro milhão. Outro ponto interessante trazido pela revista diz respeito ao “celeiro de idéias” encontrado nas micro e pequenas empresas, o que representa importante rota de inovação tecnológica do país. Destaca, ainda, a representatividade do segmento nas exportações e, divulgando dados do Sebrae, informa que, em 2002, 74% das empresas que exportavam eram pequenas, médias e microempresas; que elas responderam por 14% dos produtos vendidos no exterior; e que contribuíram com US\$ 8,3 bilhões para a balança comercial do país.

A importância econômica e social das micro e pequenas empresas, portanto, não se restringe a um fenômeno regional, ela é reconhecida no cenário mundial, nos mais diversos setores, e desperta interesse de estudos e pesquisas como fenômeno social de destaque em nosso tempo.

3.3. Sebrae

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) tem sua origem na administração pública, fazia parte da estrutura do Ministério do Planejamento e chamava-se Centro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Cebrae). Em 9 de outubro de 1990, o Decreto n. 99.570, que complementa a Lei n. 8.029, de 12 de abril de 1990, dá nova denominação ao Cebrae, que passa a se chamar Sebrae, e desvincula-o da administração pública, transformando-o em serviço social autônomo.

⁹ Dados do BNDES. Disponível em <http://www.bndes.gov.br/pme/default.asp>. Acesso em 9 de maio de 2006.

Assim, como uma sociedade civil sem fins lucrativos, que tem o objetivo de promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos de micro e pequeno porte, o Sebrae promove cursos de capacitação, facilita o acesso a serviços financeiros, estimula a cooperação entre as empresas, organiza feiras e rodadas de negócios e incentiva o desenvolvimento de atividades que contribuem para a geração de emprego e renda. Sua receita principal advém da contribuição das empresas, em média 0,6% sobre a folha de pagamento, recolhida pelo INSS¹¹.

A criação desse Serviço, portanto, como ressalta Almeida (2000, p. 1251), evidencia, inclusive, a efetividade dos princípios constitucionais do desenvolvimento econômico além de reforçar a importância das micro e pequenas empresas no Brasil.

3.4. Paradoxo das Micro e Pequenas Empresas

Ainda que se possam constatar expectativas otimistas quanto às micro e pequenas empresas, esse segmento insere-se em um sistema complexo e enfrenta diversas dificuldades, como alta taxa de mortalidade, dificuldade em obter créditos, informalidade, concorrência desleal, burocracia exacerbada, dentre outras.

No primeiro trimestre de 2004¹², pesquisa realizada pelo Sebrae, em âmbito nacional, para avaliar não só as taxas de mortalidade das micro e pequenas empresas brasileiras consolidadas para o Brasil, constituídas e registradas nos anos de 2000, 2001 e 2002, com base em dados cadastrais das Juntas Comerciais Estaduais, mas também suas causas, constatou que a taxa de mortalidade para as empresas com até dois anos de existência é de 49,4%; para as empresas com até três anos de existência, 56,4%; e para as empresas com até quatro anos de existência, 59,9%. Por sua vez, as causas apontadas para esses altos índices incluem: perfil empreendedor pouco desenvolvido da maioria daqueles que abrem uma empresa; falta de planejamento antes da abertura do negócio; má gestão empresarial durante os primeiros anos de atividade; insuficiência de políticas públicas de apoio aos pequenos negócios (por exemplo: tributária, trabalhista, de crédito etc.); baixo crescimento da economia brasileira; problemas pessoais dos donos das empresas que afetam o negócio (por exemplo: brigas entre sócios, problemas de saúde e de sucessão); e, ainda, falta de conhecimentos gerenciais, instalações inadequadas, ponto/local inadequado.

¹⁰ Extraído da pesquisa realizada pelo IBGE - As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil 2001, p. 17. Disponível em <http://www.ibge.com.br/>. Acesso em 9 de maio de 2006.

¹¹ Informações obtidas no site do Sebrae. Disponível em <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 9 de maio 2006.

As conseqüências do que demonstram tais dados são certamente desastrosas, tanto para a economia, que tem diminuídas suas fontes de geração de bens e serviços e a distribuição de renda; quanto no que se refere ao aspecto social, pois os trabalhadores têm seus postos de trabalho ceifados e isso acaba gerando alta rotatividade entre os empregados do segmento. Ressalte-se que esse cenário também pode ser considerado um efeito perverso tributado à reestruturação produtiva ocorrida na grande empresa nos últimos tempos. Muitas vezes, empregados que sempre tiveram cargos burocráticos em grandes empresas são convidados a “terceirizar” suas atividades para essas empresas na condição de subcontratados. Entretanto, como, em geral, não têm vocação empreendedora, acabam sendo lançados em um mercado no qual dificilmente sobreviverão.

A questão da informalidade é outro desafio enfrentado pelas micro e pequenas empresas. Como ressalta Potobsky (1993, p. 80), “no exemplo do setor não estruturado não se pode falar em auge, mas, lamentavelmente, em enorme difusão das miniempresas de sobrevivência, que constituem uma característica dos países em desenvolvimento” (tradução livre).

Nesse sentido, pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2003¹³, mostra que 13,8 milhões de pessoas, a maioria na faixa dos 18 aos 39 anos de idade, estão no setor informal. Esse número representa 25% do total da mão-de-obra ocupada nos centros urbanos do país e teve crescimento de 8% em relação a 1997. Tais dados, entretanto, são criticados por Sachs (2002, p.71), que assevera que a análise quantitativa da economia informal no Brasil é de difícil apuração devido à indisponibilidade de dados precisos e à diferença de critérios utilizados pelos órgãos públicos. Bruno Lautier (1994, apud SACHS, 2002, p. 71), por exemplo, lista 27 definições de economia informal que ora privilegiam os aspectos institucionais e legais ora insistem sobre o porte dos empreendimentos.

Se os critérios utilizados nas pesquisas não são os melhores, ainda assim os dados encontrados são alarmantes. A OIT tem demonstrado preocupação com o alto índice de trabalhadores na informalidade sem qualquer garantia trabalhista e recomenda aos governos que intensifiquem políticas públicas voltadas à inclusão dessa parcela da população no mercado formal. Porém, mais difícil que aferir é encontrar a saída para tirar tais empresas da informalidade.

¹² Fatores Condicionantes e Taxa de Mortalidade de Empresas no Brasil – Sebrae agosto de 2004 – Disponível em <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 9 de maio 2006.

Assim, é oportuno, portanto, expressar que, ao conceber-se uma política econômica e social, é imprescindível que nela esteja contemplado o estímulo às micro e pequenas empresas. No tocante especificamente ao âmbito do presente estudo, voltado ao direito do trabalho, deve refletir no ajuste das normas, a fim de compatibilizá-las com a realidade fática enfrentada pelas empresas desse segmento, afastando-se “o abismo entre a lei e a realidade”, ressaltado por Pastore (2005, p. 11).

Por óbvio que não se trata de ampliar o emprego por lei, pois, se isso fosse possível, o mundo já teria resolvido o problema do desemprego, mas sim de instituir regras que colaborem com o fomento à empregabilidade, com o combate à informalidade, e com o desenvolvimento econômico e social. Nesse sentido também é o escólio de Almeida (2000, p. 1251):

A efetividade dos princípios constitucionais do desenvolvimento econômico apoiado na iniciativa, livre concorrência e também no incentivo à atividade empresarial de pequeno porte, a teor dos artigos 170 e 179 da Constituição Federal de 1988, visando à empregabilidade, depende ainda de legislação infraconstitucional que estabeleça novas regras para regular as relações trabalhistas individuais. Depende também da hermenêutica desses princípios constitucionais a nortear a interpretação e aplicação dessa legislação trabalhista infraconstitucional.

Passa-se, então, neste ponto, à análise do conceito de microempresa e empresa de pequeno porte, a fim de delimitar o âmbito de incidência a que deve referir-se o sistema jurídico laboral diferenciado.

¹³ Economia Informal Urbana – 2003 – Disponível em <http://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 10 de maio de 2006.

4. DO CONCEITO DE MICRO E PEQUENA EMPRESA NO DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo apresenta os critérios encontrados em nível nacional, estrangeiro e transnacional quanto à delimitação do conceito do termo “micro e pequena empresa”, visando ao correto enquadramento para o presente estudo¹⁴.

No que se refere às suas dimensões, as empresas classificam-se em micro, pequenas, médias e grandes. Ressalte-se, entretanto, certa dificuldade na delimitação conceitual da expressão “micro e pequena empresa”, ambígua e imprecisa, considerando a heterogeneidade de seu campo de atuação econômica e as diferentes conotações em função dos setores e subsetores em que opera (DIESTE, 1997, p. 27). Uma empresa de logística, por exemplo, que possua um galpão de distribuição de mercadorias altamente informatizado e um número pequeno de empregados contratados, poderá ter o faturamento e o estabelecimento de uma média ou grande empresa; já quanto ao número de trabalhadores, porém, será considerada pequena relativamente a outra empresa correspondente na indústria. Além disso, como destaca Dieste (1997, p. 27), “o que é ‘pequeno’ em um país industrializado pode ser ‘médio’ em uma economia em desenvolvimento, e o que é ‘médio’ no primeiro pode ser considerado ‘grande’ na segunda”. O problema da conceituação, portanto, decorre dos critérios utilizados para se aferirem as dimensões da empresa, e do contexto econômico em que ela se enquadra, lembrando, ainda, que a expressão abarca duas entidades: as microempresas e as pequenas empresas.

Segundo Dieste (1997, p.28), quanto aos elementos comuns identificados pela maioria das definições encontradas, pode-se dizer que:

uma Microempresa e empresa de pequeno porte é uma empresa que, qualquer que seja a atividade e a forma jurídica que adote, é dirigida pessoalmente por seus proprietários, possui um reduzido quadro de pessoal, não ocupa posição dominante em seu setor, não dispõe de elevados recursos econômicos, o valor de seu faturamento anual e seu capital são reduzidos com relação ao setor econômico onde opera, não está direta ou indiretamente vinculada aos grandes grupos financeiros e, embora possa ter relações com outras grandes empresas, juridicamente não depende delas.

¹⁴ Definições segundo o direito estrangeiro: os dados dos países estrangeiros quanto aos critérios para classificar a empresa foram extraídos de estudo elaborado pelo Departamento de Micro, Pequenas e Médias Empresas, da Secretaria do Desenvolvimento da Produção do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (Disponível em <http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivo/sdp/mpm/forPermanente/dadSegmento/defineMPE.PDF>. Acesso em 16 de maio de 2006) e refletem, em muitos casos, os parâmetros utilizados para fins de apoio creditício à exportação; em alguns dos países ou comunidades internacionais citadas, podem ser utilizadas outras classificações, diferentes das apresentadas, dependendo da finalidade a que se destina.

Montaño (1999, p. 15), no mesmo sentido, afirma que:

em síntese, poderíamos sinalizar que a Microempresa e empresa de pequeno porte, em geral, apresenta uma estrutura muito elementar. Ela é *pequena* – poucos trabalhadores, baixo volume de produção e comercialização e reduzido mercado e raio de incidência; *pouco complexa* – altamente centralizada, com pouca estratificação e escassa divisão de tarefas e papéis; e *relativamente informal* – insuficiente definição explícita de objetivos, normas, sistemas de sanções e recompensas, assim como irregular aplicação das Leis Sociais e Empresariais.

De forma geral, encontramos na doutrina dois critérios para averiguar as dimensões da empresa: o qualitativo, que leva em conta a complexidade da direção da empresa, que, na hipótese, é concentrada no próprio proprietário; e o quantitativo, que considera indicadores como seu patrimônio, faturamento, o número de empregados, dentre outros.

Pelo critério qualitativo, uma empresa pode ser considerada como micro ou pequena empresa, quando o empresário ou os empresários dirigem a empresa, por si mesmos, tomam decisões importantes e recolhem os frutos ou assumem o risco das perdas geradas por sua gestão. Essa identificação da empresa com o indivíduo se observa principalmente nos países da União Européia, onde se considera como critério de definição a independência do empresário na tomada de decisões. Deve-se considerar, entretanto, que a aferição através do critério qualitativo depende do estudo do processo organizacional das empresas, daí, então, a dificuldade de sua utilização.

O critério quantitativo, por sua vez, leva em conta a quantidade de trabalhadores, o volume dos negócios, o balanço, a rentabilidade, a produção, o valor dos ativos, o capital social, dentre outros. Esse critério proporciona maior segurança, notadamente no que se refere à aplicação de normas jurídicas.

Convém lembrar que, para a verificação rigorosa de um conceito, é necessário observar diversas realidades situacionais, ou seja, conhecer os critérios relativos à classificação de micro e pequenas empresas expressos tanto no Brasil quanto em outros países, como expresso inicialmente neste capítulo.

4.1. Brasil

A Constituição Federal de 1988, como já mencionado, dispõe, nos artigos 170 e 179, que será dispensado às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado, pelo Poder Público, visando a incentivá-las pela simplificação de suas

obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

Em cumprimento à prescrição constitucional, foi editada, inicialmente, a Lei n. 8.864, de 28 de março de 1994, que estabeleceu normas relativas ao tratamento diferenciado a microempresas e empresas de pequeno porte e adotou alguns procedimentos simplificados nos campos administrativo, fiscal, previdenciário, trabalhista, crédito e de desenvolvimento empresarial.

A referida norma considerava microempresa a pessoa jurídica e a firma individual que tenham receita bruta anual igual ou inferior ao valor nominal de 250 mil Unidades Fiscais de Referência (Ufir), ou qualquer outro indicador de atualização monetária que venha a substituí-la; e empresa de pequeno porte a pessoa jurídica e a firma individual que, não enquadradas como microempresas, tenham receita bruta anual igual ou inferior a 700 mil Unidades Fiscais de Referência (Ufir), ou qualquer outro indicador de atualização monetária que venha a substituí-la.

Em 5 de outubro de 1999, o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, instituído pela Lei n. 9.841, que revogou a Lei n. 8.864, definiu microempresa como a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tenha receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais); empresa de pequeno porte, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que, não reconhecidas como microempresa, tenha receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais) e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Como ressalta Coelho (2003, p. 35), ao comentar a lei em referência:

o tratamento diferenciado da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte resume-se à eliminação de exigências burocráticas no campo trabalhista e previdenciário (arts. 10 a 13) e direito a condições favorecidas no acesso ao crédito bancário. Além disso, o Estatuto prevê que o Poder Executivo deve estabelecer mecanismos de incentivos fiscais e financeiros, de forma simplificada e descentralizada, para proporcionar o desenvolvimento das microempresas e empresas de pequeno porte.

Exclusivamente para fins tributários, estabelece a Lei n. 9.317, de 1996, com redação alterada pela Lei n. 11.196, de 2005, que se considera microempresa a pessoa jurídica que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); e empresa de pequeno porte a pessoa jurídica que tenha auferido, no 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 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

A mencionada lei prevê regime tributário simplificado, que recebeu a sigla Simples, ao qual podem aderir pessoas jurídicas enquadradas na norma; tal sistema permite o pagamento de diversos tributos (IR, PIS, IPI, contribuições e, eventualmente, o ICMS e o ISS) mediante um único recolhimento mensal proporcional ao seu faturamento (COELHO, 2003, p. 35).

Novo Estatuto, instituído pela Lei Complementar n.123/2006, segue os mesmos parâmetros de valores estabelecidos pela Lei n. 11.196, de 2005, referida, para a definição de microempresa e empresa de pequeno porte e exclui do regime diferenciado as sociedades em que haja participação de pessoa física domiciliada no exterior ou de outra pessoa jurídica; e de pessoa física, titular de firma mercantil individual ou sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado, salvo se a participação não for superior a dez por cento do capital social de outra empresa, desde que a receita bruta global anual ultrapasse os limites estabelecidos pela lei, além de outras hipóteses previstas nos artigos 3º, § 4º, e 17.

Além dos parâmetros apresentados, adota-se, ainda, outro critério de classificação de micro e pequenas empresas, para fins de apoio creditício à exportação, nos termos do Decreto n. 3.474, de 2000, que diferencia as empresas conforme sua receita bruta, dividindo-as pelos ramos de atividade: serviços, comércio e industrial. Pelo decreto, é estabelecido que o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior atualizará os valores apresentados na norma, com base nos parâmetros de classificação de empresas aprovados pelo Mercado Comum do Sul (Mercosul)¹⁵.

O Código Civil de 2002, embora estabeleça tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes (art. 970), e também quanto à escrituração (art. 1.179, § 2º), não define o que é considerado microempresa e empresa de pequeno porte para os efeitos da lei.

O Sebrae considera, principalmente nos estudos e levantamentos sobre a presença da microempresa e empresa de pequeno porte na economia brasileira, além do critério legal, também o conceito relativo ao número de pessoas ocupadas nas empresas, qual seja:

a) microempresa: I) na indústria e construção – até dezenove pessoas ocupadas; II) no comércio e serviços – até nove pessoas ocupadas; e

¹⁵ Vide item 4.2 infra.

b) pequena empresa: I) na indústria e construção – de vinte a 99 pessoas ocupadas; II) no comércio e serviços – de dez a 49 pessoas ocupadas.

Os parâmetros para classificar micro e pequenas empresas no Brasil, portanto, variam conforme sua destinação.

4.2. América Latina

A Resolução Mercosul GMC n. 90/93, que institui a política de apoio às micro e pequenas empresas, traz os parâmetros de definição para essas empresas, diferenciados por setor, isto é, indústria e comércio e serviços, utilizando-se, ainda, dos critérios de faturamento e número de empregados. A Resolução Mercosul GMC n. 59/98, que dispõe sobre a Etapa II da referida política, mantém os mesmos parâmetros, a saber:

- a) é considerada *microempresa* no setor da indústria aquela com até dez empregados e faturamento até US\$ 400 mil. No setor de comércio e serviços, a microempresa poderá ter até cinco empregados e faturamento de até US\$ 200 mil;
- b) é considerada *pequena* empresa no setor da indústria aquela que emprega de onze a quarenta empregados e tem faturamento de até US\$ 3,5 milhões. No setor de comércio e serviços, a pequena empresa poderá ter de seis a trinta empregados e US\$ 1,5 milhão de faturamento.

Além disso, as micro e pequenas empresas não deverão estar controladas por outra empresa ou pertencer a um grupo econômico que, em seu conjunto, supere os valores estabelecidos; ainda, deixarão de pertencer à condição de micro e pequenas empresas se durante dois anos consecutivos superarem os parâmetros estabelecidos.

Na Argentina, a Lei n. 24.467, de 1995, alterada pela Lei n. 25.300, de 2000, em seu artigo 2º, estabelece três critérios para definir pequena empresa, quais sejam, “as peculiaridades de cada setor do país”, “o setor da economia em que atuam” (esses dois critérios são regulamentados, atualmente, pela Resolução n. 675, de 25 de outubro de 2002); e um terceiro critério, regulado pelo artigo 83, da Lei n. 24.467, que define pequena empresa especificamente para a regulação do contrato de trabalho. O dispositivo legal define pequena empresa como aquela que não tenha mais de quarenta empregados e faturamento superior ao estabelecido pela Comissão formada por empregadores, trabalhadores e pelo Ministério do Trabalho, conforme regula o artigo 105, da mesma lei. Há, ainda, previsão de flexibilização quanto ao enquadramento da empresa, mediante negociação coletiva, quando a empresa possuir número de empregados superior ao definido pela lei.

No Chile, a classificação da empresa é realizada segundo o porte e faturamento anual em unidade de fomento (UF), principal indexador da economia chilena, sendo a Corporação de Fomento da Produção (Corfo), órgão subordinado ao Ministério da Economia, responsável por tal definição. Segundo tal critério, microempresa é aquela com faturamento de 1 a 2.400 unidades de fomento; já a empresa com faturamento de 2.401 a 25.000 unidades de fomento é considerada pequena.

No Equador os critérios utilizados pelo Ministério de Comércio Exterior, Industrialização e Pesca baseiam-se no número de empregados e no volume de capital, considerando como microempresa aquela com até nove empregados e volume de capital de até US\$ 10 mil; e pequena a empresa que possua de dez a 49 empregados e tenha faturamento de até US\$ 250 mil.

No Peru, segundo o Regulamento da Lei Geral de Micro e Pequenas Empresas (Decreto Supremo n. 030/2000 – MITINCI); e, na Venezuela, pelo Decreto n. 1.547/01, que cria o Instituto Nacional para o Desenvolvimento da Pequena e da Média Indústria (Inapymi), a microempresa e a empresa de pequeno porte são classificadas pelo número de empregados e pelo faturamento da empresa.

Os critérios adotados pelo Uruguai para definir micro, pequena e média empresa, estabelecidos pela Lei n. 16.201 de 1991, regulamentada pelos Decretos n. 54/92 e n. 266/95, levam em conta a mão-de-obra empregada, os ativos da empresa e o faturamento.

4.3. América do Norte

No Canadá, são consideradas microempresas aquelas que tenham em seus quadros até cinco empregados; e pequenas as com até cinqüenta empregados.

Nos Estados Unidos, a *Small Business Administration* (SBA) é o principal órgão de apoio às micro e pequenas empresas e tem como uma de suas responsabilidades definir quais são os limites máximos para classificar uma empresa como pequena. Embora existam muitas exceções à regra, os critérios mais gerais estabelecem que, para a maioria das empresas manufatureiras e das indústrias de mineração, são consideradas pequenas empresas aquelas que tenham até quinhentos empregados; e, para as empresas não manufatureiras (*nonmanufacturing industries*: empresas que fornecem produtos de terceiros), pequenas empresas são aquelas que tenham receita anual média de até US\$ 6 milhões. A receita anual média (*average annual receipts*) é medida com base nos três últimos anos fiscais completos da empresa.

4.4. Europa

A União Europeia define microempresas e pequenas e médias empresas conforme o previsto na Recomendação 2003/361/CE¹⁶, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2005 e substituiu a Recomendação 1996/280/CE. Os critérios para classificação combinam quatro fatores básicos, a saber, que a empresa ou organização esteja inserida em atividade econômica; tenha até, no máximo, 250 empregados; aufera 50 milhões de euros de volume de negócios anual e 43 milhões para balanço anual total; seja autônoma em termos da independência gerencial e da posse de seu lucro.

A classificação europeia não leva em conta no número de empregados aprendizes e estagiários e também não contabiliza os períodos de licença paternidade ou maternidade dos empregados; esse critério visa a favorecer as empresas que asseguram formação profissional e que estimulem equilíbrio da vida profissional e privada dos trabalhadores.

Quanto ao requisito autonomia, várias condições são previstas, tais como não possuir sócios, ou que estes tenham percentual do capital com direito a voto limitado a 25%, havendo, ainda, definição clara da tipologia das empresas como autônomas, parceiras e coligadas, e um método de cálculo transparente dos limiares financeiros e relativos aos sócios, a fim de garantir a segurança jurídica.

4.5. Ásia

Na China, pelos parâmetros estabelecidos em 1998, a classificação é baseada em 154 setores da indústria, e as empresas são agrupadas em quatro categorias – megaempresas, grandes, médias e pequenas empresas –, e são definidas de acordo com o faturamento e os ativos de cada empresa.

Na Coreia do Sul, pequena empresa é considerada aquela com até cinquenta empregados para os setores de mineração, manufatura, construção civil e transportes e, para os demais setores de atividade, empresas com até dez empregados.

Na Indonésia, a Lei n. 9/95 estabelece que as pequenas empresas são aquelas com patrimônio inferior a US\$ 21 milhões e faturamento de até US\$ 100 milhões por ano. Seus proprietários têm de ser indonésios e as empresas não podem ser filiadas a grandes grupos nacionais ou internacionais.

¹⁶ Disponível em http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_en.htm. Acesso em 17 de maio de 2006.

No Japão, a definição de pequenas e médias empresas, na indústria, leva em consideração dois fatores: menos de trezentos empregados e menos de 100 milhões de Yens de capital, não havendo diferenciação entre pequena e média empresa, apenas entre setores produtivos.

Para o governo de Singapura, pequenas e médias empresas devem ter as seguintes características: patrimônio líquido de pelo menos 30% sob o controle de sócios singapurianos; patrimônio produtivo (maquinário, equipamentos, instalações) de até S\$ 15 milhões (cerca de US\$ 8 milhões); e número de empregados inferior a duzentos.

Considerando, portanto, os dados levantados, fica evidente que não há critério uniforme para definir micro e pequenas empresas, tanto no Brasil como em outros países; incidem sobre essa classificação vários aspectos, conforme região, órgão estatal, agente financeiro, finalidade e outros.

4.6. Combinação de Critérios

Não é bem-vista pela doutrina a utilização apenas de diferenças quantitativas para a definição de critérios. Adotar, por exemplo, o critério numérico-ocupacional, largamente encontrado no direito pátrio e estrangeiro, pode redundar em divergência de dados, sejam eles considerados pela empresa seja pela eventual norma que regulamenta a microempresa e a empresa de pequeno porte, ou pelo número real de empregados existentes na empresa (DIESTE, 1997, p. 37). É como ocorre também quanto ao dado informalidade. De fato, é nas pequenas unidades produtivas que mais incide a informalidade¹⁷ (PASTORE, 2005, P. 14) e, além disso, algumas categorias de contratação como, por exemplo, aprendizes e estagiários, são excluídas das estimativas. Nesse sentido, Drucker (1981, p. 23) destaca que acabam existindo empresas com número reduzido de empregados, mas com características de grande empresa; e empresas com elevado número de empregados, mas características de pequena.

Montaño (1999, p. 15-20) adverte que, para determinar um critério teórico de microempresa e empresa de pequeno porte, é imprescindível analisar não só as características quantitativas, mas também as qualitativas, embora essas “nem sempre sejam compatíveis com as classificações esquemáticas, especialmente quando descrevem fenômenos cuja

¹⁷ Pastore afirma que no caso das micro e pequenas empresas, a informalidade sobe para 74%. No comércio e serviços, a média chega a 84%. Os dois casos são bem superiores à média nacional que já é absurdamente alta: 60%.

diferenciação só se evidencia na visão global ou na comparação entre extremos” (DIESTE, 1997, p. 40).

Se forem consideradas apenas as diferenças quantitativas, estar-se-á analisando a microempresa e empresa de pequeno porte a partir de uma perspectiva intrínseca, ou seja, definindo-as por elas próprias. Ao contrário, se as empresas forem analisadas pelo contexto socioeconômico e político em que se inserem, desde uma perspectiva extrínseca portanto, as diferenças entre grandes e pequenas é determinada pelas diferenças qualitativas e quantitativas (MONTAÑO, 1999).

Convém ressaltar que, neste estudo, entende-se que a microempresa e a empresa de pequeno porte, centros de imputação de normas desta análise voltada para o direito do trabalho, merecem ser analisadas tanto por suas diferenças quantitativas, necessárias para dimensionar e comparar certos aspectos; quanto pelas qualitativas, que, muito embora tenham aferição mais dificultosa, como já mencionado, trazem, contudo, maior segurança na aplicação de normas diferenciadas. Reiteramos que, além do critério quantitativo, que certamente levará em conta o número de trabalhadores e o faturamento da empresa, outros parâmetros socioeconômicos, tais como a região geoeconômica, o ramo de atividade e a autonomia da composição do capital devem ser analisados na caracterização da empresa, no seu enquadramento, para a incidência de normas diferenciadas e favoráveis.

Nesse sentido, também a OIT, pela Resolução n. 189, dispõe que a definição de pequenas e médias empresas pelos Estados Membros deve atender a critérios apropriados, levando em conta as condições sociais e econômicas nacionais, a partir de um enfoque flexível, não havendo impedimento para que os Membros formulem, de comum acordo, um critério mais amplo.

Quanto ao critério autonomia, devem ser estabelecidas regras detalhadas e critérios rígidos de participação de outras empresas no capital social, como no exemplo europeu¹⁸, a fim de que se evite a fraude aos direitos trabalhistas, pela utilização de práticas não convencionais na elaboração da composição societária da empresa, tal como a inserção do comumente chamado “sócio laranja” no quadro social, para encobrir o verdadeiro acionista.

¹⁸ Vide item 4.4 supra.

4.7. Empresa como Empregador

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

Dieste (1997, p. 41) ressalta que “para efeitos de Direito do Trabalho interessa o âmbito espacial em que opera um sistema de interações humanas ou – mais precisamente – se combinam os fatores de produção e se organizam as prestações de trabalho”.

4.8. Do Conceito de Micro e Pequena Empresa no Direito do Trabalho

Apresentados os parâmetros referidos, verifica-se que não há unanimidade sobre a delimitação do segmento das micro e pequenas empresas. Observa-se, na prática, uma variedade de critérios para a sua definição tanto por parte da legislação específica, como por parte de instituições financeiras oficiais e órgãos representativos do setor, baseando-se ora no valor do faturamento ora no número de pessoas ocupadas ou outros fatores, ora na combinação deles.

Para o escopo do presente estudo, comunga-se do entendimento de Grazziotin (2004, p. 17-19), no sentido de que o vocábulo pequena empresa não difere do vocábulo pequeno empregador, porém, além do critério do número reduzido de empregados, outros parâmetros devem ser adotados, a fim de um melhor enquadramento das empresas para a incidência de normas trabalhistas diferenciadas, tais como faturamento, ramo de atividade, localização geográfica e composição acionária.

5. DA LEGISLAÇÃO SOBRE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Delimitadas, então, as empresas que devem ser consideradas para fim de diferenciação neste estudo, passa-se, neste capítulo, à análise da legislação sobre pequenas empresas no sistema jurídico brasileiro, estrangeiro e internacional.

5.1. Histórico do Tratamento Jurídico Diferenciado à Micro e Pequena Empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Segundo Moraes (1987, p. 42-55), a primeira medida concreta relacionada ao fomento das atividades das pequenas empresas brasileiras surgiu em julho de 1972, por ocasião do Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena e Média Empresa (Cebrae), que, como já relatado, transformou-se em Sebrae, pelo Decreto n. 99.570 de 9 de outubro de 1990, o qual complementa a Lei n. 8.029, de 12 de abril de 1990. Por referida norma, o Cebrae foi desvinculado da administração pública, transformando-se em serviço social autônomo.

Ainda conforme o autor (MORAES, 1987, p. 44), a expressão “microempresa” encontrou penetração na sociedade brasileira pela primeira vez, quando da discussão, no Congresso Nacional, do Projeto de Lei n. 16/84, o qual, segundo afirma Féres (2000, p. 01), surge durante o último regime militar, época em que o governo brasileiro inicia uma política de desburocratização, a partir de 1979. Esse projeto de lei, que tramitou em regime de urgência, foi aprovado, sancionado e convertido na Lei n. 7.256, de 27 de novembro de 1984, estabelecendo normas integrantes do Estatuto da Microempresa, relativas ao tratamento diferenciado, simplificado e favorecido, no campo administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial.

O Estatuto referido também definiu microempresa para os fins de sua aplicabilidade (art. 2º); excluiu de seu regime jurídico algumas atividades civis e comerciais, assim como as sociedades por ações (art. 3º)¹⁹; estabeleceu formas de registro especial (art. 5º e seguintes); isentou as microempresas do recolhimento de alguns tributos (art. 11 e seguintes); previu, ainda, apoio creditício (arts. 23 e 24) e penalidades para empresas que pleiteassem enquadramento equivocado (arts. 25 a 27); e remissão de crédito tributário para empresas sem atividade econômica desde 1981 (art. 29).

¹⁹ Os artigos 2º e 3º da lei reproduziram, com pequenas alterações, a redação dos artigos 1º e 2º do Decreto-Lei n.1.780/1980. Segundo Féres (2000, p. 01), a restrição à sociedade por ações se deu como forma a coibir fraudes, pois muitas atividades civis poderiam mascarar-se sob a forma de S/A, para obter as graças do Estatuto.

No âmbito previdenciário e trabalhista, foram previstos regimes diferenciados (arts. 17 a 22), estabelecendo-se, de forma programática, que o Poder Executivo deve fixar procedimentos simplificados que facilitem o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária pelas microempresas, assim como para que se eliminem exigências burocráticas e obrigações acessórias que fossem incompatíveis com o tratamento diferenciado e favorecido determinado na lei.

A lei dispensou as empresas de efetuar as notificações para o Ministério do Trabalho e para os sindicatos em caso de férias coletivas, porém não dispensou o cumprimento das obrigações de anotar a Carteira Profissional dos empregados; de apresentar a Relação Anual de Informações Sociais (Rais); de manter arquivados os documentos comprobatórios de direitos e obrigações trabalhistas e previdenciárias; e de efetuar o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O Estatuto das Microempresas teve vigência durante quinze anos e, segundo Féres (2000, p. 1), “cumpriu satisfatoriamente seu papel, podendo notar-se que suas sucessoras aproveitaram sua estrutura, modificando algum conteúdo”.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a instituir tratamento jurídico diferenciado à micro e pequena empresa, inovando, ao trazer para o âmbito constitucional, as diretrizes para a regulação sobre a matéria. Seu artigo 170, IX, relacionou, dentre os princípios constitucionais da ordem econômica, “o 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). O preceito originariamente referia a “tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte”.

Conforme destaca Silva J. A. (2002, p. 774-5), “a Constituição não se contentou com o simples enunciado do princípio”, pois, no artigo 179 já estabeleceu que 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.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi recepcionada a Lei n. 7.256/1984, e editada, em 28 de março de 1994, a Lei n. 8.864, que estabelece normas para as microempresas e empresas de pequeno porte, relativas ao tratamento diferenciado e simplificado nos campos administrativo, fiscal, previdenciário, trabalhista, crédito e de desenvolvimento empresarial, referidos no artigo 179, dessa Constituição. A nova legislação

não revogou integralmente a Lei n. 7.256/1984, e manteve as disposições que não fossem incompatíveis com a Lei n. 8.864/1994.

A Lei n. 8.864/1994 alterou o limite máximo de receita bruta anual, para enquadrar pessoa jurídica e firma individual na qualidade de microempresa, incluiu o tratamento jurídico diferenciado também para a empresa de pequeno porte e revogou a isenção fiscal anteriormente concedida, o que se deu em função da reformulação das políticas fiscais brasileiras, sob a premissa de que no Brasil o número de contribuintes isentos era muito alto, quando comparado com outros países.

No campo trabalhista, a Lei n. 8.864/1994 trouxe poucas inovações em cotejo com os tópicos tratados na Lei n. 7.256/1984. Foi estabelecido que a microempresa e a empresa de pequeno porte seriam ressarcidas dos custos de perícia para avaliação de condições de insalubridade ou de periculosidade se o respectivo laudo concluísse pela inexistência dessas condições. A lei também preconizou que a fiscalização tributária, previdenciária e do trabalho deveria orientar as micro e pequenas empresas. Além disso, por imposição do inciso IV, do artigo 21, as empresas não poderiam se eximir de controlar as férias de seus empregados. A dispensa de notificação ao Ministério do Trabalho relativa às férias coletivas foi mantida; entretanto, a lei não dispensou a empresa da comunicação ao sindicato e da fixação de aviso no local de trabalho, prevista no §3º, do art. 139, da CLT.

A revogação da isenção de tributos, associada ao fato de que muitas das supostas vantagens concedidas em matéria trabalhista, previdenciária ou creditícia permaneceram apenas como meras propostas de intenção na lei, somada, ainda, à alta taxa de mortalidade das empresas, fez com que surgissem insatisfações e demandas por mudanças na legislação.

Após a aprovação do Plano Real, foi editada a Lei n. 9.317, de 5 de dezembro de 1996, resultante da conversão da Medida Provisória n. 1.526, de 5 de novembro de 1996, especificamente para regular o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, criando o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (Simples), o que facilitou o cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias por parte dessas empresas. Porém, a referida lei teve um erro ao utilizar regras próprias para considerar o que seria microempresa ou empresa de pequeno porte, criando uma dicotomia no direito brasileiro entre os benefícios fiscais e os trabalhistas, previdenciários e creditícios. Com vistas em ajustar tal situação, foram promulgadas as Leis n. 9732/1998 e n. 9.779/1999.

A Lei n. 9.841, de 5 de outubro de 1999, instituiu o novo Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, sendo a referida lei ordinária regulamentada pelo Decreto n. 3.474, de 19 de maio de 2000. Foram revogadas, expressamente, as Leis n. 7.256/84 e n. 8.884/96.

No que se refere ao regime previdenciário e trabalhista, previa o Estatuto para as micro e pequenas empresas a dispensa do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2º; 360; 429 e 628, § 1º, da CLT, que tratam, respectivamente, de quadro de horário; anotação de férias em livro ou ficha de registro de empregados; entrega da Rais; aprendizes; e livro de “Inspeção do Trabalho”. Relativamente à fiscalização do trabalho, foi instituído 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 ordinárias, tais como a n. 10.034/2000; a n. 10.637/2002, a n. 10.684/2003 e a n. 10.964/2004, ampliaram ainda mais as empresas que poderiam optar pelo Simples, incluindo no rol creches, estabelecimentos de ensino fundamental, agências de turismo; permissionárias dos correios, lotéricas, centro de formação de condutores ou auto-escolas, corretores de seguros e escritórios de contabilidade; cooperativas de crédito, e outras.

O Código Civil de 2002, atendendo ao comando constitucional do artigo 179, da Constituição de 1988, estabelece, no artigo 970, que a lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes. O Código Civil dispensa, ainda, o pequeno empresário da obrigação 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, conforme ressalva do artigo 1.179, § 2º.

A Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, que trata da recuperação judicial, extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, prevê, no artigo 70 e seguintes, plano de recuperação judicial especial para microempresas e empresas de pequeno porte, restritas a créditos quirografários, com pagamento em até 36 parcelas, com juros de 12% ao ano.

A Emenda Constitucional n. 42, de 19 de dezembro de 2003, fez a previsão, no parágrafo único do art. 146 da Constituição Federal, da possibilidade de instituição de regime único de arrecadação dos impostos e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

No intuito de regulamentar esse dispositivo, popularmente denominado Supersimples, por iniciativa do Sebrae, foi apresentado o “Projeto da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas”, que deu origem ao Projeto de Lei Complementar n. 123, de 2004, sendo apensado a ele diversos outros projetos, por conexão com a matéria.

Recentemente, foi promulgada a Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, instituindo o novíssimo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no que se refere a acesso a um modelo simplificado de tributação, medidas de redução da burocracia, cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, e estímulo ao crédito.

5.2. Do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - Lei Complementar n. 123, de 14 de Dezembro de 2006

Releva em importância para nosso desiderato o estudo relativo às normas do diploma legal acima mencionado, no que tange às consequências trabalhistas advindas do novo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

O artigo 3º, incisos I e II, da Lei Complementar 123/06, define 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 aufera, 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 auferam, 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 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

O § 4º do mesmo artigo exclui de seu âmbito de incidência 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

privilegiado; cujo titular ou sócio participe com mais de dez por cento do capital de outra empresa não beneficiada pela lei complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse os limites da lei; cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse os limites dessa lei; as constituídas 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; a resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos cinco anos-calendário anteriores; e as constituídas sob a forma de sociedade por ações.

A Constituição Federal prevê, em seus arts. 170, inciso IX, necessidade de se conceder tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país. O comando constitucional explica a exclusão de empresas que tenham capital estrangeiro, visando, também, a fomentar o empreendedorismo do empresário brasileiro. Outras hipóteses de exclusão objetivam evitar fraudes, tais como a pessoa jurídica que tenha outra pessoa jurídica em sua composição e as que tenham cindido o capital nos últimos cinco anos.

O capítulo VI do Estatuto trata da simplificação das relações de trabalho que as empresas beneficiadas pela lei poderão obter, com vistas em atingir seu objetivo de desburocratizar e formalizar o setor.

O artigo 50 da Lei Complementar estabelece que as microempresas serão estimuladas pelo poder público e pelos serviços sociais autônomos a formar consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho. O legislador inova ao inserir o dispositivo sobre o tema, que antes somente se verificava na Norma Regulamentadora 4, aprovada pela Portaria n. 3.218/74²⁰, na legislação sobre micro e pequenas empresas.

²⁰ “4.14. As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas. 4.14.1. A manutenção desses Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma. 4.14.2. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho previstos no item 4.14 deverão ser dimensionados em função do somatório dos empregados das empresas participantes, obedecendo ao disposto nos Quadros I e II e no subitem 4.2, desta NR. 4.15. As empresas referidas no item 4.14 poderão optar pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, cabendo às empresas o custeio das despesas, na forma prevista no subitem 4.14.1.”

As normas relativas a saúde e segurança do trabalho são tratadas como normas cogentes, de ordem pública, ou seja, de cumprimento impositivo e inegociável. Conforme estabelecido no artigo 162, da CLT, e na NR – 4, as empresas são obrigadas a manter serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (Sesmt).

Entretanto, para implantar o Sesmt, deve-se levar em conta o quadro de dimensionamento previsto na citada NR-4, que classifica as empresas por seu grau de risco e número de empregados, implicando o fato de que algumas empresas com grau de risco baixo e poucos empregados não precisarão manter os serviços.

A formação dos consórcios de empresas para acesso a serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho certamente reduzirá custos e estimulará o pequeno empresário a investir no ambiente de trabalho de seu negócio, sempre com o fim de preservar a saúde e segurança dos seus empregados.

O novo Estatuto repisou o previsto na Lei n. 9.841/99, quanto aos dispositivos que tratam da desburocratização das relações de trabalho, mantendo a dispensa para as empresas beneficiadas pela norma de proceder à afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências e à anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos serviços nacionais de aprendizagem; de apresentar o livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

A dispensa das empresas de empregarem e matricularem seus aprendizes em cursos de aprendizagem, embora já estivesse prevista na legislação anterior, sofreu crítica por parte da doutrina, no sentido de que “a medida é de todo repreensível e desvirtua a proteção ao trabalho do menor” (FAVA, 2007, p. 002).

Com a dispensa relativa à contratação de aprendizes, Fava (2007, p. 002) afirma que a lei abandona o menor que necessita do trabalho, “e ao absolvê-las, por outro lado, do dever de mantê-los em escola técnica, faz perder a finalidade legal imprescindível, de associar o início da vida no mercado de trabalho com a conclusão de cursos de habilitação profissional”.

Esse entendimento, entretanto, parece ser equivocado, pois a lei não veda a contratação e a matrícula em curso profissionalizante, mas apenas não a torna obrigatória. Além disso, a obrigatoriedade iria penalizar ainda mais o pequeno empreendedor, afastando-o cada vez mais da formalização do emprego, valendo citar as palavras de Pastore (2005b, p.

01): “quanto mais altos são os níveis de regulação legislada, mais altas são as taxas de informalidade e desemprego, especialmente entre os mais jovens”.

Assim, as empresas ficariam expostas às penalidades administrativas, o que aumentaria seu custo, interferindo na concorrência empresarial. Nesse sentido, afirma Martins (2003, p. 343):

Somadas a porcentagem de aprendizes e a de pessoas reabilitadas ou portadores de deficiência, a empresa tem um grande percentual a destinar para pessoas específicas. Num contexto de globalização, tais percentuais podem diminuir as condições de concorrência da empresa no mercado.

A Lei Complementar n. 123/06 também manteve a disposição da revogada Lei n. 9.841/99, que já previa, em seu art. 11, parágrafo único, que as microempresas e empresas de pequeno porte não estavam dispensadas de proceder a anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados; de apresentar a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged); de arquivarem os documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações; e de apresentarem a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (Gfip).

Os critérios da fiscalização orientadora, quando a atividade ou situação comportar grau de risco compatível com esse procedimento, e da dupla visita para lavratura dos autos de infração, exceto quanto ao dever de anotação dos contratos de trabalho em carteira de trabalho e previdência social, ou nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, também verificados na legislação anterior, foram mantidos no novo Estatuto.

O artigo 53, da referida lei, beneficia o empresário com renda bruta anual de até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), utilizando de outro critério para definir pequeno negócio, concedendo-lhe as seguintes faculdades: a) o empresário pode optar entre contribuir para o sistema de seguridade social com alíquota reduzida de 20% (artigo 21, *caput*, Lei n. 8212 de 1991) para 11%, com a renúncia ao direito de aposentadoria por tempo de contribuição; b) a dispensa do pagamento das contribuições sindicais, tanto patronais, quanto dos empregados, reguladas pelo título V, capítulo III, seção I da CLT; c) a dispensa do pagamento do "sistema s" – contribuições de interesse das entidades privadas de serviço social e de formação profissional previstas no artigo 240 da Constituição da República – e do salário-educação (Lei n. 9.424/96); d) e a dispensa do pagamento das alíquotas diferenciadas de 8,5%

(mensal) e de 50% (no ato da rescisão) ao FGTS, impostas pela Lei Complementar n. 110 de 2001.

A CLT estabelece, a partir do art. 578, as regras pertinentes à contribuição sindical – antigo imposto sindical, compulsória tanto para os empregados como para os empregadores e profissionais liberais. A medida auxilia na desoneração das empresas, que, na maioria das ocasiões, recolhem suas contribuições para “sindicatos fantasmas”, que em nada cumprem seu papel na representação de sua categoria.

Quanto ao recolhimento da contribuição de cinco décimos por cento sobre a remuneração dos empregados, previsto na Lei Complementar n. 110/2001, já havia isenção para as empresas inscritas no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples), desde que o faturamento anual não ultrapassasse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais), conforme estabelece o artigo 2º, § 1º, inciso I, daquela lei.

Convém ressaltar que esses benefícios têm caráter provisório, podendo ser exercidos por até três anos-calendário, conforme prescreve o parágrafo único do artigo 53 da Lei Complementar n. 123/06.

Quanto ao acesso à Justiça do Trabalho, a lei preconiza que o empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte poderá fazer-se substituir ou representar por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário. O artigo 843 parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho sempre assegurou a substituição do empregador por "preposto que tenha conhecimento dos fatos", porém o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), na Súmula 377²¹, exigia que o preposto da empresa deveria ser necessariamente empregado.

Argumenta-se que a jurisprudência tenda a evitar a "indústria de prepostos", pessoas treinadas para a participação em audiências trabalhistas e que evitariam prejuízos na estratégia de defesa das reclamadas. Porém, as empresas de menor porte normalmente contratam um contador autônomo, encarregado da elaboração da folha de pagamento da empresa, e que, pelo exercício de suas funções, encontra-se mais habilitado do que o próprio empreendedor para responder questionamentos da instrução processual. Assim, o dispositivo legal atende as

²¹ 377 - PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT.

peculiaridades do empreendimento de menor porte e auxilia na representação judicial dos micro e pequenos empresários.

Outro aspecto trazido pela lei refere-se ao estímulo das empresas a utilizarem os institutos de conciliação prévia, mediação e arbitragem para solução dos seus conflitos, estabelecendo reconhecimento, de pleno direito, os acordos lá firmados (art. 75, caput e § 1º). Os artigos 625-A e seguintes da CLT prevêm a instituição de comissões de conciliação prévia, visando a obrigar as partes a buscarem solução fora do Judiciário, com reconhecimento dos termos de conciliação, como títulos executivos de eficácia liberatória geral, exceto das parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E, da CLT).

A medida celetista, entretanto, não surtiu o efeito desejado, pois, segundo o entendimento majoritário, a passagem pelas comissões é facultativa, diante do princípio do direito de ação, assegurado constitucionalmente²². O estímulo à submissão das demandas às comissões de conciliação prévia, no âmbito trabalhista, certamente, irá dar mais celeridade à solução de conflitos e mais segurança às partes.

Por fim, para o campo de estudo do presente trabalho, deve ser citada a alteração trazida pela Lei Complementar n. 123/2006, ao artigo 58 da CLT. A inovação diz respeito à limitação das horas *in itinere*, por meio de negociação coletiva. Foi introduzido o parágrafo 3º ao mencionado dispositivo consolidado, estabelecendo-se que:

§ 3º 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.

Nesse ponto, a lei segue a jurisprudência, pois o TST já vinha decidindo pelo cabimento da limitação das horas *in itinere*, por meio de acordo ou convenção coletiva, entendendo que, se no bojo da negociação, em que há concessões recíprocas, foi convencionada tal limitação, outras vantagens foram obtidas pelos trabalhadores, de modo

²² Nesse sentido a Súmula 2, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EXTINÇÃO DE PROCESSO. O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade assegurada ao obreiro, objetivando a obtenção de um título executivo extrajudicial, conforme previsto pelo artigo 625-E, parágrafo único da CLT, mas não constitui condição da ação, nem tampouco pressuposto processual na reclamatória trabalhista, diante do comando emergente do artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.

que não haveria violação ao princípio da norma mais favorável, uma vez que a norma coletiva deve ser analisada sistematicamente²³.

O dispositivo em estudo, embora pontual, moderniza a regulação trabalhista, trazendo maior flexibilidade e segurança jurídica às relações; entretanto, também já sofreu crítica pela doutrina. Para Fava (2007, p.004):

A hipótese cuida, verdadeiramente, de flexibilização indevida dos direitos do trabalhador, eis que a lei estabelece a natureza do tempo gasto no transporte, nesses casos, como de tempo efetivo do contrato e a negociação coletiva não pode mitigar o que a lei já garante. Prevalecerá, pois, o negociado sobre o legislado, o que contraria o princípio protetivo do direito do trabalho.

A lei complementar vem ao encontro do anseio manifestado por setores da sociedade diretamente envolvidos, além de associações de classe e setores do governo, e visa a facilitar a constituição e o funcionamento de micro e pequenas empresas, de modo a assegurar seu fortalecimento na participação no processo de desenvolvimento econômico e social.

Porém, embora a norma tenha trazido inovações no aspecto relativo à simplificação das relações de trabalho, na medida em que a microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas apenas do cumprimento de algumas obrigações acessórias, continuam a ser tratadas nos mesmos moldes das grandes e das médias empresas, sem terem recursos técnicos, estruturais e financeiros para tal, o que as impede de ofertar um número maior de postos de trabalho formais.

Nesse sentido, a lição de Almeida (2000, p.1251):

A efetividade dos princípios constitucionais do desenvolvimento econômico apoiado na livre iniciativa, na livre concorrência e também no incentivo à atividade empresarial de pequeno porte, a teor dos artigos 170 e 179 da Constituição Federal de 1988, visando a empregabilidade, depende ainda de legislação trabalhista infraconstitucional que estabeleça novas regras para regular as relações trabalhistas individuais.

Entendemos que o tema ainda merece aprofundamento no campo legislativo, o que será observado na seqüência desta análise.

²³ Horas *in itinere* - Princípio do conglobamento x princípio da norma mais favorável - Teto máximo para sua concessão fixado em convenção coletiva. *Sendo a convenção coletiva firmada mediante transação entre as partes, há que se ter em mente o princípio do conglobamento onde a classe trabalhadora, para obter certas vantagens, negocia em relação a outras. Isso de modo algum afeta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, uma vez que a norma coletiva deve ser analisada sistemicamente e não particularmente, sob pena de sua descaracterização. Assim, é válida a fixação de teto máximo para a concessão de horas in itinere em convenção coletiva.* (TST - RR nº 214.745 - 5ª T - Ac. n. 903/97 - Rel. Min. Armando de Brito - DJU 18 de abril de 1997).

5.3. Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

No sentido de ampliar a abrangência da análise das relações de trabalho nas microempresas e nas empresas de pequeno porte, julgamos oportuno considerar o tratamento que tem sido atribuído a tal segmento pelo Direito Internacional do Trabalho, notadamente pelas normas emanadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

5.3.1. A OIT

A OIT foi criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, como uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões de trabalho. De caráter permanente, encarrega-se de promover a realização do programa exposto no preâmbulo de sua Constituição, o qual se fundamenta no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. E, após assinalar que “condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações” causam descontentamento e põem “em perigo a paz e a harmonia universais” e que “é urgente melhorar essas condições”, passa a enumerar, dispositivamente, diversos aspectos da proteção de trabalho, tais como duração máxima da jornada de trabalho, acidentes do trabalho, contratação, luta contra o desemprego e outras medidas análogas. Por fim, proclama que “a não-adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”.

Para Durant e Jaussaud (*apud*, SÜSSEKIND, 2002, p. 1475), as afirmações do Preâmbulo definem os seguintes três motivos inspiradores da criação da OIT: a) o sentimento de justiça social; b) o perigo de injustiça social; e c) a similaridade das condições de trabalho na ordem internacional.

Em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida na Filadélfia, Estados Unidos, aprovou uma declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, conhecida como Declaração de Filadélfia, a qual reafirma os princípios orientadores da OIT, em que se deveria inspirar a política dos países membros. Os princípios são os seguintes: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é condição indispensável para um progresso constante; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais.

A estrutura orgânica da OIT compreende a Conferência Geral do Trabalho, constituída pelos Representantes dos Estados-Membros; o Conselho de Administração; e a Repartição Internacional do Trabalho, além de comissões especiais que funcionam junto ao Conselho ou às Repartições.

5.3.2. Das Normas da OIT

A atividade normativa da OIT é traduzida pela adoção de convenções no caso de a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia; ou recomendações internacionais do trabalho, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos, não permitir a adoção imediata de uma convenção. A diferença entre as convenções e as recomendações é que estas últimas não envolvem obrigações vinculantes para os Estados Membros, mas, não obstante, apontam diretrizes para as políticas e ações nacionais.

As regras de direito internacional da OIT, elaboradas na Conferência, uma vez ratificadas pelos Estados Membros, são aplicadas em nível interno, constituindo padrões de orientação para os legisladores no aperfeiçoamento e na promoção do direito do trabalho e das relações profissionais.

No Brasil, conforme o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, a competência para aprovar ou não tratados e acordos internacionais é exclusiva do Congresso Nacional.

5.3.3. A Pequena Empresa na OIT

A OIT tem trabalhado no estudo de políticas, serviços e programas que definem um entorno propício ao desenvolvimento das pequenas empresas, visando à criação e melhoria do emprego.

Dieste (1997, p. 216) afirma que, desde o segundo pós-guerra, a OIT aborda o tema em diversas ocasiões, tanto em conferências, como em reuniões locais, merecendo destaque as seguintes situações: a resolução adotada na Conferência de 1958 sobre métodos racionais de direção, incluindo as pequenas e médias empresas; a resolução adotada em 1975, sobre a contribuição das pequenas e médias empresas para o progresso econômico e social e para criação de empregos; a inclusão do tema sobre fomento das pequenas e médias empresas, na 72ª reunião da Conferência, em que foram abordadas, dentre outros pontos, as possibilidades e a importância das pequenas e médias empresas em países desenvolvidos e em países em desenvolvimento, assim como suas contribuições econômicas, sociais e culturais.

Em 1998, a OIT, reconhecendo as pequenas e médias empresas como essenciais para o crescimento e o desenvolvimento econômico, pois criam cada vez mais a maioria dos postos de trabalho e podem ajudar a criar um entorno propício para inovação e espírito empreendedor, e considerando os demais fatores expostos na 86ª reunião da Conferência, decidiu pela adoção da Recomendação n. 189, relativa às condições gerais para fomentar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas. A recomendação é dirigida aos 175 Estados Membros, dentre eles, o Brasil.

5.4. Recomendação 189

Definindo uma série de elementos fundamentais para promover pequenas e médias empresas e da mesma forma que outras recomendações, a 189 começa com a declaração do contexto político e técnico em que foi elaborada. As políticas específicas, as recomendações e os convênios nela mencionados proporcionam um ponto de referência conjunto para todas as pessoas relacionadas com as políticas e os programas ligados às pequenas e médias empresas.

A Recomendação 189 é dividida em seis partes: a primeira traz parâmetros para definir pequenas e médias empresas, objeto e âmbito de aplicação da norma; a segunda trata dos marcos políticos e jurídicos; a terceira propõe estabelecer o fomento de uma cultura empresarial; a quarta prevê o estabelecimento de uma infra-estrutura de serviços; a quinta trata das funções das organizações de trabalhadores e empregadores; e, por fim, na sexta, é enfrentada a questão da cooperação internacional.

Os itens que se seguem aprofundam o detalhamento das partes dessa Recomendação.

5.4.1. Primeira Parte

Como já asseverado, a primeira parte da Recomendação 189 é reservada a definir pequenas e médias empresas, seu objeto e campo de aplicação. Aconselha a adoção de regras que atendam a critérios apropriados, levando em conta as condições sociais e econômicas nacionais²⁴. O objetivo da Recomendação é que Estados Membros adotem medidas que se ajustem de forma adequada às condições e aos costumes nacionais, a fim de reconhecer e potencializar o papel fundamental que as pequenas e médias empresas podem desempenhar, relativamente a: promoção do pleno emprego; ampliação das possibilidades de realização de atividades remuneradas que conduzam a empregos produtivos e duradouros; crescimento

²⁴ Com efeito, a definição de pequena empresa oferece polêmica e demanda uma série de estudos e ponderações, conforme destacado no Capítulo 4, “do conceito de micro e pequena empresa no direito do trabalho”.

econômico permanente; maior participação da economia dos grupos desfavorecidos da sociedade; melhora das condições de trabalho; fomento da inovação e do espírito empresarial, dentre outros.

Além disso, essa primeira parte da Recomendação indica a adoção de mecanismos apropriados para salvaguardar os interesses dos trabalhadores das pequenas e médias empresas, a fim de proporcionar-lhes uma proteção básica; é aplicável a todos os setores de atividade econômica e a todos os tipos de pequenas e médias empresas, seja qual for o regime de propriedade (por exemplo, empresas privadas ou públicas, cooperativas, associações, empresas familiares ou unipessoais).

5.4.2. Segunda Parte

Nessa parte, a Recomendação reconhece a importância de um marco político e jurídico no estabelecimento de um entorno favorável ao crescimento e desenvolvimento das pequenas e médias empresas; e, para criar esse ambiente, estabelece que os Estados Membros promovam um ambiente econômico profícuo, especialmente no que se refere a políticas voltadas a controle da inflação; câmbio; impostos; emprego e estabilidade social; legislação apropriada relativa ao direito de propriedade, inclusive a propriedade intelectual; localização das empresas; execução de contratos; legislação social e trabalhista adequada; e criação de condições empresariais mais atrativas. Ainda, recomenda a elaboração de políticas que promovam a criação das pequenas e médias empresas, eficientes e competitivas, capazes de oferecer possibilidades de emprego produtivo e duradouro em condições sociais adequadas e equitativas. Nesse sentido, são tratadas cinco áreas prioritárias: 1) a criação de condições para a promoção das pequenas e médias empresas; 2) a eliminação de obstáculos; 3) a análise de políticas; 4) políticas para enfrentar riscos; e 5) a revitalização do setor não estruturado.

5.4.2.1. Criação de Condições para Promover as Pequenas Empresas

A Recomendação 189 entendeu que é necessário criar condições que assegurem o acesso ao crédito, aos insumos de importação e a um regime tributário equitativo. Devem, também, ser adotadas leis e regulamentos trabalhistas eficazes, com o fim de elevar a qualidade do emprego nas pequenas e médias empresas, observando-se, ainda, o cumprimento das normas internacionais de trabalho relacionadas com o trabalho infantil.

5.4.2.2. Eliminação de Obstáculos Políticos

Foi estabelecido que devem ser eliminados os obstáculos políticos ao desenvolvimento e crescimento das pequenas e médias empresas eficientes e competitivas, notadamente os originados por: dificuldades de acesso ao crédito e aos mercados de capitais; baixos níveis de capacitação técnica e de gestão; informações inadequadas; baixos níveis de produtividade e qualidade; acesso insuficiente dos mercados; dificuldades de acesso a novas tecnologias; falta de estrutura de transporte e comunicação; excesso de burocracia administrativa, inclusive para a contratação de pessoal; falta de apoio à pesquisa e ao desenvolvimento; e dificuldades de acesso ao mercado público e aos privados.

5.4.2.3. Análise das Políticas

Para estabelecer um marco político e jurídico com vistas no desenvolvimento das pequenas e médias empresas, nesta segunda parte da Recomendação, foram apontados os seguintes fundamentos: uma nova reunião de dados nacionais sobre micro e pequenas empresas, que compreendam os aspectos quantitativos e qualitativos do emprego, cuidando para que isso não crie uma carga administrativa excessiva para as empresas; a evolução das repercussões que as políticas e a regulamentação vigentes têm nas pequenas e médias empresas, com ênfase aos efeitos dos programas de ajuste estrutural na criação de empregos; a revisão da legislação e políticas trabalhistas e sociais, para assegurar uma proteção e condições de trabalho adequadas para seus trabalhadores; observando-se, ainda, a reforma das políticas que não estão relacionadas com o desenvolvimento das pequenas e médias empresas.

5.4.2.4. Políticas para Enfrentar Riscos

Em períodos de dificuldades econômicas, os governos deverão proporcionar uma ajuda firme e eficaz às pequenas e médias empresas e seus trabalhadores. No intuito de facilitar a proteção social, foram recomendadas políticas específicas, tais como regimes voluntários e de incentivo ao cooperativismo. Tal proteção social necessita de disposições adequadas que garantam o cumprimento da legislação em matéria de seguridade social em âmbitos como assistência médica, indenizações e subsídios por enfermidade, desemprego, velhice, acidentes de trabalho, maternidade, invalidez e pensão por morte.

5.4.2.5. Setor Informal

Considerando que o setor informal vem crescendo tanto em países industrializados como nos países em desenvolvimento, foi recomendada a implantação de políticas e

incentivos específicos para ajudar e promover o setor informal, o que, certamente, redundará em condições dignas de trabalho por conta própria e nas microempresas.

5.4.3. Terceira Parte

Nessa parte, a Recomendação reconhece a importância das influências social e cultural do espírito empresarial e da formação de novas empresas. Em virtude disso, é recomendado aos Estados Membros que se esforcem no sentido de criar e reforçar uma cultura empresarial, ou seja, um ambiente positivo para iniciativas de criação de empresas, produtividade, conscientização dos problemas relativos ao meio ambiente, qualidade dos empregos, boas relações trabalhistas e profissionais, e práticas sociais apropriadas e eqüitativas. Isso deve incorporar o fomento do espírito empresarial por meio do desenvolvimento da educação e da formação profissional e empresarial.

Deve-se estabelecer, portanto, um modo adequado e afirmativo diante dos riscos, até mesmo reconhecendo a quebra da empresa como um valor pedagógico, admitindo suas conseqüências tanto para empresários como para trabalhadores. Assim, deverá ser impulsionado um processo de educação e formação contínua para todos os trabalhadores e empresários dentro das empresas.

Além disso, deverão ser estimuladas campanhas de sensibilização para promover o respeito das disposições jurídicas e dos direitos dos trabalhadores, e melhores condições de trabalho, assim como maior produtividade e melhor qualidade dos bens e serviços produzidos.

5.4.4. Quarta Parte

Com o fim de reforçar o crescimento e a competitividade das pequenas e médias empresas, assim como seu potencial para gerar novos postos de trabalho de qualidade, a quarta parte da Recomendação indica que deverá ser estabelecida uma infra-estrutura de serviços eficaz.

Foi convencionado que a competitividade e a viabilidade das pequenas e médias empresas podem melhorar mediante o acesso aos seguintes serviços de desenvolvimento empresarial: assistência para a fase prévia – criação, início e desenvolvimento de empresas; consultoria, pesquisa, informação, assessoramento, inclusive sobre as políticas governamentais; educação e treinamento para formação e desenvolvimento, incluindo matérias de gestão; acesso a fontes de energia e telecomunicações; serviços jurídicos,

contábeis e financeiros; assessoramento em novas tecnologias; acesso aos mercados de capital, crédito, e garantias de empréstimo; fomento de exportações e oportunidades comerciais; estudo de mercado, dentre outros.

Também foi considerada a adoção de medidas e incentivos específicos para aqueles que pretendam tornar-se empresários e encontrem-se nas seguintes circunstâncias: desempregados de longa duração, jovens empreendedores, pessoas afetadas por práticas restritivas e discriminatórias, e, notadamente, mulheres.

5.4.5. Quinta Parte

Nesse ponto foram destacadas as funções das organizações de empregados e empregadores, propondo-se que tais organizações esclareçam aos governos os problemas das empresas e de seus trabalhadores, assessorando os serviços de apoio direto em esferas como formação, consultoria, acesso ao crédito, comercialização, de relações de trabalho, e vínculos com outras empresas; e que participem de estudos para fomento e intercâmbio, visando ao desenvolvimento do setor, dentre outros.

Aconselha-se, ainda, a promoção de garantias às empresas e seus trabalhadores, para que sejam efetivamente representados, e pleno respeito à liberdade sindical. Para esse fim, as organizações existentes devem considerar a ampliação de suas composições para incorporar tais tarefas.

5.4.6. Sexta Parte

A última parte do texto da Recomendação 189 refere-se à cooperação internacional, sempre com vistas no desenvolvimento de pequenas e médias empresas, e propõe o estabelecimento de métodos comuns para o arquivo de dados comparativos que colaborem para elaboração de políticas; intercâmbio de informações; criação de vínculos entre os organismos nacionais e internacionais; realização de estudos temáticos; organizações, em plano internacional, de reuniões e grupos de estudos, dentre outros.

5.5. Programa de Ajuda da OIT aos Estados Membros

O Programa InFocus, da OIT, sobre a intensificação do emprego mediante o desenvolvimento de pequenas empresas (Small Enterprise Development – SEED), consiste em ajudar governos e interlocutores sociais a mobilizar seu potencial para criar mais e melhores postos de trabalho no setor da pequena empresa. Recorre, para isso, a estratégias

que se concentram tanto nas pessoas como no entorno econômico e encorajam o emprego através do desenvolvimento de pequenas empresas, mediante a ajuda aos governos na melhora da legislação e políticas para o desenvolvimento de pequenas empresas; pela concepção de métodos inovadores para melhorar a competitividade e as condições de trabalho nas pequenas empresas, ajudando-as a alcançar novos mercados; e pela formação de homens e mulheres para iniciarem uma empresa com êxito e fazê-la crescer.

5.6. Aplicação da Recomendação 189 no Brasil

Em 14 de abril de 2000 foi instituída, no Brasil, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, pela Portaria GM/MTE n. 295, Comissão Tripartite integrada por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, para efetuar análise da Recomendação n. 189; entretanto, segundo informações do Ministério, tal comissão sequer chegou a ser formada.

A Portaria n. 447, em 2004, instituiu nova Comissão Tripartite para auxiliar o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego na tomada de decisões sobre assuntos de política internacional. De atuação mais abrangente, as competências dessa Comissão são: analisar as agendas de trabalho propostas por diversos fóruns internacionais, tais como a OIT, a Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (CIMT/OEA) e o Mercosul, dentre outros; e pronunciar-se sobre assuntos que lhe sejam submetidos pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, na sua área de competência.

Em 2005, essa Comissão se reuniu em duas ocasiões, adotando providências no sentido de encaminhar ao Congresso Nacional recomendações da OIT pendentes de submissão e consultando o Fórum Nacional do Trabalho a respeito das Convenções sobre Administração do Trabalho e Negociação Coletiva no setor público²⁵.

O texto da Recomendação 189 ainda não foi convertido em lei, conforme estabelece o artigo 19, item 6, da Constituição da OIT, espera-se que a composição da Comissão cumpra com suas atribuições, analise brevemente tal norma, e a encaminhe ao Poder Legislativo para elaborar lei que atenda a norma em referência. Enquanto isso não ocorre, tendo em vista que o

²⁵ Fonte: Relatório de Atividades 2005 – Assessoria Internacional – Ministério do Trabalho e Emprego – disponível em http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/relatorioassint2005.pdf. Acesso em 27 de fevereiro de 2007.

Brasil faz parte dos Estados Membros da OIT, a Recomendação deverá ser observada, sempre visando aos objetivos de mais e melhor trabalho para os pequenos empreendimentos.

5.7. Outras Normas Internacionais

Barbagelata (*apud* Dieste, 1997, p. 217-218) afirma que a maioria das convenções internacionais do trabalho tem um *substratum* filosófico igualitarista e antidiscriminatório, uma vez que seu objetivo último é universalizar a justiça social e conclui que uma legislação diferenciada, que conceda proteção menor aos trabalhadores das pequenas empresas, é contrária à filosofia básica da OIT. Embora tal posicionamento seja anterior à adoção da Recomendação 189 pela OIT, que prevê, expressamente, em seu item 5, b, o estabelecimento e a aplicação de legislação social e trabalhista adequada às pequenas empresas, considerando-se que as normas consubstanciadas nas Convenções e Recomendações constituem verdadeiro “Código Internacional do Trabalho” e devem ser analisadas em seu conjunto, continua, então, proveitosa a classificação feita por Barbagelata (*apud* Dieste, 1997, p. 218), das normas da OIT, quanto à possibilidade dos ordenamentos jurídicos de introduzirem exceções ou exclusões de tais normas, levando em consideração o tamanho da empresa.

A classificação do autor identifica quatro tipos de Convenções, a saber: a) as que não admitem nenhuma exceção em seu campo de aplicação com relação ao tamanho da empresa, por exemplo, as Convenções 3, 13, 19, 20, 42, 77, 78, 87, 119, 127; b) as que admitem exclusões, na condição de serem indicadas no ato da ratificação ou na oportunidade de apresentar o primeiro relatório anual, cita como exemplos as Convenções 81 e 95; c) as que admitem que a legislação exclua categorias especificadas e, de maneira particular, que fique fora de seu campo de atuação aquela na qual trabalham exclusivamente membros da mesma família (Convenções n. 14, 17, 30, 52, 89); e, por fim, as que deixam com a legislação nacional a definição de seu campo de aplicação, por exemplo, a Convenção n. 26.

Dieste (1997, p. 218-219) identifica, dentre as normas da OIT, disposições que prevêm a exclusão de sua aplicabilidade às pequenas empresas, tais como: a Convenção n. 158, sobre a terminação da relação de trabalho por parte do empregador, que, em seu art. 2º, 5, admite ou facilita sua exclusão em função da dimensão da empresa; a Convenção n. 168, sobre o fomento do emprego, também prevê expressamente a exclusão das empresas industriais com menos de vinte trabalhadores; com relação às relações coletivas de trabalho, a Convenção 135, sobre os representantes dos trabalhadores, e a Recomendação n. 94, sobre colaboração no âmbito da empresa, fazem alusão implícita às pequenas empresas ao disporem

que se deve levar em consideração “as necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada” ou as “condições particulares das diferentes empresas”.

O citado autor faz, ainda, alusão a outras normas como as Convenções 112, 152 e 164, em que se denota que a OIT, ainda que por vezes de forma implícita, preocupou-se com a matéria atinente à pequena empresa, concedendo-lhe tratamento diferenciado.

5.8. Direito Estrangeiro

Como ressalta Dieste (1997, p. 105), “nenhuma legislação exclui *in totum* as Micro e pequenas empresas do Direito do Trabalho”; assim, para o escopo deste estudo, julgamos necessário verificar a situação da legislação de alguns países quanto ao tratamento das pequenas empresas.

5.8.1. Argentina

Os contratos de trabalho na Argentina são regidos pela Constituição Federal de 1994 e diversas leis trabalhistas, especialmente a Lei de Contratos de Trabalho n. 20.744. Em 15 de março de 1995, no intuito de promover o crescimento e desenvolvimento das pequenas e médias empresas, foi sancionada a Lei n. 24.467, primeira lei que se dedicou exclusivamente às pequenas e médias empresas (PyMEs) naquele país.

Essa lei procura organizar as políticas a serem seguidas pelo Poder Executivo para promover o crescimento e desenvolvimento dessas empresas, mas nenhuma pequena ou média empresa está obrigada a qualificar-se como tal se não quiser obter os benefícios concedidos na lei (HISE e MORENO, 2002, p. 274).

A norma se compõe de três títulos: os dois primeiros tratam de aspectos econômicos; enquanto o título III se ocupa especificamente das relações de trabalho de pequenas empresas. Este último foi regulamentado pelos Decretos n. 737/95, 1555/96 e 16/99, e pela Resolução do Ministério do Trabalho 1/95.

Os itens que se seguem apresentam mais detalhes quanto à referida legislação.

5.8.1.1. Aplicabilidade

Nos termos do artigo 83 da Lei n. 24.467, a incidência da norma se aplica às empresas que não tenham em seu quadro mais de quarenta trabalhadores, ou oitenta em caso estabelecido em acordo coletivo, e que não tenham faturamento superior à quantidade

estabelecida no artigo 104, para cada atividade ou setor (rural, industrial, comercial e serviços).

5.8.1.2. Disponibilidade Coletiva

As pequenas empresas que não superem uma ou ambas condições mencionadas poderão permanecer no regime da lei durante o prazo de três anos, sempre que não dupliquem seu quadro de empregados ou faturamentos indicados.

Uma das características mais relevantes da Lei n. 24.467 é a denominada “disponibilidade coletiva convencional”, ou seja, a possibilidade de modificar os institutos regulados pela Lei de Contrato de Trabalho por meio da negociação coletiva, com as entidades sindicais, obtendo vantagens que diminuem o custo do trabalho. Assim, autoriza-se a modificação de formalidades, requisitos, avisos e oportunidades de gozo de férias; do regime de extinção do contrato de trabalho; do parcelamento de 13º salário; e a redefinição de categoria profissional.

Com relação às férias, não são disponíveis os prazos de descanso anual e a obrigação de pagamento no início das mesmas, porém, poderá ser negociado seu fracionamento com um mínimo de seis dias contínuos de gozo. Se for acordado o fracionamento, o pagamento deverá ser feito proporcionalmente no início de cada período.

O pagamento do 13º salário poderá ser fracionado sempre que não exceda três períodos no ano.

As convenções coletivas de trabalho poderão modificar o regime de extinção do contrato de trabalho, estabelecendo, por exemplo, contas de capitalização individual; entretanto, não se poderão desvirtuar as normas relativas à despedida arbitrária.

5.8.1.3. Mobilidade Interna

Pela lei, o empregador poderá, ainda, acordar com a representação sindical signatária na convenção coletiva a redefinição dos postos de trabalho correspondentes às categorias determinadas nas convenções coletivas de trabalho, ao que se dá o nome de “Mobilidade Interna”.

5.8.1.4. Aviso Prévio

Nas pequenas empresas, o aviso prévio se computará a partir do dia seguinte ao de sua comunicação por escrito e terá duração de um mês, qualquer que seja o tempo de serviço do trabalhador, sendo a norma aplicável apenas aos trabalhadores admitidos a partir da vigência da lei.

5.8.1.5. Formação Profissional

O artigo 96 da referida lei garante aos trabalhadores o acesso aos programas de formação profissional que contam com financiamento estatal. O trabalhador que participe dos cursos de formação profissional relacionados com a atividade da pequena empresa onde presta seus serviços poderá requerer de seu empregador a adequação da jornada de trabalho às exigências dos ditos cursos.

5.8.1.6. Manutenção e Regulamentação do Emprego

Quando as pequenas empresas resolvem reestruturar seu quadro de pessoal por razões tecnológicas, organizativas ou de mercado, poderão propor à associação sindical signatária da convenção coletiva a modificação da mesma. Se houver acordo, a pequena empresa poderá efetuar dispensas durante o tempo da reestruturação.

Quando as rescisões dos contratos de trabalho se derem em consequência de um procedimento preventivo de crise, o Fundo Nacional de Emprego poderá assumir total ou parcialmente as indenizações ou financiar medidas de capacitação e de reconversão para os trabalhadores dispensados. Para aplicação do procedimento, porém, ainda será necessária a regulamentação (HISE e MORENO, 2002, p. 285).

5.8.1.7. Negociação Coletiva

Os artigos 99 a 103, da lei, regulamentados pelo Decreto n. 1.555/99, estabelecem as normas para a negociação coletiva.

Foi determinada, expressamente, para homologação por parte do Ministério do Trabalho, a exigência de que a convenção coletiva contenha capítulo específico que regule as relações de trabalho na pequena empresa, a menos que exista norma específica regulamentando as relações de trabalho no setor. Os prazos de vigência das convenções coletivas poderão ser estipulados livremente pelas partes.

As convenções coletivas de trabalho para pequenas empresas não poderão, durante sua vigência, ser afetadas por convenções de outro âmbito.

5.8.1.8. Saúde e Segurança

Seu artigo 104 determina que as normas de saúde e segurança no trabalho deverão considerar, na determinação de exigências, o número de trabalhadores e riscos existentes em cada atividade, devendo, ainda, estabelecer prazos que possibilitem a adaptação gradual das pequenas empresas à legislação.

5.8.2. Portugal

A legislação trabalhista portuguesa foi codificada pela Lei n. 99, de 2003 (Código do Trabalho), que trouxe diversas disposições acerca das micro e pequenas empresas, dando tratamento diferenciado quanto à aplicação de certas regras ali disciplinadas. Em seu artigo 91, define os tipos de empresa e estabelece que se considera microempresa a que empregar até dez trabalhadores, e pequena empresa a que empregar mais de dez até cinquenta trabalhadores. No artigo 173, ao tratar da alteração de horários, estabelece que todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores, na ausência, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e serem afixadas na empresa com antecedência de sete dias. Entretanto, o item 3 do referido artigo preconiza que o prazo para afixação das alterações é de três dias em caso de microempresa.

O trabalho em jornada suplementar, no caso de microempresa e pequena empresa, é limitado a 175 horas por ano; nas médias e grandes empresas, o limite é menor, 150 horas (art. 200). A medida dá maior flexibilidade aos pequenos negócios, pois, segundo o artigo 199, o trabalho suplementar só pode ser prestado quando há acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

Segundo o artigo 202 do Código, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, que deve ser gozado nos noventa dias seguintes e quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário. O artigo 203, entretanto, possibilita que, nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso

compensatório referido poderá ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a cem por cento.

Ainda, o artigo 217, item 8, do Código, exclui as microempresas da obrigatoriedade de marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, conforme estabelece o item 3, do mesmo artigo.

Em seu artigo 354, o Código português garante ao trabalhador o direito a licenças não remuneradas de longa duração para frequência em cursos de formação ou cursos ministrados em estabelecimento de ensino. Para as microempresas e pequenas empresas, entretanto, o empregador poderá recusar a concedê-las, na hipótese de não ser possível a substituição adequada do trabalhador.

O encerramento da empresa é motivo de extinção (caducidade) do contrato de trabalho, sendo considerada pelo Código como dispensa coletiva, hipótese em que a empresa deverá realizar uma série de procedimentos, tais como comunicar os trabalhadores e o ministério do trabalho correspondente; indicar os motivos que levaram à dispensa, o número de trabalhadores, o critério utilizado para as dispensas, dentre outros. Os artigos 390, item 4, e 391, item 3, excluem as microempresas de tais exigências, determinando apenas a comunicação aos trabalhadores com antecedência de sessenta dias.

Nos casos de dispensa por justa causa, o empregador é liberado de alguns procedimentos burocráticos previstos nos n. 2 e 3 do artigo 411; no artigo 413; nos n. 1 e 3 do artigo 414; e no artigo 415, do Código, tais como comunicação da dispensa à comissão de trabalhadores e ao sindicato, da instrução para apuração da penalidade e suspensão do trabalhador. O artigo 418 garante a oitiva do trabalhador e a fundamentação da dispensa, com a descrição do fato ocorrido.

Se a dispensa do empregado for declarada ilícita, ou seja, não forem cumpridos os requisitos da lei, o empregador é condenado a indenizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados; e a reintegrá-lo no seu posto de trabalho. No caso de microempresa, porém, o artigo 438, do Código, estabelece que o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para o prosseguimento da atividade empresarial.

As comissões de trabalhadores, previstas na Constituição Portuguesa para defesa dos seus interesses, nas microempresas e pequenas empresas, limitam-se a dois membros. O

crédito de horas concedidos para os trabalhadores integrantes das comissões de empregados, de 25 horas, nas microempresas, é reduzido pela metade.

Por fim, o artigo 503 do Código exclui microempresas, pequenas empresas e estabelecimento em que menos de vinte trabalhadores prestem serviços da obrigatoriedade de prestarem informações sobre suas atividades aos delegados sindicais.

5.8.3. França

O Código do Trabalho francês (*Code du Travail*) leva em conta o número de empregados da empresa para aplicar alguns institutos lá previstos de forma diferenciada. O direito francês admite a dispensa de empregados por motivos atinentes à pessoa do trabalhador, apenas quando se tratar de causa “real e séria”. Antes da dispensa, são necessários alguns procedimentos prévios internos, tais como uma entrevista com o trabalhador interessado e a justificação pelo empregador da causa real e séria (Lei n. 122-14-2; Lei n. 122-14-3). Caso não comprovados tais motivos, a empresa estará sujeita a sanções com base na teoria do abuso de direito.

Antes da Lei n. 72, de janeiro de 1991, as empresas com menos de onze trabalhadores eram excluídas de realizar tais procedimentos, entretanto a referida norma os tornou obrigatórios também para esses estabelecimentos. Observa-se, porém, que a diferenciação foi mantida quanto às sanções previstas em caso de a empresa não comprovar o direito substancial (motivo real e justo). No caso de empresas que ocupam onze ou mais assalariados, as sanções são mais severas, as indenizações são maiores e há possibilidade de que se proceda à reintegração; esta, entretanto, quando for do interesse de ambas as partes (DIESTE, 1997, P. 117-118 e POTOBSKY, 1993, p. 92).

Quanto às dispensas coletivas, a legislação estabelece diversos procedimentos que devem ser adotados antes que o empregador possa tomar alguma medida, isto é, a consulta aos delegados de pessoal ou aos comitês de empresa, a elaboração de um plano social para evitar tais dispensas e conversação prévia (MANNRICH, 2000, p. 74-110), contudo, como ressalta Potobsky (1993, p. 90), para pequenas e médias empresas os requisitos são menores ou inexistentes.

Com relação à consulta aos comitês de empresa ou aos delegados de pessoal, as empresas com menos de onze trabalhadores não possuem tal representação, assim, a lei não prevê um sistema de informação para elas.

As empresas com menos de onze trabalhadores também são dispensadas da elaboração do plano social mencionado. Para as empresas que empregam entre onze e 49 pessoas, a lei estabelece uma convenção de conversão, ou seja, é concedida uma licença ao empregado com a possibilidade de retorno ao emprego. Para as empresas com mais de cinquenta empregados, é obrigatória a elaboração de um plano completo, com redução ou rearranjo dos horários de trabalho; medidas de mutação ou recolocação interna; dispositivos de apoio, avaliação e orientação e formação para a procura de emprego (MANNRICH, 2000, p. 103).

O Código francês preconiza, também, a obrigatoriedade de que se estabeleça o regimento interno em todas as empresas ou organismos de direito privado, além de estabelecimentos públicos e privados de natureza industrial e comercial, porém, conforme o artigo L122-33, tal obrigatoriedade se aplica para empresas que empreguem habitualmente, pelo menos, vinte empregados.

Os comitês de empresa, previstos no artigo L 431-1, do Código do Trabalho francês, com atribuições de caráter informativo e consultivo a respeito de assuntos gerais da empresa e pessoal são obrigatórios para empresas com mais de cinquenta empregados. O delegado sindical é uma figura autorizada nas empresas que empreguem mais de cinquenta empregados. Para as que tenham menos de cinquenta trabalhadores em seus quadros, é facultado ao sindicato designar um delegado do pessoal como delegado sindical. As empresas com menos de dez empregados estão dispensadas de conceder crédito de horas aos representantes do pessoal ou dos sindicatos (DIESTE, 1997, p. 132, 145 e 155).

Potobsky (1993, p.91-92) ressalta que, a fim de se estabelecer promoção do emprego, foi introduzida na França, em 1985, uma lei que permite a constituição, pelas empresas de menos de dez empregados, de associações com o fim de contratar trabalhadores por tempo indeterminado, postos à disposição das empresas associadas conforme sua necessidade. Além disso, segundo o autor, prorrogou-se, até 1991, uma medida especial que previa a liberação de pagamento de encargos sociais às empresas que contratassem seu primeiro assalariado.

5.8.4. Itália

A legislação italiana também prevê tratamento trabalhista diferenciado, levando em conta critério quantitativo, ou seja, aplicável para empresas que empregam número reduzido de trabalhadores, notadamente com relação à dispensa.

Antes de 1990, a dispensa desmotivada prevista para os contratos sem termo definido era aplicável somente a empresas com até quinze trabalhadores e determinadas categorias de empregados, porém, com o advento da Lei n. 108/90, foi eliminada tal diferenciação, que beneficiava as pequenas empresas. Anteriormente a tal norma, as pequenas empresas gozavam de certas vantagens nos procedimentos prévios à dispensa, porém com a lei as empresas devem notificar a dispensa por escrito e justificar o motivo, caso o empregado solicite, sob pena de se considerá-la ineficaz (DIESTE, 1997, p. 114 e 118).

Como afirma Mannrich (2000, p. 48-52), atualmente o sistema italiano prevê três formas de terminação do contrato por iniciativa do empregador, além da dispensa coletiva, a saber: dispensa por justa causa, prevista no Código Civil, que tem caráter disciplinar e depende de um comportamento grave do empregado que quebre a confiança da relação de trabalho; dispensa por justificado motivo subjetivo, que também depende de um comportamento inadequado do empregado, porém menos grave da modalidade anterior; e a dispensa por justificado motivo objetivo, ou seja, aquela fundada em razões inerentes à atividade produtiva, à organização do trabalho e seu regular funcionamento.

“A legislação italiana declara sem efeito as dispensas que não observarem os requisitos de forma e de procedimento; as discriminatórias; as originadas de motivo ilícito; as anti-sindicais; as realizadas em fraude à lei” (MANNRICH, 2000, p. 53).

Potobsky (1993, p. 88) explica que a dispensa sem justa causa poderá implicar a reintegração ao posto de trabalho; no caso de dispensa discriminatória, a reintegração é obrigatória para todas as empresas, inclusive as pequenas. Para as hipóteses de dispensa sem justa causa, ou que não observem formalidades legais, a reintegração será obrigatória somente para os centros de trabalho com mais de quinze empregados, ou mais de cinco, em se tratando de empresas agrícolas, sendo aplicável também, se o empregador ocupar, no conjunto de todas suas unidades produtivas, mais de sessenta trabalhadores no âmbito do município no qual se tenha produzido a dispensa. A indenização por dispensas sem justa causa, quando o empregador não opta pela reintegração (nessa hipótese a escolha é do empregador), é inferior nas empresas mencionadas em relação às grandes empresas.

Outro aspecto que deve ser mencionado é o relativo à representação sindical, que tem aplicação limitada, não sendo obrigatória para as empresas que ocupem até quinze empregados, ou até cinco, no caso de empresas agrícolas (*Statuto dei lavoratori*, art. 35).

5.8.5. Espanha

O *Estatuto del trabajadores* que rege as relações de trabalho na Espanha prevê, em seu artigo 41, a possibilidade da direção da empresa em acordar modificações substanciais das condições de trabalho, tais como jornada, horário, regime de trabalho em turnos e remuneração, quando existam razões econômicas provadas.

As modificações poderão ser em caráter individual ou coletivo; as primeiras terão procedimentos mais simples, pois dispensam o acordo com o representante dos trabalhadores. Assim, nessa hipótese, o poder do empregador poderá ser exercido de forma mais livre. A norma em referência leva em conta as dimensões da empresa, sendo estabelecido que não se consideram em nenhum caso como de caráter coletivo as modificações funcionais e de horário de trabalho que afetem em um período de noventa dias a um número de trabalhadores inferior a:

- a) dez trabalhadores, nas empresas que ocupem menos de cem trabalhadores;
- b) dez por cento do número de trabalhadores da empresa naquelas que ocupem entre cem e trezentos trabalhadores; e
- c) trinta trabalhadores, nas empresas que ocupem trezentos ou mais trabalhadores.

Outro aspecto interessante que trazia a legislação espanhola é o apontado por Dieste (1997, p. 1198-120), relativo à dispensa nas pequenas empresas. O art. 56.4 do Estatuto dos Trabalhadores, revogado pela Lei n. 32/84, estabelecia que uma dispensa efetuada em empresas com menos de 25 dependentes, quando declarada improcedente e sem possibilidade de readmissão, a indenização a ser paga era reduzida de vinte por cento; do valor resultante, quarenta por cento eram pagos pelo Fundo de Garantia Salarial (FGS), o que representava, segundo Olea (1980, p. 107 *apud* DIESTE, 1997, p. 120), “dupla proteção para o pequeno empresário”.

Embora revogado, releva a menção a tal dispositivo, pois, tendo sido questionado em sua constitucionalidade, por alegação de ser discriminatório, tanto em face dos empregados dessas empresas, como dos outros empregadores (que empregam mais de 25 trabalhadores), o Tribunal Constitucional entendeu que “a diferença na quantia não era discriminatória, por ser razoável e proporcionada aos fins de política social e econômica perseguida, quer dizer, a proteção da pequena empresa, a crise do emprego e sua superação” (DIESTE, 1997, p. 120).

Com relação ao Fundo de Garantia Salarial (FGS), o artigo 33, do Estatuto dos Trabalhadores, estabelece que, nas empresas com menos de 25 trabalhadores, o FGS pagará

aos trabalhadores quarenta por cento da indenização legal, em caso de dispensa coletiva, considerada aquela fundada em causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção.

Quanto às dispensas coletivas, o artigo 51, do Estatuto dos Trabalhadores, traz um escalonamento, para que se caracterize tal modalidade de despedimento, e leva em conta o número de trabalhadores dispensados e o número de empregados nas empresas, da seguinte forma:

- a) dez trabalhadores, nas empresas que ocupem menos de cem trabalhadores;
- b) dez por cento do número de trabalhadores da empresa naquelas que ocupem entre cem e trezentos trabalhadores; e
- c) trinta trabalhadores nas empresas que ocupem trezentos ou mais trabalhadores.

A lei também considera como dispensa coletiva a que afete todo o quadro da empresa, desde que o número de trabalhadores envolvidos seja superior a cinco e que produza a cessação total das atividades empresariais.

Como ressalta Dieste (1997, p. 124), “um pequeno ou médio empresário está apto a utilizar o mecanismo da dispensa com relação a uma parte importante de seu pessoal (...) sem que tal medida possa assemelhar-se a uma dispensa coletiva, o que, por conseguinte, facilita os procedimentos legais”.

Ainda quando caracterizada a dispensa coletiva, as empresas com menos de cinquenta trabalhadores têm obrigações procedimentais mais atenuadas, como prazo menor para consulta aos representantes legais dos empregados e a dispensa da apresentação de documentos relativos ao plano que contemple medidas que visem à continuidade do negócio.

No que se refere à representação dos empregados, os artigos 62 e 63, do Estatuto dos Trabalhadores, prevêm, respectivamente, a figura dos Delegados de Pessoal e dos Comitês de Empresa, com competência para representar os empregados perante o empregador, nas matérias relativas às reestruturações na planta da empresa, redução de jornada, planos de formação de pessoal etc. Também se observa que é levado em conta, para a instituição de tais figuras, o número de empregados na empresa; a representação nas empresas de onze a cinquenta trabalhadores é feita pelo Delegado de Pessoa e, nas que superem esse número, pelo Comitê de Empresa.

Uma vez verificados os sistemas jurídicos nacional e internacional sobre a matéria, constatamos que alguns países, portanto, fazem maior diferenciação quanto aos critérios para aplicação de leis trabalhistas nas micro e pequenas empresas; em outros, contudo, como é o

caso do Brasil, a distinção é parca. Assim é que, levando-se em conta os questionamentos dos paradigmas tradicionais do direito do trabalho e, no plano fático, a precarização das relações laborais e o aumento da informalidade, notadamente nas micro e pequenas empresas, aspectos tratados até aqui, passamos, então, a abordar a busca de adequação em um regime diferenciado para o segmento em questão, sempre visando ao trabalho decente, tomando como base teórica conceitos retirados da teoria dos sistemas “autopoiéticos”.

6. TEORIA DOS SISTEMAS

6.1. Niklas Luhmann e a Teoria dos Sistemas

Com a crise do Estado Social, surgiram teorias que, originárias de outros aspectos científicos, buscaram explicar o fenômeno jurídico de forma diversa da até então proposta por Kelsen, que delimita o objeto de estudo do jurista à norma, excluindo toda e qualquer intervenção de valores de sua análise, sejam históricos, sociais, individuais. Na contramão da teoria jurídica baseada no neopositivismo kelseniano, Niklas Luhmann, por sua vez, pelo mesmo esforço de conferir cientificidade ao direito, lança a teoria sistêmica, partindo de uma análise sociológica do direito, debruçando-se numa perspectiva interdisciplinar, em que se incluem conceitos, que vinham sendo excluídos, tais como valores morais, políticos, históricos e outros.

Para a teoria de Luhmann, o sistema jurídico não é definido a partir da relação entre suas partes, em sentido normativo, ou tampouco pela distinção entre um direito estatal e um direito não estatal, mas, partindo de ponto diverso, afirma que indicar o sistema jurídico é diferenciá-lo do seu ambiente. Luhmann estuda a sociedade como um sistema, cujas comunicações, em sentido global, produzem outras comunicações e fazem surgir sistemas parciais, ou funcionais, os quais aparecem como ambiente, uns para os outros. Assim, as reutilizações do sentido do que tem sido comunicado fixam um sentido na linguagem e geram uma comunicação socialmente diferenciada; e todo sistema tem um código binário que a identifica. Assim, enquanto no sistema político o código é governo *versus* oposição, e no sistema econômico é ter *versus* não ter, no sistema jurídico é direito *versus* não direito (lícito x ilícito). Ressalte-se que o sistema é capaz de se auto-observar e, então, enquanto ciência que se auto-analisa, o direito trabalha com outro código binário: verdadeiro *versus* falso.

Os sistemas são entendidos por Luhmann como fechados e abertos ao mesmo tempo, justificando o par binário sistema/meio (ou sistema/entorno), em que o sistema é fechado no sentido operativo, possuindo características próprias que não se confundem com o meio, mas, ao mesmo tempo, mantém relação com esse meio do qual obtém informações por ele assimiladas e que retornam ao meio, sendo, portanto, cognitivamente abertos.

O sistema jurídico aparece como um dos sistemas funcionais do sistema social global com a tarefa de reduzir a complexidade do ambiente, absorvendo a contingência do comportamento social. Para Luhmann, o direito promove a generalização congruente de expectativas normativas.

Expectativa normativa é aquela que resiste aos fatos, que está no direito, que reduz complexidade, garantindo a irritação do direito com os demais sistemas. Difere da expectativa cognitiva, que se adapta aos fatos, conforma-se com eles, mantendo a complexidade. Porém, garantir uma expectativa normativa não é o mesmo que satisfazer aquela expectativa normativa. Para garantir as expectativas normativas, há necessidade de diferenciar a comunicação jurídica das demais comunicações, o que o direito faz por meio dos seus próprios elementos. Daí ser um sistema operativamente fechado.

Ressalte-se, também, que o direito somente garante as expectativas generalizadas, excluindo as expectativas individuais. Apenas aquelas são expectativas normativas jurídicas. As expectativas individuais são normativas, mas não são jurídicas.

No entanto, em que pese o sistema operar fechado, fica claro que os sistemas possuem influências um no outro, através do que Luhmann chama de irritações, ou seja, alguns efeitos gerados no ambiente que, através do acoplamento estrutural, interferem no sistema. Essas interferências, no entanto, somente aparecem sob a forma de informações captadas pelo sistema a partir do meio.

Luhmann, cuja obra vem influenciando juristas, cita que a epistemologia do direito começou a ser revista para explicar mudanças sociais como um processo de auto-reprodução sistêmica, graças à quantidade indeterminada de atos comunicação.

6.2. O Sistema Jurídico para Niklas Luhmann

Com o foco de seu trabalho a partir de uma perspectiva completamente diferente das que estavam calcadas as teorias sobre estudo do direito e da sociologia do direito até então, Luhmann apresenta algo singular. Abandonando o pensamento de que o direito seria algo distinto da sociedade, parte da descrição do sistema por meio de operações concretas, em cada enlace comunicativo, cada evento social, no pressuposto de conhecer e reconhecer o lugar do direito na sociedade. Ao contrário do sistema proposto na Teoria Pura de Kelsen, não há regras de estrutura que preservem o sistema.

O direito se destaca do sistema social pelo princípio da diferenciação funcional dos sistemas parciais e por seu código específico. Na visão luhmanniana, homens ou relações individuais não compõem a sociedade. Esta é composta de comunicações. Os homens, enquanto sistemas psíquicos e orgânicos, são o ambiente necessário e indispensável da sociedade.

A sociedade, como dito, tem elementos que produzem outras comunicações, os quais não existem no ambiente, mas sim apenas na sociedade, como sistema comunicativo global, em que sistemas parciais aparecem como ambiente, uns para os outros, e são especificados segundo sua função.

Luhmann afirma que não se pode ignorar, numa sociedade que diferencia sistemas parciais, que tais sistemas sejam suscetíveis, tanto de descrições internas, quanto externas. Sendo possível e razoável a diferenciação social, a estrutura social permite que as descrições externas influenciem nas internas e vice-versa, porque a comunicação extensiva se mantém como algo possível.

O sistema jurídico, fechado, demarca seus limites auto-referencialmente, na complexidade do entorno, mostrando o que dele faz parte, que ele mesmo produz, de modo a conferir às comunicações que nele acontecem qualidade normativa e significado jurídico, além de garantir unidade no sistema.

Os sistemas, entretanto, são, ao mesmo tempo, fechados e abertos, pois, embora operem de forma fechada, ou seja, somente reajam aos estímulos do ambiente, por seus mecanismos de auto-observação, ou seja, por seus códigos internos, dependem do ambiente para sua existência e auto-reprodução, sendo assim autopoieticos. O conceito de autopoiese foi transportado para os sistemas sociais, partindo dos exames de Maturana e Varela para sistemas biológicos.

Para a autopoiese dos sistemas sociais, é necessário existir um mecanismo de auto-observação, que traz para dentro do sistema a diferença sistema/ambiente e, assim, garante que os elementos reproduzidos são os de um determinado sistema e não de um outro. Esses mecanismos são os códigos binários, que orientam, organizam a autopoiese do próprio sistema. No caso do sistema jurídico, o código é o lícito/ilícito.

O direito, então, desenvolve-se, reagindo apenas aos seus próprios impulsos, embora estimulado por “irritações” provindas do ambiente social. Mesmo sofrendo fortes pressões, essas somente serão levadas em conta e elaboradas juridicamente a partir da forma como aparecem nas telas internas em que se projetam as construções jurídicas da realidade.

O sistema jurídico aparece como um dos sistemas funcionais do sistema social global, que, reduzindo a complexidade do meio e absorvendo a contingência do comportamento social, tem como função garantir expectativas normativas, expectativas de como os indivíduos irão comportar-se, e a generalização dessas expectativas.

A complexidade da realidade social, com sua extrema contingência, é reduzida pela construção de uma “para-realidade”, codificada a partir do esquematismo binário direito/não direito, em que se provêm os conflitos que são conflitos para o direito e se oferecem as soluções que são conformes o direito.

Daí o direito ser definido como generalização congruente de expectativas normativas; generalização, expressão explicada por Campilongo (2002, p. 19), esclarecendo que há “generalização” quando um ordenamento subsiste independentemente de eventos individuais, e “congruente” diz respeito à generalização da segurança do sistema; expectativas normativas, por sua vez, são as que resistem aos fatos, não se adaptam às frustrações.

Para Luhmann, a função da norma não é orientar motivações, pois não assegura um comportamento diante delas; as normas não podem evitar as desilusões, mas garantem expectativas ante comportamentos contra desilusões. Quem optasse por atuar contra as expectativas, vir-se-ia prejudicado de antemão, isso porque se pretende ter segurança em um futuro de inerente incerteza.

Ferraz Jr. (1980) explica que:

O direito é visto, então, como uma estrutura que define os limites e as interações da sociedade. Como estrutura ele é indispensável, por possibilitar uma estabilização de expectativas nas interações. Ele funciona como um mecanismo que neutraliza as contingências das ações individuais, permitindo que cada ser humano possa esperar, com um mínimo de garantia, o comportamento do outro e vice-versa.

Destaque-se o paralelismo que se verifica entre o direito e a ciência, ambos voltados para o desenvolvimento de segurança e estabilidade no sistema social global, ao darem garantia de expectativas, realizando dupla seletividade, por fornecerem a possibilidade de seleção entre as diversas seleções possíveis do modo como agir.

Há distinções entre expectativas normativas e expectativas cognitivas, garantidas pela ciência, já que estas últimas, ao se verem frustradas pela realidade, por estarem preparadas para aprender com ela, devem procurar adaptar-se aos fatos que as frustram, enquanto as primeiras, ao contrário, são concebidas para se manterem “contrafacticamente”, ou seja, mesmo depois de frustradas.

De uma forma bastante resumida, podemos afirmar que o sistema jurídico, para Luhmann, mostra-se sob a forma de uma estrutura, que, pelos elementos antes referidos, é dinâmico no momento em que aceita as irritações do meio. Em outras palavras, sendo o

direito um sistema autopoietico, aparece ele como normativamente fechado (operacionalmente), mas cognitivamente aberto, assimilando os fatores do meio (política, economia, cultura e outros) de acordo com seus próprios critérios, ou seja, seleciona as informações que lhe são de interesse.

6.3. Evolução dos Sistemas e Acoplamento Estrutural dos Sistemas Sociais

Os sistemas autopoieticos, como visto, são fechados operativamente, sendo determinados por sua estrutura, e somente essas estruturas podem estabelecer as operações que efetuam.

Não obstante, todos os sistemas necessitam relacionar-se com o entorno para sua reprodução, sendo o ambiente pressuposto para a própria existência do sistema (CORSI, ESPOSITO, BARALDI, 1996, p. 19).

Para Luhmann, o fechamento operacional dos sistemas sociais, elaborado a partir de comunicações recursivas que produzem uma diferenciação em relação ao ambiente e que não admitem interferências das operações de outros sistemas externos, convive, simultaneamente, com uma abertura cognitiva, pela qual o sistema se apropria, por meio dos códigos (linguagem binária) criados internamente, das irritações do ambiente.

Assim, “os sistemas autopoieticos – fechados e ocupados com sua evolução interna – desenvolvem sua sensibilidade para com o ambiente circundante” (CAMPILONGO, 2000, p. 76).

Entretanto, o entorno afeta o sistema unicamente enquanto produz irritações que se reelaboram internamente, ou seja, as irritações também são construções internas. Dessa forma, não existem irritações no entorno do sistema. A irritação é sempre uma auto-irritação (CORSI, ESPOSITO, BARALDI, 1996, p. 19).

Conforme a teoria de Luhmann (1996, p. 99), não se pode dizer que os dados existentes no entorno possam especificar, conforme suas próprias estruturas, o que sucede dentro do sistema.

Como explicam Corsi, Esposito e Baraldi (1996, p. 77-79), a evolução de um sistema autopoietico passa pelos conceitos de auto-referência de seus componentes sistêmicos, fechamento operativo e circularidade, havendo a possibilidade de mudança das estruturas do tipo evolutivo com base nas distinções entre os mecanismos da variação, da seleção de possibilidades e de sua estabilização.

Os sistemas autopoieticos estão dotados de estruturas que lhes permitem reproduzirem-se, e essa reprodução se apresenta somente com base nas estruturas do sistema, porém, o entorno é pressuposto para que o sistema continue existindo, afetando o sistema pelas irritações que se reelaboram internamente.

A variação, primeiro mecanismo evolutivo, apresenta-se sempre como um desvio das estruturas existentes, portanto, em forma de fracassos comunicativos, e podem aparecer como erros internos, ou como problema na relação entre sistema e entorno, diante dos quais o sistema pode reagir para que as comunicações sejam transformadas.

Dessa forma, os sistemas podem ser indiferentes ou sensíveis aos ruídos externos provocados pelo entorno, dependendo de seu grau de irritabilidade e de sua disponibilidade para mudar as estruturas. As interferências do ambiente podem provocar, ou não, reação ao estímulo; a modificação do sistema é uma possibilidade e não uma necessidade.

Os processos de seleção de possibilidades são internos ao sistema, no qual selecionam com base na capacidade de relação que a variação obtém na reprodução autopoietica.

A estabilização, por sua vez, se dá pela possibilidade do sistema de integrar as variações selecionadas às suas características estruturais.

Conforme ressaltam os autores referidos (CORSI, ESPOSITO, BARALDI, 1996, p. 79), os mecanismos de evolução, seleção e estabilização não estão coordenados entre si, pois não há garantia que uma variação seja selecionada ou, tampouco, que uma variação selecionada se estabilize. A seleção de uma variação ocorre por mera casualidade (no sentido de não ser previsível).

Verifica-se, dessa forma, que os sistemas sociais podem relacionar-se com o ambiente em que estão inseridos, por meio do que Luhmann chama de irritações, ou seja, alguns efeitos gerados no ambiente que, através de outro mecanismo denominado acoplamento estrutural, interferem no sistema, o que serve como fundamento para explicar a idéia de que o sistema somente existe em função do ambiente que, embora seja pré-requisito para sua existência, nele não interfere diretamente.

Como explica, figurativamente, Luhmann (1996, *apud* CAMPILONGO, 1998, p. 33), os subsistemas são como bolas de bilhar, em que uma não se confunde com a outra, porém o jogo só tem sentido quando as duas bolas se tocam.

O conceito de acoplamento estrutural, portanto, designa uma forma para interdependências regulares entre sistemas e relações ambientais, que não estão disponíveis operacionalmente, mas que precisam ser pressupostas.

6.4. Evolução no Subsistema Jurídico

O sistema jurídico aparece como um dos “sistemas funcionais” do sistema social global, com a tarefa de reduzir a complexidade do ambiente, sendo codificado a partir do esquematismo binário direito/não direito (lícito/ilícito) e desempenhando função exclusiva: garantir expectativas normativas (GUERRA FILHO, 2001, p.186).

Dessa forma, o sistema jurídico, enquanto sistema autopoietico, não só é fechado operativamente, o que garante a demarcação de seus limites e sua autodeterminação, mas também apresenta uma estrutura cognitiva, introduzindo capacidade de auto-observar-se e, a partir daí, autoproduzir-se e evoluir.

Nesse sentido, Guerra Filho (2001, p. 188) cita que:

(...) o Direito não seria absolutamente imutável, para realizar sua função social adequadamente tem que, ao mesmo tempo, preservar a integridade do sistema social, evitando mudanças excessivas, e viabilizar as transformações necessárias para evitar sua estagnação e, conseqüentemente, seu fim. É por isso que, para cumprir sua função normativa, dispõe de uma estrutura cognitiva, a qual permite dar conta, por exemplo, do constante descumprimento de suas normas, ao que poderá reagir não só insistindo em sua aplicação, mas também revogando-a e/ou editando outra, ou mesmo todo um conjunto de outras (...).

“Por isso, os sistemas legais são considerados ‘sistemas normativamente fechados’. Mas são, simultaneamente, ‘sistemas cognitivamente abertos’, ou seja, requerem troca de informações entre os sistemas e seus ambientes” (CAMPILONGO, 2000, p. 75).

O sistema jurídico, como mencionado, necessita de elementos do meio ambiente para se autoproduzir e se comunicar com os outros sistemas pela utilização do acoplamento estrutural, porém, as irritações provocadas pelo entorno somente “serão levadas em conta e elaboradas juridicamente a partir da forma como aparecem nas ‘telas’ internas, onde se projetam as construções jurídicas da realidade” (GUERRA FILHO, 2001, p.187).

“As grandes evoluções sociais ‘modulam’ a evolução do Direito, que, não obstante, segue uma lógica própria de seu desenvolvimento” (TEUBNER, 1982, p. 21, *apud*, GUERRA

FILHO, 2001, p. 187) ou, nas palavras de Luhmann (2002, p. 106), “só o direito pode dizer o que é o direito”.

O direito, como sistema autopoietico, segue a dinâmica de evolução dos demais sistemas sociais e se efetua quando há a conjugação das condições de internalização de variação, seleção de possibilidades e estabilização do sistema (LUHMANN, 2002, p. 304).

Luhmann observa a estabilização das expectativas comportamentais em três dimensões abstratas distintas: a dimensão temporal, a social, e a objetiva. O problema das descontinuidades típicas de cada uma dessas dimensões é superado através da generalização de expectativas comportamentais. Na dimensão temporal, a estabilização das expectativas ocorre através da normatização, que garante a continuidade de uma expectativa, embora de tempos em tempos ela se frustre. Na dimensão social, a estabilização das expectativas se dá pela institucionalização, de maneira que o consenso geral supre a eventual falta de aprovação individual. Por fim, na dimensão objetiva ou material, a estabilização das expectativas ocorre mediante a identificação, capaz de garantir a unidade e a interdependência de sentido.

Para manter a diferenciação e a autonomia em face dos demais sistemas, o sistema jurídico desenvolve cada vez mais procedimentos, ou filtros seletivos, de reprodução jurídica, tais como procedimentos administrativos, judiciais, contratuais.

O filtro seletivo no processo de comunicação entre os sistemas político e jurídico é a lei. O sistema político, por meio de seus códigos próprios (maioria x minoria), produz as leis para que o sistema jurídico possa cumprir sua função, que é a de estabilizar expectativas normativas. O sistema jurídico opera com as leis por meio de seu código binário, ou seja, lícito/ilícito.

O mesmo se dá na relação com o sistema econômico. Os estímulos provindos da relação entre capital e trabalho, por exemplo, não podem ser operadas pelo sistema jurídico em sua forma bruta, e códigos específicos (ter x não ter). O acoplamento estrutural entre os referidos sistemas se dá pelo contrato.

Para Luhmann, os sistemas possuem uma área periférica, em que se dá o acoplamento estrutural; e um centro, que, no sistema jurídico, é representado pelos tribunais. “Por ser o Judiciário a única unidade que opera apenas com elementos do próprio sistema jurídico (...), postula-se que essa unidade ocuparia o centro do sistema jurídico, ficando tudo o mais em sua periferia, inclusive o Legislativo, em uma região fronteira com o sistema político” (GUERRA FILHO, 2001, p. 196).

Apesar da abstração das referências conceituais apresentadas, o presente trabalho discorrerá sobre o aspecto prático da evolução do direito do trabalho, ante sua suposta crise paradigmática, buscando, como referido, com amparo na teoria dos sistemas, enfrentar o tema relativo à aplicação de um regime trabalhista diferenciado nas micro e pequenas empresas.

6.5. Variação das Estruturas

O direito do trabalho surgiu como conseqüência da desigualdade decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. As desigualdades compensatórias foram obtidas por meio da lei de origem estatal, imperativa, cogente e, mais tarde, por normas emanadas dos órgão tripartites ou paritários, consubstanciadas em acordos e convenções coletivas, que sempre previam condições melhores aos trabalhadores.

Ramalho (2000, p.17) pondera que, embora o sistema laboral tenha tido o mérito de ter conseguido atenuar e compensar significativamente a situação de debilidade econômica e jurídica dos trabalhadores subordinados, é forçoso constatar que a “radicalização de metas da progressividade irredutível e da universalização” muito contribuíram para a crise do sistema.

Como já asseverado, a variação, primeiro mecanismo evolutivo, apresenta-se sempre como um desvio das estruturas existentes. Uma série de fatores alterou as estruturas sobre as quais se fundou o direito do trabalho, causando, assim, “irritação” no sistema, que pode ser representada pelo constante descumprimento de suas normas, informalidade e desemprego estrutural.

Nos tópicos seguintes serão analisados alguns dos fatores que representam a variação das estruturas do direito do trabalho, seguindo com o escopo desta análise e verificando as condições e os momentos de reação do sistema ao ambiente. Para tanto, a exposição sobre a variação de estruturas será dividida em três partes, a saber: as mudanças no mercado de trabalho; a informalidade nos pequenos empreendimentos; e o Estado e seu papel na regulação das relações de trabalho.

6.5.1. Mudanças no Mercado de Trabalho

Pode-se dizer que, a partir do final do século XX, num cenário de recessão econômica, com conseqüente crise de empregos nas grandes empresas, reestruturação das indústrias tradicionais, necessidade de flexibilidade, subcontratação e expansão do setor de serviços

(POTOBSKY,1993, p. 79), houve uma variação de estrutura significativa no mercado de trabalho.

No início do século XX, ocorre a “Segunda Revolução Industrial”, com a organização científica do trabalho e a produção em massa ou em série, sistema que funcionava à base de cadeia de montagem em grandes unidades produtivas, com divisão do processo produtivo em operações elementares, características do fordismo e do taylorismo (ROBORTELLA, 1994, p. 133).

Com a chamada “Terceira Revolução Industrial”, ocorrida partir dos anos 70, em função da globalização e da implementação de novas tecnologias, há patente crise do padrão taylorista e fordista. As linhas de montagem rígidas do taylorismo e do fordismo agora dão lugar a empresas flexibilizadas, com operários multifuncionais.

Barros C. M. (1991, p.398) identifica quatro campos em que as mudanças tecnológicas apresentam maior destaque, quais sejam: 1) microeletrônica; 2) biotecnologia; 3) materiais novos; e 4) novos recursos energéticos, e afirma que: “as novas tecnologias têm grande influência na composição da força de trabalho”.

No Japão surge o toyotismo, método de organização caracterizado pelo trabalho em equipe e rotação dos trabalhadores pelos postos de trabalho. A produção se desenvolve por meio de um processo flexível e enxuto. A subcontratação de trabalhadores surge como elemento-chave do processo produtivo; e boa parte das atividades é transferida para outras empresas (SILVA O. P., 2004, p. 114).

Surge, então, a terceirização, ou seja, a “possibilidade de contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa” (MARTINS, 2001, p.23).

Robortella (1994, p. 238) afirma que tal técnica provoca a desconcentração e fragmentação da organização da produção, no sentido horizontal, com a abstenção pela empresa de fases do processo produtivo acessórias ou não, repartindo-a entre empresas dissociadas e independentes. “Com isso se valoriza o “small is beautiful”, abrindo espaço para que os indivíduos realizem seu potencial em pequenos empreendimentos”.

Com efeito, todos esses fatores fizeram com que os pequenos negócios passassem a ser considerados uma alternativa para ocupar a mão-de-obra excedente, o que conduziu os trabalhadores a buscar seu meio de sobrevivência em empresas menores, ou trabalhar por conta própria, criando esse tipo de empresas.

Pesquisas realizadas pelo IBGE²⁶ e pelo Sebrae²⁷ demonstram o crescimento de pequenos empreendimentos em todos os segmentos econômicos, bem como o elevado aumento da ocupação nas micro e pequenas empresas, sendo os dados em relação às grandes e médias empresas diametralmente opostos.

Foi constatado, por exemplo, que, de 1996 a 2002, houve aumento do número total de micro e pequenas empresas, respectivamente, em percentuais de 55,8% e 53,1%; nas médias e grandes empresas, por sua vez, esse percentual foi de 15,2% e 12,1%. Quanto à ocupação, verificou-se o percentual de aumento de pessoas que trabalham em micro e pequenas empresas em torno de 40%; nas médias e grandes empresas esse percentual girou em torno de 10%.

As alterações apontadas, notadamente, quanto à predominância de pequenas empresas no mercado, como empregadoras, provocam irritações ao sistema jurídico, impelindo uma “variação de estrutura”, já que a concepção em que se baseia o direito do trabalho, como aponta Supiot (1999, p. 37), é a correspondente ao modelo fordista de produção, em que prevalecia a grande empresa industrial como empregadora.

6.5.2. Informalidade

A doutrina jurídico-trabalhista tem mostrado forte preocupação com a questão da informalidade. De fato, a partir do final do século XX até os dias atuais, verifica-se uma explosão do trabalho informal e, ainda, da precarização do trabalho.

Ramalho (2000, p. 17) aponta que o princípio protetor, que desempenhou papel vital no desenvolvimento sistemático e na autonomização dogmática do direito do trabalho, tem, na época atual, efeito perverso, que o desvia do objetivo que lhe deu causa.

A referida autora portuguesa afirma, ainda, que a construção da sistemática do direito do trabalho está assentada em três pressupostos: “o pressuposto social da debilidade dos trabalhadores dependentes; o pressuposto macroeconômico do crescimento industrial; e o pressuposto microeconômico do modelo empresarial da grande unidade produtiva”. Este último, segundo a autora, explica, dentre outros, a tendência para o estabelecimento de regimes de tutela laboral uniformes e abrangentes (RAMALHO, 2000, p. 537-545).

²⁶ Pesquisa realizada pelo IBGE - As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil 2001, p. 17. Disponível em <http://www.ibge.com.br/>. Acesso em 9 de maio de 2006.

²⁷ Boletim Estatístico de Micro e Pequenas Empresas – Observatório Sebrae 1º Semestre de 2005 – Disponível em <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 9 de maio 2006.

Almeida (2005, p. 118), por sua vez, ressalta que a grande empresa absorveu plenamente a regulação heteronômica do conteúdo da relação de emprego, ou seja, a legislação trabalhista fixando patamares mínimos e complementada pela convenção coletiva de trabalho, sempre com condições mais favoráveis aos trabalhadores como um todo.

Entretanto, a realidade nas micro e pequenas empresas é outra. Embora respondam por mais de 50% dos empregos, são essas empresas que têm a maior dificuldade para arcar com os custos de contratação de pessoal.

Pastore (2006, p. 1-2) relata um estudo, realizado em diversos países, no qual se constatou que a rigidez na regulação legal inibe a agilidade dos negócios e a competitividade das empresas e, conseqüentemente, o emprego e a formalização dos contratos de trabalho.

De acordo com o IBGE, entre 1991 e 1996, o percentual de trabalhadores sem carteira assinada passou de 40% para 47% no conjunto de seis regiões metropolitanas pesquisadas. Depois de se manter estável entre 1996 e 1997, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro voltou a crescer no final da década de 90, como reflexo da crise da econômica do país, até chegar a 50% no final de 1999 e ultrapassar os 60% em 2003.

Pastore (2006, p. 5) aponta que é nas pequenas unidades produtivas que mais incide a informalidade. No caso das micro e pequenas empresas, a informalidade sobe para 74%. No comércio e serviços, a média chega a 84%. Os dois casos são bem superiores à média nacional, que já é absurdamente alta: 60%.

Esses números evidenciam o descumprimento das normas trabalhistas, que, conforme a teoria dos sistemas, deve ser considerado uma comunicação e, pelo mecanismo de auto-observação, próprio dos sistemas cognitivos, deve ser trazido para dentro do sistema, considerando-se como uma variação.

6.5.3. Estado

Para o estudo das variações das estruturas dogmáticas do direito do trabalho, faz-se necessário, também, verificar a evolução da regulamentação das relações laborais, o papel do Estado e dos demais grupos sociais nessa regulamentação, o que implica a análise da relação entre sistema jurídico e sistema político, o que se passará a discorrer.

“O modelo de regulação das relações de trabalho consagrado no Brasil é o intervencionismo estatal” (ROMITA, 1998, p. 54). Na atualidade, observa-se o debate sobre o

papel do Estado no controle sobre as relações de trabalho, e qual a função de seu instrumento de regulação.

6.5.3.1. Do Estado Liberal à Crise do Estado Contemporâneo

Para o escopo deste trabalho, será feita breve análise das formas de Estado, ao longo da história, a fim de se verificar a influência dos estímulos entre o subsistema político e o jurídico em cada período.

O Estado Moderno, na conformação de Estado Liberal e Estado Social, distingue-se do modelo anterior, o Estado Feudal, pela nítida dissociação entre a esfera pública e a privada, o poder político e o econômico e, com mais clareza na primeira conformação de Estado (liberal), a separação entre a função administrativa e a política.

O Estado liberal organizou-se a partir das revoluções inglesas do século XVII e a Revolução Francesa, e “foi acompanhado por teorias políticas cujo propósito fundamental é o de encontrar um remédio contra o absolutismo do poder do príncipe” (BOBBIO, 1984, p.15). Destaquem-se como principais expoentes de tais teorias Rousseau e Locke.

A proteção do sistema jurídico passou, assim, a ser direcionada para o individualismo do *laissez-faire, laissez-passer*, contra a interferência do Estado, assegurando a regulação espontânea dos indivíduos na sociedade. Portanto, é mínimo o papel de atuação social assumido pelo Estado dentro do liberalismo clássico.

O liberalismo trouxe como consequência sérios prejuízos na esfera social, especialmente, a transformação da força de trabalho em mercadoria. O clamor por solução de tais questões e o surgimento de movimentos sociais forçaram o Estado a sair da sua neutralidade e assumir uma postura intervencionista, a fim de defender determinados interesses sociais. Assim, a partir do início do século XX, entra em crise o Estado Liberal.

Nascimento (1989, p. 21) afirma que “o liberalismo político, econômico e jurídico (...) não favoreceu o direito do trabalho. Ao contrário, ensejou que se criassem mais evidentes condições de sua necessidade”.

Surge, então, o Estado Social como um “instrumento de transformação e de regulação sociais”, orientando condutas humanas “para a promoção do desenvolvimento econômico e social”, por meio de um sistema jurídico composto de regras gerais, abstratas e previsíveis, obtidas da negociação entre as forças sociais e concebidas como técnica de gestão e regulação

sociais, favorecendo alguns interesses privados na medida em que coincidem com o interesse público, o detentor da supremacia (FARIA, 1996, p. 5-7).

“O Estado passou a tomar posição-chave na economia, desenvolvendo um plano de ação que compreendia uma nova posição perante as relações sociais” (NASCIMENTO, 1989, p. 24). Sua função básica passa a ser a promoção do crescimento econômico sem prejuízo da proteção aos menos favorecidos, ainda que isso porventura viesse a representar cerceamento das liberdades individuais propostas nos moldes do liberalismo clássico.

Essa ampliação das funções do Estado, especialmente no que tange às questões sociais, é o que veio a ser denominado como Estado do bem-estar social ou *Welfare State*, expressão relativa a um modelo constitucional que teve origem na Constituição mexicana de 1917 e na alemã de Weimar de 1919.

O Estado intervencionista passa a regular as relações de trabalho, reconhecendo direitos aos trabalhadores e inserindo-os no ordenamento jurídico, com o objetivo de dar equilíbrio a essa relação, em que as partes se apresentam, essencialmente, em situação de desigualdade social e econômica. Nascimento (1991, p. 909) afirma que:

Concluiu-se que se fazia necessária a intervenção jurídica do Estado, deixando a sua posição passiva de mero assistente nos moldes liberais clássicos, para interferir em favor do proletariado, com a elaboração de leis que viessem limitar o poder do empregador para, em contrapartida, garantir, a preservação de direitos básicos que não podem ser negados a uma pessoa que trabalha (...)

Amplia-se, assim, a elaboração de legislação trabalhista, fundada no pressuposto da suficiência do Estado, para resolver a questão social. Ramalho (2000, p. 16-17) assevera que, nesse período, a homogeneidade do grupo social objeto de proteção – a classe social dos operários – e a gravidade da situação dos trabalhadores, que necessitavam de seus salários para sobreviver e enfrentavam a carência social e econômica, acabaram por gerar, respectivamente, a “universalização da proteção” e a meta da “progressividade irredutível” das normas protetivas.

É certo também que a forte intervenção estatal acabou por enfraquecer o poder de negociação das próprias partes e também dos sindicatos; acordos coletivos tiveram um papel bastante secundário nesse processo. No Brasil não foi diferente.

Romita (1998, p. 54-59) contextualiza a matriz ideológica da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, afirmando que seu modelo é consagrado pelo intervencionismo estatal,

tendo raízes na herança do regime escravocrata findado há pouco mais de cem anos. A implantação da legislação trabalhista atualmente vigente coincide com a fase da ditadura do denominado Estado Novo, tendo sido elaborada à luz da Constituição de 1937, de caráter corporativista.

Robortella (2000, p. 1237) resume o modelo brasileiro de relações de trabalho, identificando três eixos sobre os quais estão assentadas tais relações, há quase setenta anos: “legislação minuciosa e imperativa; organização sindical de recorte corporativista; e solução de conflitos centralizada na Justiça do Trabalho”.

O modelo de *Estado de Bem-Estar* atinge seu apogeu em meados do século XX, vindo a declinar com as crises do petróleo de 1973 e 1979, que propiciaram as condições necessárias para que um intenso desenvolvimento tecnológico viesse a ser deflagrado em busca da redução do impacto da energia e do trabalho humano no custo final de bens e produtos, colocando em cheque, por consequência, o sistema jurídico-político então vigente (FARIA, 1996, p. 8).

Outro fator apontado pela doutrina, quanto à crise do Estado Social, é a globalização, que rompe com suas matrizes protecionistas, inviabilizando seu papel de principal agente do desenvolvimento econômico e social. O Estado, que mantinha certo equilíbrio na tutela com a reserva de mercado para as empresas nacionais, e o protecionismo social não foram capazes de absorver as demandas provocadas pela abertura de mercados e pela concorrência, que vieram a provocar falências e desemprego (ROBORTELLA, 2000, p. 1237-1238).

Para Faria (1996, p. 9), o Estado Contemporâneo está assentado em dois princípios conflitantes, “o da legalidade (típico do Estado liberal-clássico) e o da eficiência das políticas públicas nos campos social e econômico (típico do Estado-Providência)”, passando a agir de modo paradoxal e ocasionando “uma corrosiva inflação jurídica”, tornando suas normas praticamente impossíveis de serem acatadas pelos destinatários e impedindo o exercício satisfatório das funções controladoras e reguladoras estatais.

Por isso se discute o papel do Estado na regulamentação do mercado, principalmente no âmbito trabalhista, pois a regulação legislada e imperativa acaba por acarretar a exclusão social e a informalidade (SILVA O. P., 2004, 141).

Conforme o entendimento de Ramalho (2000, p. 17), o regime laboral tutela um universo cada vez menor de trabalhadores, sendo seus beneficiários aqueles que, em abstrato, menos careceriam de proteção, por já terem garantidas condições irredutíveis adquiridas ao

abrigo dessas normas. Segundo a referida autora: “cria-se assim um fosso entre trabalhadores integrados e não integrados”.

Corroborar com tal entendimento Filas (*apud* ROBORTELLA, 2000, p. 1238), quando afirma que: “há um novo traço diferencial no mercado de trabalho: os trabalhadores não estão sendo vítimas da exploração capitalista; mas sim da falta dela, pois sequer conseguem se introduzir no mercado de trabalho”.

A crise do Estado Social e seu novo papel na regulamentação das relações de trabalho também aparecem como variação das estruturas e são considerados para o escopo deste estudo.

6.5.3.2. As Novas Expectativas

Teubner (*apud* GUERRA FILHO, 2001, P.186) afirma que, para analisar a sociedade como um sistema comunicativo autopoietico, há de se investigar um conceito de autopoiese em que esta não seria um processo cego, como para Maturana, mas sim uma combinação de autoprodução e auto-observação.

Como já afirmado, o direito, para Luhmann, tem a função de garantir “expectativas normativas”, e essas, mesmo frustradas pela realidade, são programadas para se manterem “contrafactivamente”. Já o direito como ciência se auto-observa e observa o ambiente, aprende com os fatos e, a se ver frustrado com a realidade, procura adaptar-se, podendo fazer com que o sistema reaja ou não a eles, o que se denomina “expectativa cognitiva”.

Verificadas, assim, as alterações do mercado de trabalho, no qual se constatou que o pequeno empreendimento ganhou importância como o grande empregador dos tempos atuais; e, por outro lado, que há grande incidência da informalidade nesse setor e que o Estado interventor, que estabelece legislação minuciosa e imperativa, apresenta-se em crise, ficam patentes as variações entre sistema e ambiente, que, apreendidas pela estrutura cognitiva, visam a adaptar o sistema jurídico à nova realidade.

A expectativa que se cria, portanto, é a modernização da regulação trabalhista, com ênfase para as micro e pequenas empresas, visando à manutenção e geração de trabalho decente e ao combate à informalidade e exclusão social.

Nesse sentido, o escólio de Almeida (2005, p. 119):

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.

Essa, então, passa a ser a grande expectativa da sociedade com seus subsistemas; entretanto, as constatações fáticas e doutrinárias apresentadas devem ser entendidas como expectativas cognitivas e somente serão reconhecidas pelo direito, ou pelos tribunais, como núcleo do subsistema jurídico, por meio de seu código binário lícito/ilícito.

Nesse ponto, deve-se esclarecer que as expectativas cognitivas apresentam-se como complexas e contingentes, ou seja, aparecem diante de uma pluralidade de alternativas, não havendo a certeza de sua escolha e, portanto, da formação de expectativas normativas hoje, ou no futuro, diante da sua contingência.

Campilongo (1998, p. 52) bem elucida a questão da complexidade e da contingência das decisões:

A sociedade mundial convive com uma enorme expansão da complexidade social e da contingência do processo decisório. Complexidade é o mesmo que pluralidade de alternativas. Contingência significa que a decisão, hoje, recaiu sobre a hipótese “x”, nada impediria que, legitimamente, tivesse recaído sobre a alternativa “y”, ou que, no futuro, recaia sobre a via “z”. Vale dizer, quanto mais complexa e contingente a sociedade, mais escassas as chances de decisões consensuais (diante da multiplicidade das escolhas) e mais nítidas as artificialidades que informam o processo decisório (dada sua contingência). Em razão dessas características, decidir equivale a fazer escolhas árduas, em curto espaço de tempo, sobre matérias não rotinizadas e com conseqüências sociais imprevisíveis.

O estudo do tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas no âmbito jurídico-trabalhista conta com vasta quantidade de expectativas cognitivas, que revelam entendimentos favoráveis e contrários à possibilidade de modificação do modelo existente.

A escolha das expectativas, como verificado na lição de Campilongo, depende de decisão, que é feita mediante a seleção de possibilidades, segundo mecanismo evolutivo, sobre o qual se passará a discorrer.

6.6. Seleção de Possibilidades

Diante das variações estruturais apontadas, é oferecida uma série de possibilidades que permitem nova seleção na positivação normativa. Essa seleção deve significar a busca por uma adaptação do direito do trabalho à nova realidade que se apresenta.

Quanto ao campo de estudo do presente trabalho, o dilema sobre uma legislação trabalhista diferenciada, levando em conta o porte da empresa, comporta, basicamente, dois pontos de vista antagônicos, principalmente, quando o tratamento diferenciado implica redução de direitos do trabalhador.

Dieste (1997, p. 100) bem resume tais posicionamentos asseverando que de um lado apresentam-se os empregadores com o argumento do “realismo econômico”; e, por outro lado, os trabalhadores invocam o “princípio da igualdade” e da “justiça social”.

O direito do trabalho tradicional, que defende a uniformidade legislativa, não admitiria diferenciações em razão do porte da empresa sob o argumento de que o princípio da igualdade, segundo o qual todos os trabalhadores devem beneficiar-se de idênticos direitos, seria violado. Ademais, o princípio da igualdade é previsto constitucionalmente, e qualquer regra que desse tratamento desfavorável aos trabalhadores poderia dar ensejo à inconstitucionalidade. Nesse sentido foram os pareceres do Deputado Ricardo Fiúza, pela rejeição das Propostas de Emenda da Constituição (PEC) 144, 268, de 1995, e 326, de 1996²⁸; e do Deputado Vicentinho, também pela rejeição ao Projeto de Lei n. 927, de 2003²⁹.

Outro argumento que se põe, quanto à inadmissibilidade da diferenciação, é o relativo ao objetivo de justiça, progresso social e de “civilidade jurídica” que o conteúdo da norma de direito deve possuir, não se podendo convalidar uma regra que estabeleça diferenças sociais.

A posição contrária apóia-se no argumento do “mal menor”, ou seja, “se a norma não atende à diferenciação que se verifica na praxe trabalhista, esse processo segue a lógica do mais forte (flexibilização e desregulamentação “selvagem”), e as conseqüências seriam ainda mais graves” (DIESTE, 1997, p. 223).

A rigidez das normas trabalhistas serve de obstáculo para o pleno emprego, sobretudo nos pequenos empreendimentos, tendo um “efeito bumerangue” para os trabalhadores, pois, ao aumentar os custos trabalhistas, provoca desemprego. (DIESTE, 1997, p. 100).

²⁸ As PEC mencionadas sugeriam alteração ao art. 179 da Constituição Federal, visando a estender a simplificação das obrigações legais, por que respondem as microempresas e as empresas de pequeno porte, também ao campo das relações trabalhistas. Tais propostas foram rejeitadas sob o argumento de que contrariam o princípio da isonomia consagrado no art. 5º, caput, e abrigado de alteração por via de emenda, em face da retração do art. 60, § 4º, IV, concluindo-se no sentido de que vulneram a cláusula pétrea dos direitos e garantias individuais.

²⁹ O Projeto de Lei n. 927, de 2003, que visava à alteração do antigo Estatuto das Micro e Pequenas Empresas (Lei n. 9.841/99), propunha vantagens trabalhistas às pequenas empresas, tais como o aumento do prazo da contratação por experiência; o desempenho de funções pelo empregado não previstas no contrato; ampliação do prazo para o pagamento de verbas rescisórias, parcelamento do pagamento do 13º salário etc. Tal proposta recebeu parecer pela rejeição, também sob o argumento de violação ao princípio da igualdade.

As duas concepções são de difícil compatibilização, porém, a seleção das possibilidades depende de decisão, e decidir, como ressalta Campilongo (1998, p. 52), “equivale a fazer escolhas árduas, em curto espaço de tempo, sobre matérias não rotinizadas e com conseqüências sociais imprevisíveis”.

A seleção do legislador sobre as diversas expectativas cognitivas apresentadas representa a “expectativa da expectativa”. O papel que se espera do legislador, enquanto representante do povo, é que ele faça sua seleção, de modo que essa represente uma “expectativa” sobre as “expectativas” da sociedade sobre seu próprio comportamento.

Assim, feita a seleção de modo contingente dentre as diversas expectativas cognitivas (complexidade), o legislador concretiza as expectativas das expectativas em expectativas normativas.

Ressalte-se, entretanto, que, para integrar a expectativa ao sistema, seu conteúdo deve observar certos valores gerais e abstratos que expressam preferências sociais. Tais valores, por terem essa característica abstrata, necessitam de outro mecanismo integrador para lhe avaliar e lhe dar certa consistência, que são as ideologias. Segundo a lição de Ferraz Jr. (2003, p. 112):

(...) não é qualquer conteúdo que pode constituir o relato das chamadas normas jurídicas, mas apenas os que podem ser generalizados socialmente, isto é, que manifestam núcleos significativos vigentes numa sociedade, nomeadamente por força da ideologia prevalecente e, com base nela, dos valores, dos papéis sociais e das pessoas com ela conformes.

O valor que deve pautar o legislador para a seleção de possibilidades ante as expectativas apresentadas deve ser aquele que garanta ao trabalhador o acesso ao trabalho decente, combatendo a economia informal e a exclusão social. Como bem pondera Nascimento (2002, p. 906), “um dos maiores problemas, sem solução na sociedade contemporânea, é encontrar os caminhos que permitam reduzir o desemprego e a exclusão social”.

O enfoque que deve ser buscado não é aquele que vise à proteção do empregado contra o empregador, mas que essa proteção viabilize a atividade econômica, notadamente do pequeno empregador, a fim de que esteja disponibilizado o pleno emprego, ou o direito *ao* trabalho.

Trata-se, então, de estabelecer uma “flexibilização diferenciada”, como propõem Costa (1992, p. 651) e Almeida, em diversos artigos publicados, com tutelas diversas, levando em conta a dimensão da empresa.

6.6.1. Flexibilização Diferenciada

O tema relativo à flexibilização ou da adaptação do direito do trabalho é um dos mais instigantes da atualidade e seu estudo ainda causa muita polêmica: “para alguns a flexibilização é um anjo, para outros, um demônio” (ROBORTELLA, 1994, p. 93).

Como ressalta Mannrich (1998, p. 73), “a flexibilização apresenta-se com vários significados e vasta amplitude”, e não cabe para o escopo deste trabalho elaborar um estudo profundo sobre a flexibilização, pois tal mister comportaria uma obra completa.

Adota-se, então, o conceito de Rodrigues Pinto (2004, p. 1421), que entende flexibilização como sendo “a transferência do conteúdo protetor estatal do Direito do Trabalho para o campo da vontade dos próprios sujeitos ou grupos interessados na formação da relação de trabalho”.

O aspecto ressaltado pelo autor vem ao encontro da variação estrutural apontada, no que concerne à crise do Estado de Bem-Estar, e a discussão sobre o novo papel do Estado Democrático de Direito, ou Estado Pós-Social.

6.6.2. Novo Papel do Estado

O efeito do intervencionismo estatal no direito do trabalho, com a elaboração de leis imperativas e protecionistas, provoca o que a doutrina chama de “efeito bumerangue”, ou seja, a lei que pretendia a proteção do trabalhador acaba por marginalizá-lo, conduzindo-o para a informalidade, ou para a exclusão do mercado pelo desemprego.

A evolução e a crise do Estado Moderno, já mencionadas, transformam seu papel e o modo de regulação social. A reflexão que se tem feito é o afastamento do Estado como centro de produção de normas, passando-se de uma concepção de monismo estrito para uma avaliação pluralista³⁰.

³⁰ A questão do pluralismo do direito do trabalho é enfrentada por Sérgio Pinto Martins (2000), entendendo o autor que o “direito do trabalho é, por excelência, revelador do pluralismo jurídico. Tem uma pluralidade de normas e uma pluralidade de fontes normativas”. Em sentido contrário é a posição de Mannrich (2002), que, adotando posição monista, entende que a pluralidade de fontes e de atores institucionais não pode ser confundida com expressão do pluralismo jurídico, pois ambas “encontram-se previstas no direito estatal”.

Olgiate (1996, p.86) destaca que os estudos sociojurídicos sobre os limites do poder estatal, embora possam chegar a conclusões opostas, partem de um ponto comum que é a “demonstração de que, quanto mais o direito positivo estatal atuar sobre a sociedade, tanto mais fértil será o terreno para a criação das condições que implicam o ‘declínio’ técnico e operativo do direito positivo como meio ‘socialmente adequado’ da regulação social”.

Reale (2001, p. 118) discute a nova fase do Direito Moderno, entendendo que há suficientes razões para se acreditar na minimização do Estado, transferindo aos agentes particulares a responsabilidade pela solução de seus problemas sociais. Nas palavras do filósofo:

o que se impõe é a ruptura com atitudes intransigentes, reconhecendo-se que, tais sejam as conjunturas, será aconselhável optar-se aqui, pela iniciativa privada, acolhendo-se, acolá, de bom grado a participação do Estado em vários ramos da atividade social, numa adequação pragmática entre a ideologia política e a realidade cambiante e variegada a que nos couber dar atendimento. Assim sendo, o contraste entre Estado onipotente e Estado evanescente – que esteve no centro dos debates nas épocas anteriores – perde todo sentido, passando-se a reconhecer a indispensabilidade do Estado, cujas funções, no entanto, cumpre objetivamente rever, tendo como centro de referência o primado da sociedade civil sobre as estruturas burocrática.

A distância crescente entre a legislação e a realidade e as dificuldades da aplicação de programas estatais inspiraram Teubner (*apud*, ROTH, 1996, p. 16), apoiado na teoria de Luhmann, a propor o desenvolvimento do “direito reflexivo”. Roth (1996, p. 22-24) assevera que o direito reflexivo vem como alternativa intermediária entre a auto-regulação dos mercados e a planificação estatal. Nele, o Estado assumiria o papel de guia para a Sociedade, numa “direção flexível e de procedimento das condutas humanas”.

A estrutura jurídica do direito reflexivo está dividida em dois níveis: o primeiro, de formulação de fins; e o segundo, de permissão e facilitação de processos de auto-regulação no interior de campos de problemas específicos. No primeiro nível, os atores negociam metas legislativas e indicativas comuns “em que há interesses generalizáveis”; e, no segundo, há um processo de auto-regulação interna em cada campo específico, em que se busca um acordo por meio de consenso entre os atores sociais. O Estado é um ator como outro qualquer, tendo a função de apenas dirigir os demais para o descobrimento de interesses comuns, dando indicações e promovendo incitações, e controlando a conformidade dos procedimentos de negociação das soluções (ROTH, 1996, p. 23-24).

Em que pesem as críticas que Teubner sofre quanto à operacionalização (OLIGIATI, 1996, p. 81-104) e quanto aos efeitos (ROTH, 1996, p. 24-27) do direito reflexivo, essa deve ser a alternativa a pautar o legislador, na seleção de possibilidades, fazendo com que o Estado, diante de sua incapacidade em regular as relações de trabalho, saia da centralidade da posituação do direito do trabalho, privilegiando a negociação entre as partes.

No direito do trabalho, o primeiro nível do direito reflexivo, quando os atores negociam metas legislativas e indicativas comuns em que há interesses generalizáveis, poderia dar-se com a “concertação social” proposta por Baylos (1999, p. 81-84). Os representantes das categorias econômicas e profissionais e administração pública, via “democracia contratada”, estabeleceriam, tanto quanto possível, por consenso, as diretrizes a serem seguidas e a submissão às regras que seriam criadas.

O segundo nível, no qual se encontra o processo de auto-regulação interna em cada campo específico, deve dar-se, como afirma Almeida (2005b, p. 574), pelos instrumentos jurídicos resultantes da autonomia privada coletiva, no que concerne aos interesses coletivos dos empregados e, também, pelo renascimento da chamada individualização da vontade.

A seleção a ser feita deve levar em conta esse novo papel do Estado, não mais como interventor, mas como um órgão de colaboração que deve indicar e promover incitações para o desenvolvimento econômico e social.

6.6.3. A Flexibilização Diferenciada e a Atual Constituição Federal

Outros valores nos quais deve pautar-se o formador da norma para a seleção de possibilidades são as normas de ordem constitucional.

Canotilho (1991, p. 202-245) ensina que a construção da norma jurídica é um “trabalho normativamente orientado”, no qual os órgãos legiferantes, através de decisões políticas, devem partir do texto da norma constitucional democrática e juridicamente legitimada, para concretizá-la por meio de ordenação imediata e concretamente aplicável a um problema. A decisão do legislador, assim, deve reconduzir-se sempre à norma jurídica geral.

O citado jurista português (CANOTILHO, 1991, p. 232) cita que, para a concretização da norma é necessário interpretar a Constituição utilizando-se de tópicos auxiliares na tarefa hermenêutica, a saber: (1) que seja relevante para a decisão do problema prático (princípio da relevância); (2) metodicamente operativo no campo do direito constitucional, articulando direito constitucional e formal e material, princípios jurídico-funcionais (por exemplo:

princípio da interpretação conforme a constituição) e princípios jurídico-materiais (por exemplo: princípio da unidade da constituição, princípio da efetividade dos direitos fundamentais); e (3) constitucionalmente praticável, ou seja, que possa ser esgrimido na discussão de problemas constitucionais (princípio da praticabilidade).

A seleção da expectativa pelo formador da norma, a fim de que se estabeleça tratamento diferenciado para as micro e pequenas empresas, visando à empregabilidade e à formalização, encontra total amparo e pertinência na atual Constituição Federal Brasileira, sendo respaldada, também, pelos critérios apresentados na doutrina constitucionalista mencionada para sua implementação.

O artigo 1º da Constituição Federal dispõe que a República Federativa do Brasil constitui-se Estado Democrático de Direito, que tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Os artigos 6º e 7º estão inseridos no Título II, Capítulo II, que trata dos Direitos Sociais, e reconhecem como tais uma série de prerrogativas, como a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, dentre outros.

O artigo 170, IX, da Constituição, por sua vez, estabelece dentre os princípios gerais da ordem econômica brasileira, a busca do pleno emprego e o tratamento favorecido para empresas de pequeno porte, e tratamento jurídico diferenciado para micro e pequenas empresas, tendo o artigo 179 determinado, ainda, que os entes da Federação dispensem tratamento jurídico diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, com vistas em incentivá-las pela simplificação de obrigações.

Grau (2006, p. 253-254) entende que o contido no artigo 170, IX, da Constituição Federal trata-se de “princípio constitucional impositivo”, isto é, aquele no qual “subsumem-se todos os princípios que no âmbito da constituição dirigente impõem aos órgãos do Estado, sobretudo ao legislador, a realização de fins e a execução de tarefas” (CANOTILHO, 1983, p. 202, *apud* GRAU, 2006, p. 159).

Além disso, o artigo 193 prevê que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

No direito *ao* trabalho³¹, como condição da efetividade da existência digna, extraído desses principais dispositivos constitucionais, está o critério da relevância apontado por Canotilho, para concretizar tratamento jurídico trabalhista diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte.

Como já exposto, embora sejam as maiores empregadoras da atualidade, a microempresa e a empresa de pequeno porte enfrentam dificuldades para admitir novos trabalhadores e formalizar a admissão dos já empregados. O tratamento diferenciado para essas empresas, previsto na Constituição, buscaria a viabilidade da contratação de pessoal, evitando-se, assim, o desemprego e a exclusão social, bem como a saída para a informalidade, observada na praxe.

Operacionalizar a concretização do tratamento diferenciado também observa os princípios hermenêuticos: da interpretação conforme a constituição; da unidade da constituição; da máxima efetividade; da harmonização e da força normativa da constituição.

O afastamento da centralidade do Estado na regulamentação das normas trabalhistas, referido no item 6.6.2 supra, traria maior eficácia para o artigo 1º, da Constituição Federal de 1988, pois “se se decidiu implantar no Brasil um estado democrático de direito, deve-se adotar uma regulação das relações de trabalho compatível com a organização democrática do Estado e da sociedade” (ROMITA, 1998, p. 88).

Assim, a menor intervenção do Estado e a maior participação dos atores sociais na regulamentação da relação trabalhista nos pequenos empreendimentos garantirão maior eficácia ao artigo 1º, da Constituição, bem como a todos os outros dispositivos que prevêm a valorização do trabalho e o tratamento diferenciado para a microempresa e a empresa de pequeno porte, dando-se, também, efeito de unidade, integração e harmonia entre tais normas.

A adoção do regime diferenciado também não sofreria problemas para sua aplicação, estando em consonância com o princípio da praticabilidade, também mencionado por Canotilho. As alegações, por exemplo, de violação ao princípio da igualdade entre os trabalhadores, já suscitada em outras ocasiões³², ou de se ferirem direitos adquiridos não devem prosperar.

³¹ Conforme destaca José Afonso da Silva (2002, p. 288), o direito *ao* trabalho não é expressamente conferido por nenhum dispositivo constitucional, “este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre trabalho”, ou seja, dos artigos 1º, 6º; 7º, 170, e 193, da CF/88.

³² Vide item 6.6 supra.

Deve-se ressaltar que, embora se prime por menor intervencionismo do Estado nas relações de trabalho, encontrando-se na doutrina³³ propostas de mudança constitucional e legal mais ampla, para a maior participação nas partes na formulação de normas trabalhistas, o artigo 7º da Constituição prevê uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, os quais possuem força constitucional e devem ser observados, sob pena de se chegar a uma decisão que subverta o esquema de organização constitucional, pelo menos enquanto estiverem vigentes tais dispositivos.

Sendo tais direitos integrantes do que Delgado (2002, p. 1299) denominou de patamar mínimo civilizatório, esses devem ser observados na seleção de possibilidades do formador da norma.

A observância às garantias constitucionais afastaria de plano a alegação de violação ao princípio da igualdade, tendo em vista que, se tais direitos são respeitados, a isonomia entre os trabalhadores fica preservada, não incidindo qualquer contrariedade aos artigos 5º, *caput*, e 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição Federal.

Assim, enquanto vigente o artigo 7º, da Constituição de 1988, a concretização de uma legislação diferenciada deve ser feita em nível infraconstitucional, observadas as normas gerais constitucionais, seguindo-se o “trabalho normativamente orientado”, conforme a lição de Canotilho.

³³ Robortella (2000, p. 1243-1244) propõe Emenda ao artigo 7º da Constituição, para que se introduzam as seguintes modificações: acrescentar ao *caput* a expressão, “observado o disposto em lei, convenções coletivas e acordos coletivos”; supressão de toda matéria previdenciária, com as tratadas nos incisos II, XII, XVIII, XXIV, XXVIII; supressão da referência expressa às parcelas componentes do salário-mínimo, que devem ser reguladas por lei ordinária; supressão da referência a prazos prescricionais, que podem ser objeto de lei ordinária; supressão da expressão “preferencialmente aos domingos”, que pode ensejar controvérsias sobre o usufruto do repouso semanal remunerado; ampliação da repressão à discriminação, estendendo-a a todas as condições de trabalho e à demissão do emprego; supressão da referência a salário mínimo garantido para os que percebem remuneração variável, pois redundante e desnecessária; supressão do tipo penal relativo à retenção dolosa do salário, que deve ser confiado ao Código Penal, desquantificação de direitos como férias e adicional de horas extraordinárias. Propõe, ainda, a instituição de ordenamento jurídico trabalhista estruturado em quatro níveis: a) lei ordinária instituidora de núcleo mínimo de normas inderrogáveis, aplicáveis a quaisquer trabalhadores; b) lei ordinária instituidora de normas dispositivas, só aplicáveis quando inexistente convenções ou acordos coletivos;. c) normas decorrentes de convenção ou acordo coletivo; e d) cláusulas de contratos individuais mais favoráveis.

Nesse mesmo sentido, Romita (1998, p. 98-99) apresenta sua sugestão para a redação do artigo 7º, asseverando que o texto da Constituição não deve descer a minúcias na enumeração dos direitos dos trabalhadores, pois esses já estão previstos na legislação infraconstitucional e podem ser ampliados por negociação coletiva, e que a rigidez na fixação dos benefícios assegurados aos trabalhadores, como resultado da diretriz adotada pela Constituição, impede ou pelo menos dificulta o progresso social, em contradição com o mandamento do próprio preceito, qual seja, melhoria da condição social dos trabalhadores.

A elaboração de uma legislação trabalhista ordinária diferenciada, privilegiando a microempresa e a empresa de pequeno porte, também não apresentaria implicações ao princípio da igualdade.

Vale-se da lição de Bandeira de Mello (2002, p. 21) para justificar tal posição. Para o jurista, a quebra de isonomia se dá quando há diferenciações que não observam as seguintes questões: a) a primeira diz respeito ao elemento tomado como fator de desigualação; b) a segunda reporta-se à correlação lógica abstrata entre o fator erigido como critério de descrímen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado, ou seja, se há justificativa racional para a desigualação; e c) a terceira refere-se à consonância dessa correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados, ou seja, se guarda harmonia com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional.

Quanto ao primeiro aspecto, ou seja, o fator de desigualação, Bandeira de Mello (2002, p. 24) aponta dois requisitos que deverão ser observados, a saber: a) a lei não pode erigir em critério diferencial que singularize de modo absoluto um sujeito a ser colhido no regime peculiar, ou seja, a lei não pode singularizar o destinatário; e b) o traço diferencial há de levar em conta a pessoa, coisa ou situação a ser discriminada, dessa forma elementos externos não poderão sujeitá-las a regimes diferentes.

Ainda quanto a esse primeiro aspecto, a hipótese de tratamento trabalhista diferenciado para pequenas empresas não enfrenta óbices, pois a situação a ser regulada abrange uma categoria de pessoas, quais sejam, esse setor empresarial e seus respectivos empregados, não havendo, portanto, a singularização absoluta que vicia a regulamentação. Certo é, ainda, que a situação trabalhista nas microempresas e empresas de pequeno porte possui peculiaridades residentes em si, por exemplo, a alta incidência da informalidade, o que justifica o tratamento desequiparador.

No que se refere ao segundo aspecto, ou seja, a correlação lógica entre o fator de descrímen e a desequiparação, tampouco pode ensejar a violação ao princípio da isonomia. A verdadeira igualdade está em tratar desigualmente situações desiguais.

Como visto, nas pequenas empresas se encontra o maior contingente de trabalhadores. A legislação trabalhista impositiva estabelece grande conjunto de direitos a serem respeitados para contratar empregados, sem qualquer permissão para a negociação, e estabelece as mesmas obrigações, por exemplo, para uma grande montadora e uma pequena metalúrgica.

Observe-se que as micro e pequenas empresas têm enormes dificuldades para arcar com esse custo, o que gera informalidade e desemprego.

O estabelecimento de uma legislação trabalhista diferenciada que leve em conta o porte da empresa encontra total pertinência lógica e adequação racional com a diferenciação nela contida, pela verificação de que as condições de uma grande empresa, quanto ao cumprimento da lei trabalhista, são totalmente diversas ao compararem-se com os pequenos empreendimentos. A realidade destes últimos não permite o cumprimento de todas as obrigações legais atuais, o que acaba por deixar o trabalhador sem qualquer tipo de proteção em face dos riscos do exercício do trabalho e do desemprego.

Mutatis mutandis a lei específica que a regulamentação do trabalho nas empresas de pequeno porte poderia ser cotejada com a lei sobre o trabalho doméstico, que estabelece um fator de discriminação, levando em conta a pessoa do empregador. Não se pode, entretanto, comparar uma família com uma empresa organizada, da mesma forma que não se pode equiparar uma grande indústria com micro ou pequena empresa.

Outrossim, o regime jurídico diferenciado encontra resguardo nos interesses protegidos na Constituição Federal, pois seria fundado em razão da geração e formalização do emprego, verificando-se o terceiro requisito para que se estabeleça tal diferenciação.

A norma privilegiaria a dignidade do trabalhador, trazendo condição mais benéfica, visando ao pleno emprego e ao tratamento jurídico diferenciado para micro e pequenas empresas, além de outros princípios, em total consonância com o estabelecido nos artigos 1º, 6º, 7º, 170 e 173, da Constituição Federal de 1988.

Entende-se, dessa forma, que há harmonia entre o princípio da igualdade garantido constitucionalmente e a lei ordinária que estabelecesse tratamento diferenciado às relações de trabalho nas micro e pequenas empresas.

A regulamentação do regime diferenciado aos pequenos empreendimentos também não poderá prejudicar os direitos adquiridos daqueles que já estão no regime atual de regulação trabalhista, tendo em vista o disposto no artigo 5º, inciso XXXV, pelo qual a “lei não prejudicará o direito adquirido, a coisa julgada ou o ato jurídico perfeito”.

Frise-se que o objetivo da lei é atrair trabalhadores para o mercado de trabalho formal e não excluir prerrogativas de trabalhadores já conquistadas ao longo do tempo, assim, os direitos dos empregados já assegurados pela Constituição Federal, CLT, regimentos internos, contratos individuais de trabalho e outros terão de ser preservados, evitando-se alegações de

prejuízos na aplicabilidade da norma; o regime diferenciado apenas poderá incidir nas relações dos novos trabalhadores que ingressarem nas empresas a partir de sua vigência.

Outros direitos fundamentais são traçados pela Constituição Federal de 1988, tais como direitos da personalidade; direitos à não-discriminação; dignidade; proteção à vida, saúde, integridade física e meio ambiente do trabalho, direito ao descanso, que, embora não mereçam aprofundamento para o escopo deste estudo, devem ser observados na seleção de possibilidades e na construção da norma.

6.6.4. A Flexibilização Diferenciada e os Princípios de Direito do Trabalho

A decisão quanto à seleção de possibilidades deve passar também pelo crivo dos princípios que regem o direito do trabalho e que têm função orientadora e interpretativa para o formador da norma.

Como ressalta Robortella (1994, p. 93), “a questão fundamental é a integração da flexibilização à dogmática do direito do trabalho, sem ferir o sistema de princípios e valores que lhe dá substância e justifica sua autonomia científica”.

Américo Plá Rodrigues, em sua obra “Os princípios do direito do trabalho”, trouxe a mais significativa, ampla e conceituada contribuição para a doutrina, no que se refere a esse tema.

Como é sabido, para esse consagrado jurista uruguaio, no direito do trabalho há um princípio maior, que orienta sua finalidade de tutela do trabalhador, como forma de compensar a posição de inferioridade que ocupa no contrato de trabalho, ante sua dependência ao empregador. Esse é o princípio de proteção do trabalhador (PLÁ RODRIGUES, 1996, p. 28-43).

Tal princípio é subdividido pelo autor em três outros, a saber: o *in dubio pro operário*, pelo qual, havendo dúvida sobre a interpretação a ser dada a uma norma, deve ser escolhida aquela mais benéfica para o trabalhador; o segundo princípio é o da prevalência da regra mais favorável, em que, havendo duas ou mais normas incidindo sobre o caso concreto, deverá ser aplicada a que mais favorecer o trabalhador; e, por fim, o da condição mais benéfica, que tem a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica no tempo, pois se a norma cronologicamente posterior trouxer alterações que suprimam direitos, devem ser preservados os direitos adquiridos dos trabalhadores (PLÁ RODRIGUES, 1996 p. 43-65).

Outros princípios completam a obra de Plá Rodrigues (1996, p.66-278), quais sejam, o princípio da irrenunciabilidade; o da continuidade; o da primazia da realidade; o da razoabilidade; e o da boa-fé.

No direito do trabalho, pelo princípio da primazia da realidade, a verdade real prevalece sobre a forma; assim, o intérprete deve ter a cautela de analisar se o conteúdo do documento coincide com os fatos, tal como eles ocorreram. Precursor desse princípio, Mario de La Cueva afirma que o contrato de trabalho é o “contrato realidade” (PLÁ RODRIGUES, 1996, p. 217).

A irrenunciabilidade tem por base a impossibilidade de o empregado abrir mão voluntariamente dos direitos conferidos pela legislação trabalhista. Tal princípio convive com as transações extrajudiciais e judiciais, realizadas pelas partes do contrato de trabalho.

Por ser de trato sucessivo, o contrato de trabalho deve perdurar no tempo, dessa forma, com base no princípio da primazia da realidade, presume-se que o liame empregatício terá validade por tempo indeterminado.

Os princípios da boa-fé e da razoabilidade não são considerados por parte da doutrina como genuinamente trabalhistas, pois tais devem reger quaisquer relações. De toda forma, o bom-senso e a lealdade devem estar presentes também nas relações de trabalho.

Ensina, ainda, o mestre uruguaio que os princípios do direito do trabalho cumprem tríplice função: a informadora, que deve servir de inspiração para o legislador; a normativa, pois atua como fonte supletiva na ausência de lei; e a interpretadora, pois opera como critério orientador do intérprete das normas.

Ainda, segundo Plá Rodrigues (1996, p. 19), “os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais”.

A função informadora dos princípios deve atuar na seleção de possibilidades pelo legislador; entretanto, a interpretação dos princípios deve levar em conta as transformações mencionadas nos itens anteriores, principalmente as relativas à atuação do Estado, alterações econômicas e sociais, e as relações de trabalho. Assim, respeitando-se os princípios históricos que balizam o direito do trabalho, é possível estabelecer a flexibilização diferenciada, visando ao trabalho decente e à melhoria das condições das pessoas ocupadas na microempresa e na empresa de pequeno porte.

As adaptações da legislação nesse sentido, dando efetividade à norma constitucional que estabelece tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas, estarão voltadas apenas ao reconhecimento da função específica do direito laboral, de proteger e tutelar o trabalhador, trazendo-o para o mercado de trabalho ou formalizando sua situação perante a legislação vigente ou, nas palavras de Almeida (2000, p. 1252), “significa a busca de novo paradigma para o contrato individual do trabalho, sem abandonar o protecionismo clássico da legislação trabalhista cogente”.

Com efeito, um regime jurídico que dê tratamento diferenciado a pequenos empreendimentos estará em plena consonância com as diretrizes centrais que balizam o direito do trabalho.

6.7. Estabilização

Outra etapa do processo evolutivo do sistema jurídico é a estabilização, na qual se verifica a possibilidade de o sistema integrar as variações selecionadas às suas características estruturais.

Reitere-se que, segundo Luhmann, o sistema jurídico tem por função estabilizar as expectativas normativas, reduzindo a complexidade gerada pelo ambiente e, ainda, que o centro do sistema jurídico é ocupado pelos tribunais, aos quais cabe a execução da função do sistema jurídico.

Deve-se, então, distinguir as dimensões da estabilização, pois, havendo a seleção de possibilidades e a normatização, ocorre apenas a estabilização das expectativas na dimensão temporal, tendo em vista que a lei é apenas um “acoplamento estrutural” e garantirá a expectativa no tempo. A estabilização das expectativas na dimensão objetiva ou material ocorre mediante a identificação pelo núcleo do sistema (no caso do direito pelos Tribunais), se a expectativa é “contrafática”, ou seja, se é lícita ou ilícita.

Dessa forma, somente será possível estabilizar o processo de evolução do sistema jurídico, se as normas produzidas com relação às micro e pequenas empresas forem aceitas pelos Tribunais como expectativas “contrafáticas”.

Ressalte-se que o processo evolutivo ainda está em andamento e, atualmente, a escolha de expectativas cognitivas pelo subsistema do direito, relativa à microempresa e à empresa de pequeno porte, dá-se em diferentes níveis.

Verifica-se que o sistema jurídico pátrio assimilou algumas expectativas mencionadas que foram trazidas para o campo normativo, outras foram rejeitadas antes de serem transformadas em expectativas normativas, e outras já foram, inclusive, objeto de manifestação pelos Tribunais, núcleo do sistema, como observado.

A seguir são citadas algumas expectativas tomadas pelo direito pátrio, que passam ou passaram pelo processo evolutivo, ainda que algumas não específicas, mas aplicáveis às micro e pequenas empresas³⁴, observando-se os respectivos estágios de evolução e a possibilidade de estabilização, com conseqüente inserção no sistema.

6.7.1 Constituição Federal de 1988

Iniciamos, então, com a análise das possibilidades selecionadas pelo legislador e normatizadas pela Constituição Federal, que dá supedâneo para a concretização das demais normas que visam ao tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas.

Tais dispositivos, conforme já referido, são os artigos 170, IX, e 179, da Constituição Federal:

Art. 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.

Art. 179 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresa e às empresa 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 normatização elaborada pelo Legislador Constituinte instituiu como princípios da ordem econômica e social o tratamento privilegiado para pequenas empresas, e no processo de estabilização da evolução do sistema jurídico tal programa normativo deverá ser sopesado com a máxima efetividade que o intérprete deve dar às normas constitucionais.

³⁴ São mencionadas algumas possibilidades que poderão ser aplicadas às micro e pequenas empresas.

6.7.2. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Em prosseguimento, são analisadas as normas da CLT, em que se verificam os dispositivos que consideram como fator de diferenciação o número de empregados da empresa e privilegiam as pequenas empresas, trazendo certa desburocratização a elas:

- a) O artigo 74, § 2º, introduzido pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, fixa que somente será obrigatória a anotação de ponto para os estabelecimentos em que houver mais de dez empregados:

Art. 74-----;

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Pode-se dizer que tal dispositivo, dentro da concepção luhmanniana, já está estabilizado dentro da evolução do direito e foi perfeitamente integrado ao sistema jurídico, diante da manifestação do Tribunal Superior Trabalho, em seu remansoso entendimento consolidado pela Súmula 338, que assim dispõe:

N. 338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

- b) O critério que considera o número de empregados para a aplicação da norma também se verifica quando a CLT trata dos serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (Sesmt) e sobre as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa).

Os artigos 162, Parágrafo único, alínea “a” e 165, que regem, respectivamente, as matérias, reportam-se às normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho. A NR-4 da Portaria n. 3.214/78, ao estabelecer a formação do Sesmt, prevê mínimo de cinquenta empregados, e a NR-5 estabelece o mínimo de vinte trabalhadores para a obrigatoriedade da Cipa:

art. 162 As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) *classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;*

6.7.3. Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989

A mesma Lei n. 7.855/89, que inseriu o § 2º, ao artigo 74, em seu artigo 6º, também utiliza o número de empregados como fator de diferenciação para aplicação da norma relativa à fiscalização do trabalho, embora tal dispositivo não tenha sido integrado à CLT:

Art. 6º -----;

§ 3º Será observado o critério de dupla visita nas empresas com até dez empregados, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, anotação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

6.7.4. Lei n. 8.213, de 24 de Julho de 1991

Outra hipótese de diferenciação levando em conta o número de empregados da empresa pode ser verificada na Lei n. 8.213/91, em seu artigo 93, quando estabelece a quota que as empresas devem cumprir no oferecimento de cargos a empregados portadores de deficiência. A lei obriga que empresas com cem ou mais empregados disponibilizem dois por cento de seus postos de trabalho a esses trabalhadores e define, a partir daí, maiores percentuais equivalentes ao número de empregados.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;
II - de 201 a 500.....3%;
III - de 501 a 1.000.....4%;
IV - de 1.001 em diante.5%.

Tal expectativa já está plenamente estabilizada e inserida no sistema jurídico, tendo em vista as diversas manifestações jurisprudenciais sobre o assunto³⁵.

³⁵ “PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. RESERVA DE MERCADO DE TRABALHO. ART. 93, § 1º, DA LEI n. 8213/91. A reserva de mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência, prevista no art. 93, § 1º, da Lei n. 8213/91, é norma trabalhista, instituidora de restrição indireta à dispensa do empregado deficiente, e se descumprida acarreta a nulidade do ato rescisório, com a reintegração do obreiro e pagamento de salários vencidos e vincendos, até que reste comprovada a contratação de substituto em condição semelhante” (TRT 3ª R. – 4ª T. – RO n. 13902/00 – Rel. Rogério Valle Ferreira – DJMG 19.5.2001 – p. 13).

6.7.5. Lei n. 9.601, de 21 de Janeiro de 1998

A lei em referência dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. A seleção de possibilidade normatizada pela referida lei, embora não seja específica aos pequenos empreendimentos, pode ser uma alternativa para viabilizar novos empregos e diminuir a informalidade, pois, além de tratar da modalidade de contratação por prazo determinado, altera o § 2º do art. 59, da CLT, criando um sistema de compensação mais flexível, chamado de banco de horas.

6.7.6. Lei Complementar n. 123, de 14 de Dezembro de 2006³⁶

A estabilização das expectativas quanto à desburocratização e ao combate à informalidade culminou na edição da Lei Complementar n. 123, de 2006, que instituiu o novo Estatuto das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e trouxe em seu bojo algumas regras com vistas na simplificação das relações de trabalho.

Embora a norma não tenha tratado do âmago da questão relativa à regulamentação do trabalho nas pequenas empresas, na medida em que deixou de tratar de vários aspectos que realmente privilegiariam a geração de emprego decente, nota-se a concretização de diversas expectativas do legislador nesse sentido.

6.7.7. Propostas de Emenda da Constituição (PEC) 144, 268, de 1995, e 326, de 1996

Foram apresentadas algumas Propostas de Emenda à Constituição Federal, em que se sugeriu o acréscimo da palavra “trabalhista” ao art. 179 da Constituição Federal. Nesse sentido podem-se verificar a PEC 144, de 1995, do Deputado Iberê Ferreira e outros 176 proponentes; a PEC 268, de 1995, do Deputado Lima Netto e outros 190 co-autores; e a PEC 326, de 1996 do Deputado Antônio Balhmann e outros 173 signatários.

O intento dessas medidas era estender a simplificação das obrigações legais por que respondem as microempresas e as empresas de pequeno porte também ao campo das relações trabalhistas, que passariam a figurar ao lado das obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, inspirando-se no fato de que essas empresas são grandes geradoras de mão-de-obra, que, todavia, têm permanecido, em larga proporção, na informalidade, em face dos pesados ônus que incidem sobre a folha de pagamento. Além

³⁶ Sobre a LC 123/06, vide item 5.2, em que a discussão foi mais aprofundada.

disso, tais propostas tinham o objetivo de abrir a perspectiva de trazer para o mercado formal de trabalho esses segmentos, colocando-os sob o amparo dos benefícios trabalhistas e previdenciários, além de prever a abertura de novos postos de trabalho³⁷.

Tais possibilidades, entretanto, não chegaram a ser normatizadas pelo legislador, tendo em vista que a Câmara dos Deputados, ao realizar o controle de constitucionalidade preventivo, decidiu pela inadmissibilidade das referidas propostas, conforme relatório do Deputado Ricardo Fiúza, apresentado em 2003.

6.7.8. Propostas de Emenda da Constituição (PEC) 63/95, 267/95, 114/95, 143/95, 77/95 e 327/96

A proposta 63/95, de iniciativa do Deputado Severino Cavalcanti, objetivava aditar parágrafo ao art. 7º da Constituição Federal no intuito de equiparar à categoria dos trabalhadores domésticos os trabalhadores de microempresa com até cinco empregados. A essa foram apensadas diversas outras propostas no mesmo sentido.

Em especial, a PEC n. 143/95, do Deputado Iberê Ferreira, além de reproduzir as mesmas modificações, intentava excluir os trabalhadores de microempresa e da empresa de pequeno porte da regra que estabelece a proporcionalidade do piso salarial à extensão e complexidade do salário (inciso V), permitia a compensação de horários por meio de acordo individual (inciso XIII) e ressaltava o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho em relação aos empregados de microempresas e empresa de pequeno porte (inciso XXVI).

Igualmente, tal expectativa não veio a ser normatizada pelo legislador, pois, embora tenha recebido parecer favorável pela Comissão de Constituição e Justiça, com o fim da legislatura em que foram apresentadas, as propostas foram arquivadas.

6.7.9. Projeto de Lei n. 927 de 2003

Outra possibilidade que não chegou a ser normatizada é o Projeto de Lei n. 927, de 2003, de autoria do deputado Almir Moura, que propunha flexibilizar a legislação trabalhista para microempresas e empresas de pequeno porte.

O projeto objetivava facilitar a constituição e o funcionamento das micro e pequenas empresas, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de

³⁷ Extraído do website da Câmara dos Deputados. Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/156541.doc>
Acesso em 10 de junho de 2007.

desenvolvimento econômico e social, sendo propostas as seguintes alterações ao Estatuto das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte então vigente: 1) dobrar o prazo da contratação por experiência; 2) permitir que o empregado desempenhe várias funções não previstas no contrato de trabalho, sem que esse fato caracterize acúmulo de funções ou alteração contratual, desde que respeitadas suas condições de saúde e de segurança; 3) exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho mesmo no transcurso do aviso prévio; 4) ampliar por até trinta dias o prazo para o pagamento de verbas rescisórias; e 5) permitir parcelamento das verbas rescisórias, das férias de seus empregados e do pagamento do adiantamento da metade do 13º salário.

O Projeto foi rejeitado pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público. O relator dessa Comissão, Deputado Vicentinho, asseverou que a diferenciação de tratamento entre empresas grandes e pequenas não se devia dar no campo dos direitos trabalhistas, pois estes haviam sido conquistados com muita luta. A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, por sua vez, votou pela aprovação do Projeto de Lei n. 927/2003, com algumas alterações relativas ao aviso prévio, férias, pagamento de verbas rescisórias e aplicação de normas coletivas³⁸.

Entretanto, esse Projeto de Lei n. 927, de 2003, foi arquivado em 31 de janeiro de 2007, tendo em vista que ainda se encontrava em tramitação, quando do fim da legislatura em que foi proposto.

Assim, não chegou a ocorrer o acoplamento estrutural entre o sistema jurídico e sistema político, que seria a decretação da lei; portanto, a estabilização das expectativas e a evolução do sistema ficaram prejudicadas.

6.7.10. Fórum Nacional do Trabalho

A menção ao Fórum Nacional do Trabalho justifica-se, pois vai ao encontro do apresentado no presente estudo, notadamente quanto à expectativa do novo papel que o Estado deve assumir na regulamentação das normas trabalhistas³⁹.

Criado em 2003, o Fórum Nacional do Trabalho tem o objetivo de promover a democratização das relações de trabalho e atualizar a legislação do trabalho tornando-a mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional⁴⁰.

³⁸ Informações obtidas no website da Câmara dos Deputados. Disponível em <http://www.camara.gov.br> Acesso em 10 de junho de 2007.

³⁹ Vide item 6.6.2 supra.

O Fórum Nacional do Trabalho é composto de forma tripartite e coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; nele, trabalhadores e empregadores, por meio de suas entidades representativas nacionais, apresentam propostas para mudar as leis trabalhistas, a organização sindical, a Justiça do Trabalho e outras instituições.

Esse, como já referido, é o novo papel que se espera do Estado, não de direção, mas de guia, exercendo o controle das conformidades das negociações, de forma que saia da centralidade da posituação do direito do trabalho, para privilegiar a negociação entre as partes.

No Fórum, os representantes das categorias econômicas e profissionais e administração pública devem estabelecer as diretrizes e metas a serem seguidas, deixando maior espaço para as negociações locais e descentralizadas.

Ressalte-se que o Fórum Nacional do Trabalho conta com um Grupo Temático Específico a Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade; entretanto, nas duas reuniões realizadas desse grupo, nenhum documento formal foi expedido, apenas algumas recomendações como valorização da solução de conflitos por meio de composição voluntária de caráter extrajudicial e da negociação coletiva para as micro e pequenas empresas e cooperativas; simplificação das condições de contratação, subcontratação e demissão, salvo o respeito aos direitos trabalhistas; responsabilização solidária das empresas contratantes pelas terceirizações e subcontratações; e necessidade de políticas públicas claras para incentivar a formalização dos trabalhadores autônomos e a consolidação das micro e pequenas empresas. Também foram feitas as seguintes sugestões: transferir os encargos sobre folha diretamente para o salário do trabalhador; parcelamento de verbas rescisórias, que deve corresponder, no mínimo, a um salário líquido mensal; redução do custo do trabalho, com a desoneração de encargos incidentes sobre folha de pagamento.

Assim, em termos conclusivos, julgamos que, embora tais recomendações e sugestões não tenham recebido encaminhamento para sua normatização, verifica-se que a seleção de possibilidades deve ser iniciada com a discussão, pelos atores sociais, das diretrizes a serem seguidas e suas condições em cumprir tais regras, dando maior flexibilidade para negociações específicas. Ressalte-se que o Estado passa a ser o coordenador da negociação, ocupando papel de guia para a sociedade.

⁴⁰ Extraído do site do Ministério do Trabalho. Disponível em <http://www.mte.gov.br/fnt/default.asp>. Acesso em 10 de junho de 2007.

É importante reiterar que o processo de evolução do sistema jurídico se dá em diversos níveis, sendo certo que a variação das estruturas, seleção de possibilidade e estabilização não ocorrem, obrigatoriamente, diante da complexidade e contingência da sociedade moderna.

O processo evolutivo, quanto à regulamentação trabalhista para microempresas e empresas de pequeno porte, está em evolução; a estabilização acerca da matéria ainda não se confirmou, embora algumas expectativas já tenham sido estabilizadas, notadamente as que adotam critério quantitativo para diferenciação da aplicação de normas.

É nesse contexto, portanto, e tendo em vista que a ciência do direito tem o papel de auto-observar o sistema jurídico, que se espera que a análise desenvolvida neste trabalho também possa vir a contribuir para que sejam identificadas variações de estruturas e expectativas cognoscíveis.

7. PROPOSTAS

Concatenando as informações tratadas até esse momento, ou seja, observadas: a legislação pátria vigente, a realidade atual das pequenas empresas e suas dificuldades, o direito estrangeiro e as normas da OIT, julgamos ter levantado, ainda que essa interferência possa estar suscetível a outros prejulgamentos, elementos competentes e oportunos no sentido de apresentar as seguintes propostas que podem vir a auxiliar na seleção de possibilidades a serem feitas, sempre com vistas em gerar trabalho decente e formalizar os contratos precários.

– Definição da empresa pelo critério quantitativo e qualitativo

As normas que devem regular as relações de trabalho nas microempresas e empresas de pequeno porte devem estabelecer critérios específicos para caracterizar a empresa como tal, levando em conta o número de empregados, faturamento, ramo de atividade, localização territorial e composição acionária, ou seja, deve basear-se em critérios quantitativos e qualitativos, o que dificultaria a utilização fraudulenta.

– Fórum Nacional do Trabalho

As discussões no Fórum Nacional do Trabalho devem ser aprimoradas, a fim de se concretizar a concertação social proposta e se levarem normas que sejam de interesse para o Congresso Nacional, a fim de que se estabeleça o tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas.

– Contrato a prazo determinado

Deverão ser ampliadas as hipóteses de utilização de contratos por prazo determinado, a fim de que possa ser aumentada a possibilidade de contratação e formalização dos empregos, principalmente em pequenas empresas.

– Mobilidade interna

As microempresas e empresas de pequeno porte deverão ter a possibilidade de negociar com seus trabalhadores maior flexibilidade na alteração de cargos, sem que tal implique o aumento de salário.

– Consórcios urbanos

As empresas beneficiadas por norma poderão ter a possibilidade de estabelecer a contratação de empregados em consórcio⁴¹ com outras empresas, visando assim a atender a períodos de sazonalidade de produção.

Tal medida beneficiaria Arranjos Produtivos Locais, ou seja, aglomerações de empresas localizadas em um mesmo território, que apresentam especialização produtiva e mantêm algum vínculo entre si e com outros atores locais, pela atividade principal desenvolvida.

– Parcelamento verbas rescisórias

Verificados motivos relevantes para a dispensa, a empresa poderia ter a faculdade de negociar o pagamento de verbas rescisórias de forma parcelada.

– Fundo de Garantia de Execuções Trabalhistas

O artigo 3º, da Emenda Constitucional n. 45/2004, prevê a regulamentação de um Fundo de Garantia de Execuções Trabalhistas. Tramitou na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 6.541⁴² (apensado ao PL n. 4597/2004), que tratava sobre o tema, tendo, entretanto, sido arquivado.

A regulamentação desse “seguro” beneficiaria principalmente empregados de pequenas empresas que teriam garantido o pagamento de salários e indenizações, independente da saúde financeira da empresa.

– Primeiro empregado

O incentivo na contratação do primeiro empregado, com a isenção de contribuições sociais e o escalonamento do percentual de recolhimento das contribuições, conforme o número de empregados, seria importante passo para estimular a geração de empregos.

– Percentual do FGTS menor

⁴¹ Como proposto por Otávio Amaral Cavet, in *Consórcio de empregadores urbanos...*, São Paulo : LTr, 2002, p. 69, trata-se do contrato que leva em consideração uma pluralidade de empregadores em relação a um único empregado.

⁴² Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/370622.htm>. Acesso em 14 de julho de 2007.

A idéia básica que inspirou o legislador da Lei n. 9.601/98, ao reduzir o FGTS para os empregados contratados por prazo determinado, poderia ser aplicada para os trabalhadores de microempresas e empresas de pequeno porte.

A redução da alíquota da contribuição para o FGTS auxiliaria no fomento de novos empregos e na formalização de empregados pela redução de encargos sobre a folha de pagamento.

– Sesmt coletivo

A saúde e a segurança no trabalho devem ser, cada vez mais, priorizadas através do aprimoramento da legislação. A regulamentação do artigo 50, do atual Estatuto das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (LC n. 123/2006), na formação de consórcios para acesso a Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, auxiliaria na melhora do ambiente de trabalho nas pequenas empresas.

– Negociação coletiva diferenciada

Tendo em vista o sistema brasileiro de representação sindical, ou seja, por categoria, nas negociações coletivas realizadas entre as entidades sindicais, deve-se levar em conta que a expressiva parcela das empresas que serão abrangidas é de micro e pequenas empresas. Dessa forma, na negociação, devem-se fazer diferenciações em relação a determinados objetos, tais como piso salarial, garantias de emprego, dentre outras. A participação efetiva de representantes desse setor nas negociações é elemento essencial para tanto.

– Autonomia individual

Vale-se mais uma vez da lição de Almeida (2005a, p. 124) para a apresentação da proposta da “revalorização da autonomia da vontade individual”, em determinadas hipóteses de regulação do contrato de trabalho, como, por exemplo, a compensação de jornada em banco de horas ou a alteração de cargos.

8. CONCLUSÃO

O modelo de relações de trabalho fundado a partir do século XX no “fordismo e taylorismo” – caracterizado pela produção em massa, divisão de tarefas em operações elementares e trabalho em grandes unidades produtivas – sofre alterações a partir dos anos 70, em função da globalização e da implementação de novas tecnologias. A partir daí, pode ser identificado o sistema “toyotista”, pelo qual a produção passa a desenvolver-se em unidades enxutas, com trabalhadores multifuncionais e polivalentes, que trabalham em equipe, utilizando método de reposição de estoques flexível, conforme necessidade da demanda. Esse sistema acarreta especialização e desconcentração produtiva, pelas quais as empresas focam sua atenção em realizar atividades que constituem seu objeto principal e subcontratam outras empresas para as demais tarefas que não fazem parte desse rol.

O direito do trabalho certamente reverbera essas mudanças, se levarmos em conta que, a princípio, foi concebido baseado em paradigmas representados pela hipossuficiência do trabalhador, pela a homogeneidade do mercado de trabalho, e pela grande unidade produtiva. A centralidade desse modelo é assentada no contrato de trabalho típico, por prazo indeterminado, e na subordinação. Tem-se, então, que a precarização do trabalho e a tentativa de fuga da incidência das normas trabalhistas às relações de capital e trabalho por meio da informalidade, desemprego e dos contratos de trabalho atípicos geram o que a doutrina tem chamado de crise do direito do trabalho.

Nesse cenário, os pequenos empreendimentos, por sua vez, ascendem no contexto econômico e vêm sendo cada vez mais valorizados por seu dinamismo e sua vitalidade, pois contam com flexibilidade suficiente para torná-los aliados do mercado flutuante. Conseqüentemente, representam enorme pujança na geração de empregos, pois, com a reestruturação das indústrias tradicionais e o desemprego daí decorrente, essas pequenas unidades produtivas aparecem como alternativa para os trabalhadores buscarem seu meio de sobrevivência.

Ressalte-se que, no Brasil, o segmento das micro e pequenas empresas representa mais de 99% das empresas e, em conjunto, responde por mais da metade dos empregos criados no país. Sua relevância é notada pelas iniciativas praticadas em diversos campos sociais. Ainda assim, esse setor, embora com forte representatividade econômica e social, convive, contraditoriamente, com alta taxa de informalidade e de mortalidade; e, nesse sentido, inclusive no âmbito de regulação do trabalho, o sistema de normas imperativas e cogentes acaba recrudescendo esses inconvenientes.

Entende-se, portanto, que, ante a parca legislação trabalhista específica, faz-se necessário ajustar o ordenamento jurídico, a fim de compatibilizar a melhoria das condições de trabalho, pela instituição de regras que colaborem com o fomento ao emprego decente e o estímulo às micro e pequenas empresas. Assim, para o estudo da viabilidade desse ajuste, do ponto de vista científico, levou-se em consideração, nesta análise, a situação das normas brasileiras, estrangeiras e internacionais bem como a evolução do sistema jurídico.

Para que possam ser elaboradas normas próprias dirigidas ao segmento em questão, consideramos que, diante da ambigüidade e imprecisão do conceito de microempresa e de empresa de pequeno porte, as legislações pátria e estrangeira colaboram com alguns parâmetros para tal definição; evidenciando-se, entretanto, que, para o direito do trabalho, o mais adequado é aquele que considera a empresa como empregadora, merecendo relevo, ainda, o seu número de empregados, faturamento e composição societária. Quanto a isso, no direito brasileiro, a Norma Constitucional expressamente estabelece, dentre os princípios da ordem econômica, “o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte”. No âmbito infraconstitucional, algumas normas trazem benefícios para as pequenas empresas; contudo, na seara trabalhista, poucas são as prerrogativas para essas empresas.

Recorrendo-se, então, à verificação do direito estrangeiro, constata-se que nenhuma legislação exclui totalmente as pequenas empresas do direito do trabalho, salvo algumas empresas familiares ou outras de pequena dimensão, no trabalho rural. As legislações trazem algumas facilidades e isenções para empresas de pequeno porte, levando em consideração, principalmente, as que tenham número de empregados reduzido.

Ainda nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando à criação e melhora do emprego, em diversas conferências e reuniões locais, tem levado em consideração o tamanho da empresa, verificando-se, inclusive, a produção de normas que estimulam os Estados Membros a introduzirem em seus ordenamentos jurídicos regras laborais para micro e pequenas empresas. Destaca-se a Recomendação n. 189, que define uma série de elementos fundamentais para a promoção desse segmento.

Assim sendo, julgamos, então, oportuno abordar a questão da evolução do sistema jurídico, ou seja, das implicações das modificações sociais, econômicas, políticas no direito e, em específico, no direito do trabalho, levando em consideração a teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, que, inspirado no conceito de autopoiese do biólogo Maturana, criou a teoria sociológica segundo a qual o sistema social se diferencia do ambiente que o circunda pelas comunicações de que é formado. A reiteração e especialização das comunicações criam

subsistemas, todos inseridos no primeiro – sistema social. Os subsistemas possuem correspondentes funcionais respectivos e se relacionam com o entorno por sua capacidade de auto-observação e autoprodução, ou seja, somente se reproduzem levando em conta seus próprios códigos e funções.

O direito, portanto, como subsistema social, aparece com a função de reduzir a complexidade do ambiente, garantindo expectativas normativas, e se diferencia do entorno por seu código binário lícito/ilícito. Como subsistema social, sofre irritações do ambiente, ou seja, dos outros subsistemas (econômico, político e outros), mas essas somente influenciam sua evolução, na medida em que aparecem em suas telas internas, isto é, seguem uma lógica própria de desenvolvimento.

A evolução do subsistema direito jurídico, como sistema autopoietico, segue a dinâmica de evolução dos demais sistemas sociais e se efetua quando há a conjugação da internalização de variação, seleção de possibilidades e estabilização do sistema; a estabilização completa ocorrerá somente quando identificada pelos Tribunais, núcleo do sistema, a expectativa como “contrafática”, ou seja, capaz de manter-se mesmo quando frustrada.

Trazendo-se o foco para os pequenos empreendimentos, então, entende-se que, verificadas as alterações nos sistemas de produção e do sistema econômico, tais transformações somente serão estabilizadas no sistema jurídico, depois de realizados os procedimentos de internalização e de passagem pelos filtros seletivos do sistema.

Assim, considerando-se que os mecanismos de evolução não são coordenados entre si, pois não há garantia que uma variação seja selecionada ou, tampouco, que uma variação selecionada se estabilize, verificou-se que o direito do trabalho já internalizou certas variações, outras foram selecionadas, e outras já se encontram plenamente estabilizadas.

Quanto às variações de estruturas, pode-se inferir que: (1) a informalidade e precarização do trabalho bem como o protecionismo clássico e a rigidez na regulação das relações de trabalho têm apresentado efeitos perversos, gerando desemprego e informalidade, principalmente, nas microempresas e empresas de pequeno porte; (2) o intervencionismo estatal nas relações de trabalho, que enfraqueceu o poder de negociação das próprias partes, atualmente, tem demonstrado que o Estado não mais é capaz de absorver as demandas regulatórias; (3) os pequenos negócios mudaram as relações de trabalho, passando a ser os grandes empregadores da atualidade, ao contrário do que ocorria quando da concepção do

direito do trabalho, em que prevalecia a grande empresa industrial como empregadora. Ressalte-se que, diante dessas variações estruturais, são geradas expectativas, e essas podem ser selecionadas, de forma contingente, por decisão contextualizada, que deve levar em conta determinados valores para sua concretização.

Ainda, deduz-se que o estabelecimento de uma “flexibilização diferenciada”, levando em conta a dimensão da empresa com vistas na geração e formalização de empregos e no fomento às microempresas e empresas de pequeno porte, atende aos valores, princípios e às ideologias constantes do direito pátrio para sua implementação. Do ponto de vista constitucional, o tratamento trabalhista diferenciado para pequenas empresas encontra total amparo, desde que respeitados os princípios hermenêuticos, notadamente quanto à observância do artigo 7º, da Constituição Federal, que estabelece uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais. A concretização do tratamento trabalhista diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte não atritaria com o princípio da igualdade garantido constitucionalmente, uma vez observados todos os requisitos apontados para tanto. Também não há contrariedade aos princípios de direito do trabalho, pois a implementação de regras que visem à melhoria das condições dos trabalhadores e à geração de mais e melhores empregos estará em plena consonância com as diretrizes centrais que balizam o direito do trabalho.

Julga-se imprescindível para a harmonização das propostas que o papel do Estado na regulação das relações de trabalho não seja incisivo. O estabelecimento de normas deve ser feito em dois níveis: em um primeiro nível os atores sociais devem negociar as regras que devem ser observadas e efetivamente se proporem a cumpri-las; num segundo, deverá ser dada maior liberdade para as partes disporem sobre as normas que regerão suas relações. Observe-se que algumas normas foram trazidas ao ordenamento jurídico e se coadunam com o tratamento diferenciado que deve ser dispensado aos pequenos negócios. Algumas já foram objeto de manifestação pelos Tribunais, e parte delas já está plenamente estabilizada no sistema jurídico.

Pode-se finalizar tal análise, portanto, reiterando que o direito do trabalho permanece em evolução. Embora entenda-se que sua estabilização dependa da seleção contingente do formador da norma, acredita-se que a seleção de tal expectativa, quando realizada, terá todo o amparo do arcabouço legal que reveste o direito do trabalho, sendo plenamente possível o estabelecimento do sistema jurídico trabalhista diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. *A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho*. In: Revista LTr, São Paulo, v. 64-10/1249-1254, 2000.
- _____, *É possível um direito do trabalho para os micro, pequeno e médio empregadores*. In Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior, São Paulo, v. 29, p. 117/127, 2005a.
- _____, *A teoria da empresa e a regulação de emprego no contexto da empresa*. Revista LTr, São Paulo, v. 69-05/573-584, 2005b.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo, Malheiros, 3ª ed., 10ª tiragem, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2 .ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROS, Cássio Mesquita. *Modernização da CLT à luz da realidade brasileira*. In: Revista LTr, n. 04, vol. 55, abril de 1991.
- BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.
- BOBBIO, Norberto. *Direito e estado no pensamento de Emanuel Kant*. Trad. de Alfredo Fait. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1984.
- CAMPILONGO, Celso Fernandes. *O Direito na sociedade complexa*. São Paulo: Max Limonad, 2000.
- _____. *Governo representativo versus governo dos juízes: a autopoiese dos sistemas político e jurídico*. Cadernos da Pós Graduação Em Direito da Ufpa, 1998.
- _____. *Política, sistema jurídico e decisão judicial*?. Max Limonad, 2002.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional*. 5ª ed. – Coimbra, Livraria Almedina, 1991.
- CALVET, Otávio Amaral. *Consórcio de empregadores urbanos: uma realidade possível: redução de custos e do desemprego* – São Paulo: LTr, 2002.
- COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial – 14 ed. rev.e atual.de acordo com o novo código civil e alterações da LSA, e ampl. com estudo sobre o comércio eletrônico* – São Paulo: Saraiva, 2003.
- CORSI, Giancarlo; ESPOSITO, Elena; BARALDI, Claudio. *Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*. México: ITESO, 1996.
- COSTA, Orlando Teixeira da. *O direito do trabalho na sociedade moderna*. In Revista LTr, São Paulo, v. 56-06/647-651, 1992.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*- São Paulo – LTr, 2002.
- DIESTE, Juan Francisco. *Relações de trabalho nas pequenas e médias empresas*. Revisão técnica Dr. Irany Ferrari | tradução Edilson Alkmim Cunha | São Paulo: LTr, 1997.
- DRUCKER, Peter. *Prática da Administração de Empresas*. São Paulo: Pioneira, 1981.
- FARIA, José Eduardo (org.), *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*.

São Paulo, Malheiros Editores, 1996.

FAVA, Marcos Neves. *Primeiras linhas acerca das conseqüências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte*. Lei Complementar n. 123/2006. Suplemento Trabalhista LTr 001/07 – São Paulo – 2007 – Ano 43 p. 001-004.

FÉRES, Marcelo Andrade. Ensaio sobre o novo estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte (Lei n. 9.841, de 5 de outubro de 1999). Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 43, jul. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=752>>. Acesso em: 19 fev. 2007.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação* – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

_____. *Apresentação a LUHMANN, Niklas. Legitimação pelo procedimento*. Brasília: UNB, 1980.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Teoria da ciência jurídica* – São Paulo, Saraiva, 2001.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 11ª ed. revista e atualizada. São Paulo. Malheiros, 2006.

GRAZZIOTIN, Marcelo Rugeri. *Tratamento jurídico diferenciado à pequena empresa no processo do trabalho* – São Paulo – LTr, 2004.

HISE, Monica B. e MORENO, M. Fernanda. *Breve reseña de la legislación para la reactivación de las pymes durante la última década de los 90*. Revista da Faculdade de Direito da UFRS, v. 21, Março/2002. p. 273-85.

JOÃO PAULO II, Papa. *Centesimus Annus*. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

LUHMANN, Niklas. *Introducción a la teoría de Sistemas*: publicado por Javier Torres Nafarrete, Mexico, Universidad Iberomaricana, 1996.

_____. *El derecho de la sociedad*. México: Universidad Iberoamericana, 2002.

KUHN, Thomas. *A Estrutura das Revoluções Científicas*. 6ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

MAGANO, Octávio Bueno, *Os grupos de empresas no direito do trabalho* – São Paulo: ed. Revista dos Tribunais, 1979.

_____. *Manual de direito do trabalho*. 2ª ed. 3ª tiragem. São Paulo: LTr, vol. II, 1986.

MANNRICH, Nelson. *Pluralismo Jurídico e Direito do Trabalho*. Revista do Advogado, São Paulo, p. 7, 2002.

_____. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social* – São Paulo: LTr 2000, p207.

_____. *A modernização do contrato de trabalho* – São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 1995 – São Paulo: Atlas.

_____. *Pluralismo do direito do trabalho*, Tese para concurso de professor titular do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2000.

_____. *A terceirização e o direito do trabalho*- 5 ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2001.

_____. *Comentários à CLT* – 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

- MONTAÑO, Carlos E. *Microempresa na era da globalização: uma abordagem crítica* – São Paulo: Cortez, 1999 (Coleção questões da nossa época: v. 69).
- MORAES, Francisco Chagas de. *Microempresa – notas a margem do Estatuto*. RT. v. 76 n. 619 p. 42-55. maio, 1987.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. 7ª ed. Saraiva, 1989.
- _____. “Problemas atuais do direito e do processo do trabalho. In Revista LTr, n. 55, n. 8, agosto de 1991.
- _____. “O novo âmbito do protecionismo do direito do trabalho” In Revista LTr, São Paulo v. 66-08/905-921, agosto de 2002.
- OLIGIATI, Vittorio. *Direito positivo e ordens sócio-jurídicas: um “engate operacional” para uma sociologia do direito européia*. In *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo, Malheiros Editores, 1996.
- PASTORE, José. *Perspectivas e Problemas do Emprego no Brasil*. Trabalho In Seminário Brasil-Canadá: Desafios para a Criação de Empregos, patrocinado pelo CEBRI, Brasília, 10 de março de 2005a. Disponível em: < http://www.cebri.org.br/pdf/232_pdf.pdf> Acesso em: 11 maio. 2006.
- _____. *O Atrito entre a Lei e a Realidade*. Trabalho apresentado para o livro em homenagem a Ives Gandra da Silva Martins: Carlos Mário da Silva Velloso e colaboradores, Princípios Constitucionais Fundamentais, Lex Editora S.A., 2005b. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em 11 de maio de 2006.
- _____. *Simples Trabalhista*. Publicado no *Jornal da Tarde*, 02/04/2003. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/191.htm>> Acesso em: 10 de maio de 2006.
- PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*; 4ª Tiragem, tradução Wagner D. Giglio – São Paulo: LTr, 1996.
- POTOBSKY, Geraldo von. *Pequeñas y medianas empresas y derecho del trabajo*. In: Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, 1993, n.1.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000.
- REALE, Miguel, “*Nova Fase do Direito Moderno*”, 2ª Edição, São Paulo, Saraiva, 2001.
- RIZZATO NUNES, Luiz Antonio. *Manual da monografia jurídica*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. *Idéias para a reforma da legislação trabalhista*. In Revista do Advogado – Publicação da Associação dos Advogados de São Paulo – Ano XXV – n. 82 – Junho de 2005.
- _____. *Prevalência da negociação coletiva sobre a lei*. In: Revista LTr, n. 10, vol. 64, outubro de 2000.
- _____. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. *O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira*. Revista LTr, São Paulo, vol. 66, n.12, p. 1417-1428, dezembro de 2004.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho: temas em aberto* – São Paulo: LTr, 1998.

- ROTH, André-Noël. *O direito em crise: fim do estado moderno*. In *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo, Malheiros Editores, 1996.
- SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil*. Brasília: Edição Sebrae, 2002.
- SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho* – São Paulo: LTr, 2004.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo, Malheiros, 2002.
- SOTTO, Débora. *Aspectos Constitucionais do Tratamento Tributário Diferenciado à Micro e Pequena Empresa*. 2005. Dissertação (Direito Tributário) - Programa de Pós-Graduação em Direito do Estado, PUC-SP, São Paulo.
- SUPIOT, Alain. “*Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*”, *Revista Internacional del trabajo*, vol. 118, n. 1, 1999 (RIT vol. 118, 1999, n.1 p. 39/41)
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al. 20ª ed., atual. Por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1º e 2º vols., 2002.

REVISTA

ÉPOCA NEGÓCIOS, nov. 2004.

Internet

<http://www.cebri.org.br>
<http://www.desenvolvimento.gov.br>.
<http://www.ibge.com.br>
<http://www.josepastore.com.br>
<http://www.sebrae.com.br>
<http://www.tst.gov.br>

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)