

# **A INFLEXIBILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO OBSTÁCULO AO DESENVOLVIMENTO DA PEQUENA E MICRO EMPRESA**

## **THE INFLEXIBILITY OF THE LABOR LAWS AS OBSTACLES TO DEVELOPMENT OF SMALL AND MICRO ENTERPRISE**

Ana Paula Sefrin Saladini<sup>1</sup>

Tiago Domingues Brito<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O Estado aboliu a independência da livre contratação na relação empregador e empregado, gerando um pacto que se mostra dispendioso e desequilibrado. Com isso, as Micro e Pequenas Empresas são as que mais sofrem, pois o Estado, ao agir de modo inflexível na pretensão de abrigar o trabalhador, faz com que os pequenos empreendedores tenham de suportar grandes gastos e dificuldades na assunção de vínculos empregatícios formais, comprometendo sua própria sobrevivência. Tais empresas são vitais para o desenvolvimento nacional e, sem elas, o Brasil não teria grande parte dos postos de trabalho que tem nos dias atuais. Isto é, a falta de apoio às Micro e Pequenas Empresas acarreta uma espécie de crise estrutural no país. O objeto deste trabalho é questionar a inflexibilidade das normas trabalhistas no Brasil em relação aos pequenos empreendimentos e a necessidade de adequar a legislação trabalhista às particularidades de tais empresas, sem, com isso, violar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** INFLEXIBILIDADE NORMATIVA, DIREITO DO TRABALHO, PEQUENA E MICROEMPRESA.

### **ABSTRACT**

The state abolished the independence of the free market in the employer and employee, creating a pact which appears expensive and unbalanced. With this, the Micro and Small Enterprises are those who suffer most, because the state, to act inflexibly on the pretense of shelter workers, makes small entrepreneurs have to bear heavy expenses and difficulties in taking formal employment relationships, compromising their own survival. Such businesses are vital to national development and without them, Brazil did not have much of the jobs that have nowadays. That is, the lack of support for Micro and Small Enterprises structure entails a kind of crisis in the country. The object of this work is to question the inflexibility of labor standards in Brazil in relation to small businesses and the need to adapt labor laws to peculiar of such companies without thereby violating the fundamental rights of workers.

**KEYWORDS:** INFLEXIBILIZATION, LABOUR LAW, SMALL AND MICROENTERPRISE.

---

<sup>1</sup> Mestra em Direito pela UENP; Especialista em Direito do Trabalho pela UNIBRASIL e em Direito Civil e Processo Civil pela UEL. Professora Universitária. Juíza Titular da Vara do Trabalho de Cambé – PR

<sup>2</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário pelas Faculdades Integradas de Ourinhos – SP (FIO).

## INTRODUÇÃO

O trabalho aqui desenvolvido tratará das dificuldades pelas quais passam as empresas de pequeno porte (micro e pequenas empresas) em razão da falta de flexibilidade da legislação trabalhista nacional, que praticamente não guarda diferenças de aplicação em relação a seu grau de exigência, independentemente do porte do empregador.

Com base na ideia de que o empregado é parte hipossuficiente na relação de emprego, o Direito Laboral se apresenta inflexível e extingue toda a liberdade de negociação nos vínculos empregatícios. Nesse contexto, não há, atualmente, qualquer possibilidade de que as partes (empregado e empregador) possam negociar alguns termos específicos do contrato de trabalho, em especial no que pertine à forma de ajuste de remuneração e jornada de trabalho.

Como resultado, os contratos laborais acabam por ser imensamente dispendiosos para empregadores que não contam com grande capacidade econômica e subordinam os vínculos empregatícios a uma enorme interferência do Estado. Tais características contribuem de maneira significativa no surgimento do trabalho informal.

Esta pesquisa se justifica pelo grande número de pequenos empreendimentos no Brasil, que geram empregos para um vasto número de trabalhadores e, em consequência, tornam as Micro e Pequenas Empresas em um dos elementos mais importantes do comércio e da indústria.

O objetivo desse estudo consiste em propor tratamento digno e adequado ao empregado, por força dos princípios e regras que lhes asseguram seus direitos, mas levando-se em conta as possibilidades econômicas dos negócios de pequeno porte. Essa compatibilização reclama a elaboração de um conjunto normativo trabalhista específico para as Micro e Pequenas Empresas, vez que hoje a lei trata de maneira uniforme esferas diferentes (pequenos e grandes empreendedores).

Considerando o princípio básico da isonomia, somente um tratamento diferenciado a tais empregadores, adequado a seu porte, possibilitará que se alcance o equilíbrio almejado. Um dos princípios constitucionais mais importantes do ordenamento jurídico brasileiro é o da isonomia, porque, a partir do momento em que os desiguais – as Micro e Pequenas Empresas – receberem tratamento desigual em relação às iguais – Empresas de Médio e Grande Porte – aí, sim, sufragado restará realmente o cumprimento do princípio constitucional da igualdade.

## **1 A EVOLUÇÃO DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE FRENTE À LEGISLAÇÃO LABORAL**

A datar do fim da Segunda Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) levantou a necessidade de criação de uma legislação trabalhista adequada para as empresas de menor porte. Essa questão foi discutida durante a Conferência de 1958 sobre procedimentos de administração, abarcando as Micro e Pequenas Empresas; quando da edição da Resolução de 1975 a respeito da colaboração das Micro e Pequenas Empresas para o desenvolvimento da economia e da sociedade para a origem de postos de trabalho; foi colocado em pauta a necessidade do estímulo às Micro e Pequenas Empresas na 72ª reunião da Conferência, em que foram levantadas, em meio a diferentes temas, o prestígio das Micro e Pequenas Empresas em países ricos e em países em ascensão por causa de suas prestações à economia, à coletividade e até mesmo aos costumes sociais (DIESTE, 1997, p. 16).

Vários economistas e doutrinas econômicas, atraídos por um tipo de “macrofilia” ou “idolatria do gigantismo”, pressagiaram a dissipação, em longo prazo, das Micro e Pequenas Empresas. Existia também o entendimento de que as Micro e Pequenas Empresas nada mais eram que uma espécie de resquício do período pré-industrial, como se fossem seres intrusos no capitalismo, significando que sua constância na conjuntura comercial foi um desprezioso acontecimento passageiro, visto que apenas as grandes empresas eram tidas como sinônimo de produtividade e prosperidade, pois apresentavam exequibilidade garantida (DIESTE, 1997, p. 20).

Entretanto, enquanto na década de 1970 se pregava a centralização dos trabalhadores em poderosos empreendimentos, tanto em países desenvolvidos como em países emergentes, na década de 1980 alterou-se o comportamento, e as Micro e Pequenas Empresas começaram a ser mais estimadas pelo mercado de trabalho. A apreciação desses empreendimentos foi um dos acontecimentos mais simbólicos deste período, e, de fato, até nos dias atuais, tal apreciação ainda é evidenciada no cenário mundial, tanto em decorrência de sua flexibilidade e versatilidade, quanto por sua aptidão para originar postos de trabalho e, conseqüentemente, difundir as riquezas (DIESTE, 1997, p. 11). Logo, a “idolatria do gigantismo”, acima citada, não perdura nos dias atuais.

Ao contrário, a importância das pequenas empresas vem sendo cada vez mais reconhecida. Assim, a Organização Internacional do Trabalho, por intermédio da Recomendação nº 189, do ano de 1998, estabeleceu que, junto das políticas econômicas em prol do desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas, a União, os Estados e os

Municípios precisam antever pactos e complexos normativos sociais e laborais amoldados à realidade nacional, sempre tendo como objetivo, a efetiva geração de postos de trabalho (ALMEIDA, 2013).

Não obstante, não é esse cenário que tem sido encontrado no Brasil, onde a legislação trabalhista trata com rigor muito semelhante empresas de grande e de pequeno porte.

## **2 CONCEITO E IMPORTÂNCIA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO CONTEXTO NACIONAL**

De acordo com o artigo 3º da Lei Complementar 123/2006, as microempresas são as que possuem, anualmente, uma receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00, enquanto as de pequeno porte devem ter, anualmente, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 3,6 milhões.

Quanto às suas extensões, as empresas em geral qualificam-se em grande, média, pequena ou microempresa. Observam-se, no entanto, alguns problemas quanto à fixação conceitual dos vocábulos “microempresa” e “pequena empresa”, sendo que tais expressões se mostram, dependendo da situação fática, dúbias e confusas, pois ao se ponderar a respeito da diversidade da área de atuação das Micro e Pequenas Empresas, tanto no âmbito econômico quanto nas diversas esferas em que elas atuam, cria-se grande dificuldade para elaborar uma conceituação que seja de fato objetiva (DIESTE, 1997, p. 20). Assim, como exemplo, uma empresa que é considerada como micro ou pequena em um país desenvolvido pode ser enquadrada como de tamanho médio em um país emergente; e uma empresa considerada como média no país desenvolvido pode ser avaliada como de tamanho grande no país emergente. Isto é, a problemática conceitual provém dos critérios empregados para se meçam as extensões das empresas e a conjuntura econômica em que ela se emoldura (DIESTE, 1997, p. 27).

Não obstante tais dificuldades, uma boa maneira de se conceituar as Micro e Pequenas Empresas, a título de características gerais, é assim considerar as empresas que, independentemente da atividade e da configuração jurídica em que se filiem, são administradas de forma pessoal por seus donos; não desempenham postura predominante em sua esfera; ainda que possam ter vínculos com grandes empreendimentos, as Micro e Pequenas Empresas não se encontram direta ou indiretamente ligadas às grandes alianças empresariais, pois nos âmbitos administrativo e jurídico, elas não estão sujeitas a esses grandes grupos (DIESTE, 1997, p. 28).

Além do mais, em geral as Micro e Pequenas Empresas exibem uma organização muito rudimentar: são acanhadas, com pequeno número de empregados, pequeno volume produtivo e comercial; normalmente tem escasso incremento tecnológico, diminuído mercado e extensão de interferência; logo, não são tão rendosas; são, ainda, altamente concentradas, com escassas segmentações e insignificante divisão de afazeres (MONTAÑO, 2001, p. 15).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, são características das Micro e Pequenas Empresas:

- a. baixa intensidade de capital;
- b. altas taxas de natalidade e de mortalidade: demografia elevada;
- c. forte presença de proprietários, sócios e membros da família como mão-de-obra ocupada nos negócios;
- d. poder decisório centralizado;
- e. estreito vínculo entre os proprietários e as empresas, não se distinguindo, principalmente em termos contábeis e financeiros, pessoa física e jurídica;
- f. registros contábeis pouco adequados;
- g. contratação direta de mão de obra;
- h. utilização de mão-de-obra não qualificada ou semiquificada;
- i. baixo investimento em inovação tecnológica;
- j. maior dificuldade de acesso ao financiamento de capital de giro; e
- k. relação de complementariedade e subordinação com as empresas de grande porte. (Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 24/08/2013).

Percebe-se que os predicados *c*, *d*, *e*, *g* e *k* caracterizam o empresário de uma Micro ou Pequena Empresa como pessoa que, mesmo explorando a energia laboral alheia, não alcança um acúmulo de recursos que lhe permita simplesmente gerenciar o empreendimento. Com isso, o empresário conta com a colaboração para a produção também de sua própria força de trabalho. Ou seja, essa classe de empresário tem mais características de um trabalhador do que de um empregador, pois tem uma identificação socioeconômica que mais se iguala a de um funcionário do que a de um empreendedor. Prova disso é que em ampla maioria dos episódios, os empresários das Micro e Pequenas Empresas têm grau de escolaridade análogo ao do próprio empregado, isto é, tais empreendedores têm escassa erudição nas áreas contabilista, gerencial e, logicamente, forense (MONTAÑO, 2001, p. 15).

Ora, passou-se o período em que as funções empresariais conseguiam ser realizadas exclusivamente por intermédio do denominado “tino” gerencial, que se restringiu a um

período lírico do comércio, em que tal atividade ainda não era tão complexa como nos dias atuais, quando a atividade empresarial não era, de fato, desenvolvida. Nos tempos contemporâneos, entretanto, em razão do grande obstáculo encontrado pelos pequenos empreendedores em entender o vocabulário contabilista, gerencial e forense das relações de emprego, fica intensamente complicado desempenhar o ofício empresarial, já que há tantas imposições a serem cumpridas (MENDONÇA; PACABAHYBA, 2012, p. 8).

Esse fato pode esclarecer o porquê do grau de malogro adquirido pelas empresas que formalizam seu empreendimento (MENDONÇA; PACABAHYBA, 2012, p. 9), o que já foi objeto das pesquisas efetuadas pelo IBGE, acima citadas.

Como componentes da estruturação produtiva, as Micro ou Pequenas Empresas revelam-se como uma opção à falta de postos de trabalho no Brasil. Por causa de sua exacerbada quantidade, elas concentram amplo volume de obreiros com diminuído nível de qualificação. Com o decorrer do tempo, esse ramo da economia foi se fortalecendo e transmutando em um dos segmentos mais significativos do mercado, adquirindo uma função social essencial, o que tem levado a se investir maiores cuidados às Micro e Pequenas Empresas (MONTAÑO, 2001, p. 25-26).

Prova disso é que os postos de trabalho nas empresas formais atingia a totalidade de 27.651.924 empregos no ano de 2002, constituindo 42% de toda a massa economicamente operante nas cidades. Desta totalidade, 57,2% estavam empregadas em Micro e Pequenas Empresas, abrangendo 15.757.076 obreiros. A título de curiosidade, é bom saber que a esfera que mais empregava nas Micro e Pequenas Empresas é o comércio, que abrangia 58,9% dos postos de trabalho; a segunda esfera que mais empregava nas Micro e Pequenas Empresas é o de serviços, 28,8% da totalidade desta esfera (Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/home/index.asp>>. Acesso em 15/08/2013).

Desde 2000, essa participação aumentou de forma exponencial: essas empresas foram responsáveis por 4,5 milhões de novos empregos, aproximadamente metade dos postos de trabalho formais criados; atualmente, 60% dos 90 milhões de empregos formais no Brasil estão alocados em micro e pequenas empresas. (Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>> Acesso em 23/07/2014).

De acordo com o SEBRAE, as Micro e Pequenas Empresas configuram 99% das empresas formais neste país e colaboram com cerca de 20% do Produto Interno Bruto (Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>> Acesso em 23/07/2014).

Como se observa, a importância dos pequenos empreendimentos é corroborada pelos dados que manifestam seu valor para a geração da distribuição da renda e de postos de trabalho.

Além disso, em pesquisa elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), averiguou-se que um dos mais respeitáveis auxílios das Micro e Pequenas Empresas no progresso e evolução do Brasil foi o de se enquadrarem como “colchão amortecedor” da inatividade laboral. Ou seja, as Micro e Pequenas Empresas são uma opção de ocupação para uma ampla parte dos cidadãos que têm a possibilidade de abrir seu próprio empreendimento, e também uma opção de trabalho – tanto formal quanto informal –, para uma ampla quantidade da energia de trabalho remanescente, que, em boa parte dos casos, tem escassa qualificação e assim não consegue ocupação nas grandes empresas. (Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia>>. Acesso em 18/08/2013)

Porém, ainda que tais empresas signifiquem tanto para o Brasil, é indiscutível que encaram múltiplas desventuras para sua instalação: enfrentam elevados encargos tributários, complexo normativo trabalhista e previdenciário, concorrência das empresas de grande porte e das que empregam seus funcionários clandestinamente, e ausência de experiência dos sócios da companhia. E, mesmo com toda sua vulnerabilidade, necessitam desempenhar praticamente ônus similares de outras empresas de grande porte, constatando-se manifesta inferioridade competitiva.

Os médios e pequenos empresários sofrem com a deficiência de apoio e viabilidade para fazerem frente aos mencionados dispêndios, o que gera a clandestinidade, visto que não têm alternativa: ou empregam obreiros clandestinos ou fecham suas empresas, sendo que a segunda alternativa não é opção viável para esses empreendedores, pois, como já mencionado, seus negócios são, por diversas vezes, o seu único meio de sobrevivência.

Como já dito acima, há 56,19 milhões de indivíduos que exercem algum trabalho e nem todos são formalizados ou gozam das proteções estatais. Dessa quantia de pessoas empregadas, somente 35,3% tem carteira de trabalho assinada, o que perfaz por volta de 32 milhões de pessoas. Assim, 20,6 milhões trabalhadores ou 22,7% do total das pessoas empregadas não contam com carteira de trabalho assinada, sendo que os que eram protegidos verdadeiramente pelo sistema previdenciário abarcavam somente 50,7%. Veem-se aí as consequências de uma legislação rígida que não traz consigo a possibilidade de se relativizar uma legislação tão exigente (CHOHFI, 2008, p. 2).

Confirmando tais problemas, verificou-se, entre as Micro e Pequenas Empresas, alto percentual de letalidade. No ano de 2004, em estudos realizados pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), contatou-se, nos anos de 2000, 2001 e

2002, com baseamento em informações cadastrais das Juntas Comerciais Estaduais, que o percentual de mortalidade dos pequenos empreendimentos com até dois anos de vida é de 49,4%; para os pequenos empreendimentos com até quatro anos de vida, a taxa foi de 59,9%. É bom lembrar que não só se aferiram os percentuais de mortalidade das Micro e Pequenas Empresas brasileiras, como também as causas referentes a esses elevados apontadores, os quais são: perfil do pequeno empresário insuficientemente desenvolvido em relação à maior parte daqueles que iniciam um negócio; ausência de idealização em momento anterior ao início do empreendimento; desqualificada administração empresarial durante o início do negócio; escassas políticas sociais de apoio às Micro e Pequenas Empresas (estímulos trabalhistas, previdenciários, tributários, etc.); pequeno desenvolvimento da economia nacional; dificuldades particulares dos pequenos empreendedores que comprometem a administração empresarial; pouca sapiência administrativa; e instalações impróprias (Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em 23/08/2013).

O encerramento de vários empreendimentos empresariais provoca um elevado custo à sociedade, pois os empregadores são obrigados a demitir toda a mão-de-obra por eles custeada e a consequência disso é a diminuição da distribuição das riquezas. As empresas abolidas têm média de 3,2 pessoas empregadas, tornando-se significativa, portanto, a quantidade de obreiros que perdem seus postos de trabalho (Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/home/index.asp>>. Acesso em 15/08/2013).

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

Consequentemente, é de interesse de todos que se crie uma legislação especial para as Micro e Pequenas Empresas no que diz respeito, principalmente, às exigências do complexo normativo trabalhista que trata de forma igual setores que têm realidades tão dessemelhantes, visto que o emprego de uma legislação laboral imensamente protecionista a seus destinatários faz com que o equilíbrio tenda para uma das partes, desfavorecendo as pequenas empresas formais. Em vista disso, procuram-se providências equiponderárias que tragam o balanceamento ambicionado, até mesmo para que se assegure a capacidade concorrencial dessas sociedades com as restantes.

Pastore (2005, p. 11) ao mencionar o procedimento jurídico laboral das Micro e Pequenas Empresas, afirma que a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instituem um amplo aglomerado de direitos a serem cumpridos por todas as empresas, independentemente de seu tamanho. Ora, uma microempresa de quatro empregados tem os mesmos dispêndios empregatícios que um grande grupo comercial que fabrica cervejas



e as vende para o Brasil todo, sendo que a lei deve ser respeitada em todos os setores da economia e em todas as localidades deste país sem viabilidade alguma de transação. Logo, um humilde produtor rural do interior do Piauí tem os mesmos gastos de contratação que tem um grande produtor do Estado de São Paulo.

Em consequência, o desígnio de conservação durante toda a carreira em exclusivamente uma corporação também foi abdicada. Pastore (2005, p. 19) diz que “os trabalhadores fazem um verdadeiro zigzague ao longo de suas carreiras, trabalhando algum tempo no mercado informal, outro no formal”.

Para encarar esse transtorno de ordem estrutural, demandam-se remédios eficientes, necessitando ser debatida a constituição de complexos normativos que respeitem o dia-a-dia da sociedade, sem a supressão da identidade, bem como a conjectura filosófica, política, social e econômica que movem o direito laboral (ROBORTELLA, 2005, p. 41).

Robortella diz que a atual realidade demanda estruturas arqueáveis e com distintos níveis de tutela, com o propósito de que “os desiguais sejam tratados desigualmente, na medida de sua desigualdade” e, em consequência, as empresas recebam tratamento jurídico de acordo com o sua dimensão e potencialidade econômica (ROBORTELLA, 2005, p. 86).

Realmente, verificada o transtorno dos paradigmas clássicos da justiça laboral e as mudanças no âmago da conjuntura econômico-social, averigua-se a indispensabilidade de se examinar a regulamentação do trabalho, principalmente quanto à legislação aplicável aos pequenos empreendimentos, visando a formalização e a empregabilidade. Nesse sentido diz Almeida:

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 a empregadora da modernidade (ALMEIDA, 2000, p. 119).

Portanto, a alentada flexibilização trabalhista deve ser direcionada, em primeiro lugar, às empresas de pequeno porte, pois são elas que mais sofrem com toda a rigidez do complexo normativo do trabalho. Os obstáculos conferidos às Micro e Pequenas Empresas no campo trabalhista, manifestam-se como um dos mais influentes elementos que podem acarretar na contratação clandestina no Brasil, ou, o que é mais danoso, no aumento do desemprego, ambos imensamente maléficos ao desenvolvimento da sociedade brasileira, tanto no sentido econômico quanto no social.

### 3 LEGISLAÇÃO DESTINADA À PEQUENA E MICRO EMPRESA

A diferenciação do complexo normativo trabalhista em relação às Micro e Pequenas Empresas tem por principal escopo a procura da empregabilidade formal, observado o que se defendeu até aqui.

Tal objetivo está evidenciado na legislação constitucional, pois a ordem econômica está baseada na estima ao labor e na livre iniciativa, traz como intento a garantia da existência digna, segundo os princípios da justiça social (art. 170, CF<sup>3</sup>), e deve respeitar, dentre outros, os princípios do pleno emprego (inc. VIII do art. 170, CF) e a abordagem favorecida aos empreendimentos de pequeno porte (inc. IX do art. 170, CF).

O Poder Legislativo ofereceu esse tratamento diferenciado às Micro e Pequenas Empresas porque estes pequenos empreendimentos são uma realidade cada vez mais vigente no Brasil, por intermédio da criação de postos de trabalho, recolhimento de proveitos e movimentação de recursos e ofícios. Em vista disso, são reputadas como motivadoras de uma quantia expressiva do desenvolvimento econômico nacional. Todavia, por suas inerentes características estruturais, não poderiam suportar o mesmo tratamento que aquele outorgado às empresas de grande porte, que oferecem, fundamentalmente, uma composição e atividade mais intrincadas, sendo que tal distinção não constitui vantagem ou discriminação, o que é proibido pela própria Magna Carta (DUARTE, 2001, p. 15-16).

Os benefícios concedidos às Micro e Pequenas Empresas denotam que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem dar-lhes tratamento jurídico distinguido, propondo-se a estimulá-los ao desenvolvimento por intermédio da facilitação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias, creditícias e trabalhistas. Ora, o trato distinguido às Micro e Pequenas Empresas exprime o emprego de leis desiguais aos que são de natureza também desigual. Logo, o tratamento individualizado aos trabalhadores de Micro e Pequenas Empresas é constitucional e imprescindível, uma vez que não prejudica o princípio da isonomia, visto que, em se tratando de sujeitos dessemelhantes, o tratamento

---

<sup>3</sup> 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:

(...)

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

(...)

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede de administração no País.

diferente é cabível para ajustar a significativa distorção entre empresas de tamanhos tão diversos.

De modo a garantir o avigoramento da ampliação econômica e social da Micro e Pequena Empresa, foram aprovadas as Leis nº 8.864, de 28 de março de 1994, 9.317, nº 5 de dezembro de 1996 e nº 9.481, de 05 de outubro de 1999, sendo instituído o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, a qual apontava o tratamento jurídico distinguido e facilitado nas áreas administrativa, tributária, previdenciária, creditícia e de ampliação negocial (ALMEIDA, 2000, p. 1250).

Além disso, na mesma inteligência da Constituição Federal, o Código Civil de 2003 emprega, no livro II, sobre o Direito de Empresa, em seu artigo 970<sup>4</sup>, tratamento beneficiado, distinguido e facilitado ao pequeno empreendedor em relação a cadastro no Registro Público de Empresas Mercantis e às consequências subsequentes.

A datar de 1998 constataram-se melhorias no campo institucional no setor das Micro e Pequenas Empresas, as quais começaram a encontrar no associativismo um artifício de fortificação e um hábil caminho de diálogo perante a administração pública e as mais diversas instituições, adequada a desenvolver um baldrame para o seu aumento. De tal modo, foram instituídos entes representativos desta categoria empresária: o Sindicato das Micro e Pequenas Empresas da Indústria (SIMPI) e o Sindicato das Micro e Pequenas Empresas do Comércio (SIMPEC), este e aquele com representações em diversas unidades federativas, assim 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). (Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/pme/default.asp>>. Acesso em 23/08/2013).

Também foi instituído o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – elaborado por intermédio do Decreto nº 3.474, de 19 de maio de 2000, que rege a Lei nº 9.841, de 5 de outubro de 1999 – constituído por órgãos do governo, institutos de representação mercantil devidamente certificados e diversas entidades de suporte aos pequenos empreendedores, sendo mais um veículo com o intuito de, precipuamente, nortear e auxiliar a elaboração e sistematização da política nacional de prosperidade das Micro e Pequenas Empresas (Disponível em: <<http://desenvolvimento.gov.br/sitio>>. Acesso em 23/08/2013).

Fábio Ulhoa Coelho assevera que:

---

<sup>4</sup> Art. 970. A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos decorrentes.

[...] o tratamento diferenciado da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte resume-se à eliminação de exigências burocráticas no campo trabalhista e previdenciário (art. 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 (COELHO, 2012, p. 35).

Ora, o próprio “direito como se sabe, existe para atender aos interesses das pessoas integrantes da sociedade e entre estas, estão aquelas mais vulneráveis, que merecem maior atenção das autoridades” (SOUZA; SOUZA FILHO, 2013, p. 286). Dessa forma, embora tenham milhares de Micro e Pequenas empresas no território nacional, é mais que perceptível que elas participem de uma minoria, pois, sua fragilidade é incontestável e merecem tratamento diferenciado por intermédio da, nas palavras de Brega e Nassif, “discriminação positiva”:

Da mesma forma se as minorias fazem jus a medidas de discriminação positiva para obterem iguais oportunidades, deve-se lembrar que isso se faz em função de uma concepção atual de igualdade e democracia – ou seja, não é uma medida antidemocrática, ainda que contra a majoritária. Assim, em atenção a essa razão comunicativa e plural que deve instruir os processos democráticos de hoje, a tolerância deve ser vista como uma via de mão dupla (BREGA FILHO; SILVA, Diego Nassif da Silva, 2011, p. 139).

Ademais, o BNDES (Banco Nacional do Desenvolvimento) realizou grandes investimentos destinados ao progresso das microempresas, empresas de pequeno porte e médias empresas, os quais alcançaram R\$ 11,7 bilhões no ano de 2005, sendo que tal instituição admite a influência desse setor na geração de postos de trabalho e distribuição de renda, e, além do mais, instituiu programas de financiamento para a obtenção de recursos e dá os devidos alicerces ao comércio desenvolvido no exterior (Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/pme/default.asp>>. Acesso em 23/08/2013).

Finalmente, para melhor atender às necessidades das Micro e Pequenas Empresas, no ano de 2006 foi promulgada a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, revogando as leis 9.317/96 e 9.841/99, embora não trouxesse grandes alterações no campo trabalhista

(Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)> Acesso em 23/07/2014). Batizada de Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, ou Super Simples, essencialmente essa lei dá ensejo à formação de um meio que oportuniza um sistema legislativo mais simples, que ofereça menor complexidade à expansão do micro e pequeno empreendedor, inclusive no que se alude ao tema trabalhista, por este se tratar de um assunto essencial à política econômica e social, como dito por José Pastore (2005, s.p.):

Cechim e Fernandes realizaram um estudo de acompanhamento da formalização das micro e pequenas empresas e partir da aprovação do SIMPLES (Cechim e Fernandes, 2000). Foram acompanhadas 1.128.219 empresas existentes em janeiro de 1996 que, potencialmente, se enquadrariam no SIMPLES. Em 1996, antes da aprovação da referida lei, esse conjunto de empresas empregou 773 mil com carteira assinada. O SIMPLES entrou em vigor em janeiro de 1997. Um ano depois, aquelas empresas empregaram 1.314.000 trabalhadores com carteira assinada – um aumento de 70%. Em 1999, cerca de 1 milhão de empresas haviam optado pelo SIMPLES e o número de empregados formais subiu para 3,5 milhões.

Essa lei merece algumas ressalvas: em primeiro lugar, quanto ao inciso III do art. 51<sup>5</sup>, que sofreu condenações da doutrina no fundamento de que a disposição é totalmente condenável e distorce o amparo ao labor do menor de idade; a isenção atinente à contratação de aprendizes foi criticada ao argumento que desampara o menor que precisa do posto de trabalho; a remissão do dever de conservar os menores em fundações educacionais arruinaria o desígnio indispensável de agregar o começo da vida no mercado de trabalho com a finalização de curso de capacitação técnica (FAVA, 2007, s.p.).

Mas esse juízo, segundo Fava, mostra-se impreciso, uma vez que a norma não proíbe a contratação e o registro em escola técnica, mas tão-somente não a torna cogente. Ademais, a compulsoriedade iria apenar ainda mais o micro ou pequeno empresário, apartando-o da formalização do trabalho, pois segundo José Pastore (2005, s.p.), “quanto mais altos são os níveis de regulação legislada, mais altas são as taxas de informalidade e desemprego, especialmente entre os mais jovens”.

Em segundo lugar, a legislação não instituiu recursos realmente enérgicos para melhorar a situação das Micro e Pequenas Empresas, sendo que coisa alguma foi dita sobre as incumbências regulatórias refreadoras destes pequenos empreendimentos, os quais penam

---

<sup>5</sup> Art. 51 – As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;

II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registros;

III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;

IV - da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e

V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

com vínculos empregatícios rígidos, que contam com ríspidos preceitos para as exigências da prestação do labor – jornada de trabalho, intervalos intra e entre jornada, horário noturno, etc. – ou o meio de pagá-las – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, 13º salário, assistências de diferentes classes, etc. Da mesma maneira, são-lhes conferidas rigorosas normas de caráter legislativo, as quais tornam a pequena capacidade de pagamento do pequeno empreendedor ainda mais escassa por causa do desvio do pagamento direto, o qual se direciona para os cofres públicos (GODOY, 2011, s.p).

Destarte, a ampla maioria dos artigos constituídos no diploma legal tem caráter tributário, tendendo a promover a atividade comercial por intermédio da diminuição dos encargos fiscais e da facilitação das formalidades. Porém, embora tenha havido grande evolução normativa, caso existam vínculos empregatícios devidamente registrados, os benefícios mencionados não chegam nem perto de contrabalancear as imposições laborais.

Sendo assim, a eficiência dos artigos 170 e 179<sup>6</sup> da Magna Carta está sujeita a uma legislação trabalhista infraconstitucional que estabeleça novos princípios para conduzir o contrato de trabalho individual, do mesmo modo que está sujeita a um estudo hermenêutico a respeito desses artigos constitucionais, os quais a guiam na interpretação e no emprego desta nova legislação laboral (ALMEIDA, 2000, p. 1251).

Em pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentou-se uma fórmula a ser aplicada pelo Poder Legislativo brasileiro para aprimorar a Lei 123/2006. Nessa fórmula, é indicada uma reestruturação que compreenda essencialmente a flexibilidade do vínculo laboral, propondo-se, portanto, um maior grau de liberdade para contratação e gestão, isto é, abrindo a oportunidade de o empreendimento dispor de seus recursos (inclusive os humanos) com o intuito de se adaptarem às transformações do mercado de trabalho.

Estes aprimoramentos trazem às empresas a capacidade de:

- i) Ajustar o nível e o calendário dos quadros de empregados às mudanças da demanda; ii) modificar o nível dos salários segundo a produtividade e a capacidade de pagar da empresa; iii) utilizar os trabalhadores em tarefas variadas, de acordo com as variações da demanda. E introduziriam mudanças em quatro aspectos da relação de trabalho: a) nos contratos de trabalho (flexibilidade numérica externa); b) jornada ou tempo trabalhado (flexibilidade numérica interna); c) nos sistemas de remuneração (flexibilidade salarial); d) organização do trabalho (flexibilidade funcional) (GODOY, 2011, s.p.).

---

<sup>6</sup> Art. 179 – A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim de definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando incentivá-las, pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

Dessa forma, o que se almeja é uma regulamentação de pequeno volume, harmonizada com os preceitos promulgados pela OIT, que assegure aos obreiros o melhor tratamento possível (bons salários e melhores condições de trabalho), mas sempre respeitando a capacidade patrimonial das Micro e Pequenas Empresas. Tal progresso será alcançado por intermédio do empenho em conjunto de empregadores e obreiros, alcançando-se uma ampla evolução, tanto econômica quanto social (GODOY, 2011, s.p.).

Quando se faz alusão a esse órgão internacional e aos seus preceitos em relação aos pequenos empreendimentos, há de se lembrar de um acontecimento significativo, e que já foi adequadamente considerado pelas esferas internacionais, por intermédio da concessão do Prêmio Nobel da Paz no ano de 2006 ao indiano Muhammad Yanus. Segundo esse empresário, há possibilidade de se extirpar a miséria no mundo por intermédio do fomento aos denominados “negócios sociais”. Complementa que a ordem econômica é fundamentada em um princípio equivocado ao ceder recursos a ricos e não a pobres, os quais são os melhores pagantes. Isto é, segundo o ganhador do Prêmio Nobel, os pequenos negócios devem ser incentivados e ter a máxima autonomia, sendo esse o caminho para uma eficiente distribuição das riquezas (MENDONÇA; PACABAHYBA, 2012, p. 12).

Prova de que as Micro e Pequenas Empresas não são importantes somente no Brasil é que nos Estados Unidos da América, no Japão e nos países mais ricos da Europa Ocidental, as empresas com menos de 100 funcionários alcançam mais de 90% do absoluto número de empresas, correspondendo, deste modo, em elevado percentual dos postos de trabalho mundial (DIESTE, 1997, p. 22).

Além disso, a prática vitoriosa do centro-norte e noroeste da Itália também é sobressaída na doutrina, destacando-se a eficácia dos pequenos negócios. Nesse país foram estabelecidas organizações de pequenos negócios, os quais, ainda que sejam autônomos e concorrentes entre si, assessoram-se reciprocamente, acumulando conhecimentos a respeito de novas tecnologias, mercadorias, prestação de serviços, entre outros assuntos pertinentes à boa administração empresarial (DIESTE, 1997, p. 23).

Desse modo, percebe-se que a política nacional de apoio às Micro e Pequenas Empresas pode ser vista como uma consequência das políticas internacionais, as quais apoiam o reconhecimento, por parte do Estado, do valor que os pequenos empreendimentos podem ter para a economia de um país.

Por conseguinte, a sugerida renúncia a algumas das imposições protetoras da Consolidação das Leis do Trabalho não importaria numa perda de garantias aos obreiros das Micro e Pequenas Empresas, dado que a abundância de regulamentação acaba por debilitar os

empreendimentos e, como se sabe, empresas debilitadas não podem oferecer empregos que tragam segurança aos funcionários. O remédio para isso terá de vir de uma reestruturação da legislação trabalhista voltada às empresas de pequeno porte, com o intuito de propiciar um arcabouço legislativo mais adequado à capacidade de tais empresas e um sistema de seguridade social ajustado ao nível da prosperidade nacional. Ora, é necessário evoluir o sistema trabalhista brasileiro para que se traga aos trabalhadores segurança nos vínculos laborais, em vez de uma camuflada garantia empregatícia nas empresas, as quais estão continuamente sujeitas à competição e às inconstâncias financeiras (GODOY, 2011, s.p).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Direito do Trabalho precisa passar por um aperfeiçoamento legislativo no que se refere às relações entre os empregadores constituídos como empresas de pequeno porte e seus empregados. A modificação das normas trabalhistas se faz necessária para que se torne adequada ao cumprimento pelo pequeno empreendedor, sob pena de o trabalho informal predominar nesse importante segmento da economia.

As relações de trabalho brasileiras são caracterizadas pela inflexibilidade legislativa no que concerne às cláusulas mais relevantes do contrato de trabalho, o que torna mais difícil ao pequeno empreendedor a contratação formal de trabalhadores, pois lhe são atribuídos praticamente os mesmos encargos legislativos que são atribuídos às empresas de grande porte.

Dentre as causas da informalidade no mercado de trabalho brasileiro, destacam-se os dispêndios empregatícios e o extrapolado controle público nas relações privadas do trabalho. Ambos os componentes congregados causam transtornos ao contrato laboral, visto que a lei é muito protetiva, embaraçosa e penosa para os pequenos empreendedores, e acaba por atender somente aos vínculos de “carteira assinada”, não amparando os que não têm esse registro oficial do contrato de trabalho. A abnegação (parcial) das prescrições paternas da legislação do trabalho não ocasionará lesão aos direitos dos trabalhadores das Micro e Pequenas Empresas, uma vez que a fatura legislativa as prejudica em demasia, e empreendimentos enfraquecidos acabam por extirpar vagas do mercado de trabalho, retirando do trabalhador o acesso a um dos direitos constitucionais fundamentais: o direito de acesso ao trabalho (e trabalho digno).

O antídoto para essa situação consiste em alterações pontuais no Direito do Trabalho, visando promover um sistema de seguridade social compatível com o grau de desenvolvimento econômico e prosperidade brasileira. Pleiteia-se, para isso, que a legislação do trabalho seja diferenciada em face das Micro e Pequenas Empresas, sendo que o desígnio



dessa distinção é a procura da empregabilidade formal e a efetiva realização do Princípio da Isonomia, com efetiva concretização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho**. In Revista LTr, São Paulo, 2000.

BRASIL. **Lei Complementar no. 123, de 14 de dezembro de 2006**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)>. Acesso em 23/07/2014.

BREGA FILHO, Vladimir; SILVA, Diego Nassif da Silva. **Conceito jurídico da pessoa com deficiência: por uma sistematização das políticas públicas**. In ALVES, Fernando de Brito; SIQUEIRA, Dirceu Pereira (coord.). **Políticas públicas: da previsibilidade a obrigatoriedade – uma análise sob o prisma do Estado Social de Direitos**. 1 ed. Birigui, SP: Boreal Editora, 2011.

CHOHFI, Thiago. **O papel dos novos atores globais nas relações de trabalho**. Trabalho publicado nos anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília – DF nos dias 20, 21 e 22 de novembro de 2008. Disponível: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/12\\_394.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/12_394.pdf)>. Acesso em 07/05/2013.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. São Paulo, 2012, p. 35.

DIESTE, Juan Francisco. **Relações de trabalho nas pequenas e médias empresas**. In Revista LTr, São Paulo, 1992.

DUARTE, Ana Maria Benedito; SILVA, Denise Maria Perissini da. **Manual das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte**. LTr, 2001.

FAVA, Marcos Neves. **Primeiras linhas acerca das consequências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas de Pequeno Porte. Lei complementar nº 123/2006**. Jus Navegandi, Teresina, ano 12, n. 1281, 3 jan, 2007. Disponível: <<http://jus.com.br/artigos>>. Acesso em 12/08/2013.

GODOY, Dagoberto Lima. **A lei geral das micro e pequenas empresas e a flexibilização da legislação trabalhista – o que falta avançar**. In *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan. 2011, s.p. Disponível: <<http://www.ambito-juridico.com>>. Acesso em 27/08/2013.

MENDONÇA; PACABAHYBA, Fernanda Mara de Oliveira Macedo Carneiro. **Políticas públicas relativas ao microempreendedor individual: quem é esse ilustre desconhecido no cenário empresarial brasileiro?** In *Direitos sociais e políticas públicas II – XXI Congresso Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI)*. Universidade Federal Fluminense. 31/11/2012. Disponível: <<http://www.publicadireito.com>>. Acesso em 27/08/2013.

MONTAÑO, Carlos. **Microempresa na Era da Globalização**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

PASTORE, José. **Simplex trabalhista**. Publicado no Jornal da Tarde, 02/04/2003. Disponível: <<http://www.josepastore.com.br>>. Acesso em 11/08/2013.

\_\_\_\_\_. **Atritos entre a lei e a realidade no campo trabalhista: a natureza da regulação trabalhista no Brasil**. In: Velloso, Carlos Mário da Silva. **Princípios constitucionais fundamentais**. Lex Editora S.A., 2005. Disponível: <<http://www.josepastore.com.br>>. Acesso em 27/06/2013.

\_\_\_\_\_. **A modernização das instituições do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

PORTAL BRASIL. **Mapa das micro e pequenas empresas**. Disponível: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em 23/07/2014.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. **Ideias para a reforma da legislação trabalhista**. In Revista do Advogado – Publicação da Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

SOUZA, Gelson Amaro de; SOUZA FILHO, Gelson Amaro de. **Tutela dos direitos de pessoas vulneráveis**. In SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SILVA, Nilson Tadeu Reis Campos (coord.). **Minorias e grupos vulneráveis: reflexões para uma tutela inclusiva**. 1 ed. Birigui, SP: Boreal Editora, 2013.