

---

# A ineficácia do tratamento diferenciado dado às micro e pequenas empresas diante da consolidação das leis trabalhistas

## Hermann Dantas do Nascimento

Advogado do Escritório Almeida & Advogados Associados, situado na cidade de Recife/PE. Atualmente cursa o VI Curso de Especialização em Direito Civil/Empresarial da Universidade Federal de Pernambuco. *E-mail:* <hermanndantas@hotmail.com>.

---

**Resumo:** Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo precípua de viabilizar o princípio constitucional que garante tratamento diferenciado aos pequenos empreendedores diante da CLT, tendo em vista que, até o momento, foi feito muito pouco nessa área do direito. Trata-se de uma flexibilização de procedimentos. Inicia-se com um apanhado histórico até o surgimento do Novo Estatuto da ME e EPP, o qual é, em seguida, detalhado. Adiante se verificará que este Estatuto, no que tange aos aspectos trabalhistas, não trouxe muitas novidades para os pequenos empreendedores, pois foi muito tímido em seus artigos. O final será sobre novas medidas que poderiam surgir na CLT e nas leis esparsas para garantir e estimular o crescimento de pequenos empresários. Portanto, foi um trabalho difícil de finalizar, devido ao pouco material encontrado. No entanto, é um trabalho que visa, acima de tudo, uma reflexão acerca da importância que tem os pequenos empreendedores no país, pois estes colaboram imensamente para a geração de empregos, diminuindo o colapso social que vivemos, comprovando, assim, sua relevância social.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Empregos e reflexão.

**Sumário:** Introdução – Breve resumo histórico das legislações pertinentes às micro e pequenas empresas – O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte – As relações trabalhistas perante o novo Estatuto – Propostas para uma nova regulamentação das relações trabalhistas entre microempresas e empresas de pequeno porte perante seus empregados – Considerações finais – Referências

---

*Se as pessoas não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputas e queixas, como quando iguais têm e recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes iguais.*

(Aristóteles)

## Introdução

A Constituição do Brasil de 1988 enumerou como um dos princípios norteadores da atividade econômica o tratamento diferenciado dado às micro e pequenas empresas constituídas sob as leis pátrias e que tenham sua sede e administração no país.<sup>1</sup>

Ademais, garantiu, também, a nossa Carta Magna que é função da União, dos Estados-Membros e dos Municípios promoverem um tratamento jurídico diferenciado para as micro e pequenas empresas, visando, assim, incentivá-las, através de políticas que busquem, acima de tudo, a simplificação da operacionalidade, e, por conseguinte, que estas empresas tenham definitivamente um tratamento especial.

No entanto, tal preocupação dos nossos legisladores em garantir condições especiais para os pequenos empreendedores são anteriores à nossa Constituição vigente, pois, nos finais dos anos setenta, iniciou-se um processo almejando facilitar e incentivar o surgimento de micro e pequenas empresas.

Com efeito, ingressou em nosso ordenamento jurídico a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, denominada popularmente de Lei do Supersimples, a qual visa estabelecer normas gerais para a concretização do tratamento diferenciado para os pequenos empreendedores e visa, também, trazer para o mercado formal, inúmeros empreendimentos de menor porte.

Por conseguinte, é mister relatar que a lei denominada Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte preocupou-se demasiadamente com tratamento diferenciado, mais especificamente, relacionada à parte dos tributos e contribuições, e quase nada foi acrescentado para a simplificação das relações trabalhistas.

Sendo assim, o último capítulo deste trabalho, o qual só foi concretizado com a entrevista concedida pela Professora Maria Inez Diniz de Medeiros, abordará

---

<sup>1</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:

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

algumas mudanças que poderiam ocorrer na CLT para facilitar e promover um tratamento diferenciado para o pequeno empreendedor no aspecto trabalhista.

De qualquer sorte, é bom frisar uma importante contribuição das micro e pequenas empresas no crescimento e desenvolvimento do país, pois estas servem de “colchão” amortecedor do desemprego, haja vista que constituem uma nova alternativa de ocupação para uma pequena parcela da população que tem condições de desenvolver seu próprio negócio, e em uma alternativa de emprego formal ou informal, para uma grande parcela da força de trabalho excedente, em geral, com pouca qualificação, que não encontra emprego nas empresas de maior porte.

Portanto, corroborando o acima mencionado, o foco deste trabalho é noticiar que até o momento pouca coisa, ou quase nada, fez-se para que os micros e pequenos empresários deste país tenham um tratamento diferenciado no tocante as suas obrigações trabalhistas, pois, por representarem mais de  $\frac{3}{4}$  da força de trabalho vigente, faz-se crucial um fortalecimento desses empreendimentos, mas que, na realidade de suas operações, são punidos por uma legislação que os trata no mesmo pé de igualdade que grandes corporações nacionais e transnacionais estabelecidas no país.

## **Breve resumo histórico das legislações pertinentes às micro e pequenas empresas**

O Governo brasileiro, por volta de 1979, já no último estágio do regime militar, instituiu uma política de desburocratização, não só no meio de seu antiquado, viciado e dificultoso sistema de administração pública, como também no setor privado, para agilizar os organismos econômicos e financeiros.<sup>2</sup> A intenção era a criação de mecanismos que viabilizassem a manutenção de empresas no cenário nacional, principalmente as microempresas.

Adiante, nos idos de 1984, visando liberar um sistema de tutela diferenciada do microempresário, o ordenamento pátrio incorpora a Lei nº 7.256/84 (Estatuto da Microempresa), sancionada pelo então presidente da República João Figueiredo. Surgida em plena tormenta de transição de regimes, a Lei cumpriu satisfatoriamente seu papel, podendo notar-se que suas sucessoras aproveitaram sua estrutura, modificando algum conteúdo. Acolhia benefícios tributários, administrativos, previdenciários, trabalhistas, creditícios e de desenvolvimento empresarial.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> REQUIÃO. *Curso de direito comercial*, p. 62.

<sup>3</sup> FERES. *Ensaio sobre o novo estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte*.

Ademais, durante a vigência desta lei, surge a Constituição de 1988, a qual listou como princípio da atividade econômica o tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte constituídas no Brasil (art. 170, IX). E para melhor elucidação do tema, mister descrever as palavras do mestre José Afonso da Silva:

A nova redação dada ao art. 170, IX, fala apenas em empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País, não importando mais a origem de seu capital, nem a natureza de seu controle, nem sua titularidade. A discussão do ponto de vista do direito constitucional positivo desapareceu. Portanto, qualquer empresa de pequeno porte, tal como as microempresas, está abrangida pelo art. 179.<sup>4</sup>

Por conseguinte, esse princípio do tratamento favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte ainda é reforçado pelo artigo 179, *caput*, da Carta Magna de 1988.<sup>5</sup>

O tratamento favorecido para esse conjunto de empresas revela, contudo, a necessidade de se proteger os organismos que possuem menores condições de competitividade em relação às grandes empresas e conglomerados, para que dessa forma efetivamente ocorra a liberdade de concorrência (e de iniciativa). É uma medida tendente a assegurar a concorrência em condições justas entre micro e pequenos empresários, de uma parte, e de outra, os grandes empresários.<sup>6</sup>

Com efeito, em consonância com as normas constitucionais vigentes, surge a Lei nº 8.864, em 28 de março de 1994, denominada de Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Esta lei tem como suas principais inovações: a criação da EPP (Empresa de Pequeno Porte), de sorte a propiciar um regime de transição quando do desenquadramento da microempresa, evitando o repentino aumento dos custos de suas atividades; e a abrangência ampla de atividades civis, o que demonstra a opção legal pela teoria da empresa, em desprestígio dos atos de comércio. Não subsistem, para esse sistema, as restrições às S/A.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> SILVA. *Curso de direito constitucional positivo*, p. 775.

<sup>5</sup> "Art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei."

<sup>6</sup> TAVARES. *Direito constitucional econômico*, p. 216.

<sup>7</sup> FERES. *Ensaios sobre o novo estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte*.

Adiante, surge na legislação pátria a Lei nº 9.099/95, que instituiu a criação dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais. No entanto, em seu artigo 8º, §1º, dispõe que se equiparam as pessoas jurídicas microempresárias às pessoas físicas capazes.

De toda sorte, em 05 de dezembro de 1996, é editada a Lei nº 9.317, a qual estabeleceu o regime tributário do Simples, que se consolidou como um mecanismo de pagamento de impostos e contribuições para as microempresas e empresas de pequeno porte.

Nesse norte, o Grupo Mercado Comum do MERCOSUL, pela Resolução nº 59/98, aprova o documento “Políticas de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas do MERCOSUL – Etapa II”<sup>8</sup>

Dessa forma, seguindo as orientações do MERCOSUL, foi criado o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, através da Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999, a qual, em seu art. 43, revogou taxativamente as Leis nºs 7.256/84 e 8.864/94, todavia manteve a Lei nº 9.317/96, e o decreto que regulamentou o novo Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte foi o de nº 3.474, de 19 de maio de 2000.

Destarte, ainda na ordem cronológica do tempo, foi editada a Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, dispondo acerca da instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal, a qual, em seu artigo 6º, garantiu que são as microempresas e empresas de pequeno porte partes legítimas para demandarem ações naquela esfera judicial.<sup>9</sup>

Mais adiante, surgiu o novo Código Civil brasileiro, criado através da Lei nº 10.406, de janeiro de 2002. No que tange ao microempresário, aquele código encontra-se em afinidade com a CF/88, mais precisamente em seus artigos 170, IX, e 179, visto que, em seu artigo 970,<sup>10</sup> explana o tratamento favorecido a microempresários no momento de sua inscrição na junta comercial e os efeitos dela decorrentes.

Sob esse prisma, retratou com autoridade o assunto o doutrinador Fábio Ulhoa, pois “asseverou que o Código Civil de 2002, aparentemente em consonância com o preceito constitucional, dispensou o “pequeno empresário” da obrigação geral de registro na junta comercial” (art. 970)”<sup>11</sup>

<sup>8</sup> FERES. Ensaio sobre o novo estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte.

<sup>9</sup> “Art. 6º Podem ser partes no Juizado Especial Federal Cível:

I - como autores, as pessoas físicas e as microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas na Lei nº 9.317, de 05 de dezembro de 1996”.

<sup>10</sup> CC. “Art. 970. A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes.”

<sup>11</sup> COELHO. *Curso de direito comercial*, p. 76.

Em seguida, reforçando ainda mais a preocupação do constituinte originário acerca do tratamento favorecido para as microempresas e empresas de pequeno porte, foi editada a Emenda Constitucional nº 42, em 19 de dezembro de 2006, a qual fez um adendo no artigo 146, inciso III, incluindo neste a alínea “d”, o parágrafo único, bem como o inciso IV e, por fim, o artigo 146-A.

Doravante, baseado no moderno conceito do princípio da preservação da empresa, foi editada a Lei nº 11.101, de 09 de fevereiro de 2005, que regula o processo de falência do empresário e da sociedade empresária. Vale ressaltar que esta lei surge não mais com o caráter punitivo da falência, pelo contrário, traz no seu bojo mecanismos para viabilizar, ao máximo, a manutenção da empresa, visto que se busca preservar a função social da propriedade.

Esta lei incluiu um plano de recuperação judicial para microempresas e empresas de pequeno porte, mais precisamente nos artigos 70, 71 e 72, ou seja, também nesta lei foi atendido o preceito constitucional do tratamento favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte.

Por derradeiro, atendendo a ordem cronológica das legislações pátrias criadas para garantir um tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, foi publicada a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o novo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que começou a vigor no momento da sua publicação, com ressalva ao regime de tributação que entrou em vigor a partir de 1º de julho de 2007.

## **O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte**

Primeiramente, vale ressaltar que a Lei Complementar nº 123/06 diferenciou do antigo Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, tendo em vista que acrescentou a palavra nacional, sendo agora denominado de Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

Nos termos da Lei Geral, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário individual, devidamente registrados na junta comercial do estado ou no cartório de registro de pessoas jurídicas, conforme o caso. Os limites da receita bruta anual das microempresas, empresas de pequeno porte e do pequeno empresário são:

- a) microempresas: R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais mil reais);
- b) empresas de pequeno porte: receita bruta entre R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) a R\$3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais); e

c) pequeno empresário (nos termos dos artigos 970 e 1.179 do Código Civil de 2002): R\$60.000,00 (sessenta mil reais).<sup>12</sup>

Todavia, no caso de início de atividade no próprio ano-calendário, o limite previsto será proporcional ao número de meses em que a microempresa, a empresa de pequeno porte ou pequeno empresário houver exercido atividades, inclusive as frações de meses.

A microempresa que, no ano-calendário, exceder o limite de receita bruta anual de R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) passa, no ano-calendário seguinte, à condição de empresa de pequeno porte.

A empresa de pequeno porte que, no ano-calendário, exceder o limite de receita bruta anual de R\$3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) fica excluída, no ano-calendário seguinte, do regime diferenciado e favorecido previsto por esta lei complementar para todos os efeitos legais.

A empresa de pequeno porte que, no ano-calendário, apresentar receita bruta inferior a R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) passa no ano seguinte, à condição de microempresa.

A Lei Geral faculta o uso dos Juizados Especiais Cíveis<sup>13</sup> e Federais<sup>14</sup> às MP e EPP, além de fomentar a conciliação prévia, bem como a mediação e arbitragem para solucionar os conflitos, ampliando as possibilidades de acesso a agilização e redução de custos na solução das controvérsias das quais façam parte.

Dessa forma, vale ressaltar que o Simples e o antigo Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte foram revogados pela Lei Geral, com ressalva na parte tributária que entrou em vigor em 1º de julho de 2007, ficando todos os demais dispositivos com entrada em vigor na data da publicação.

## As relações trabalhistas perante o novo Estatuto

Chegamos ao cerne do presente estudo, o qual é fazer uma análise dos artigos inseridos na Lei Complementar nº 123/06, mais precisamente o Capítulo VI,

<sup>12</sup> Na redação original da lei estes valores tinham como limites R\$240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) para microempresas; R\$2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) para empresas de pequeno porte; e R\$36.000,00 (trinta e seis mil reais).

<sup>13</sup> “Art. 9º Nas causas de valor até vinte salários mínimos, as partes comparecerão pessoalmente, podendo ser assistidas por advogado; nas de valor superior, a assistência é obrigatória.

§1º Sendo facultativa a assistência, se uma das partes comparecer assistida por advogado, ou se o réu for pessoa jurídica ou firma individual, terá a outra parte, se quiser, assistência judiciária prestada por órgão instituído junto ao Juizado Especial, na forma da lei local.”

<sup>14</sup> “Art. 6º Podem ser partes no Juizado Especial Federal Cível:

I - como autores, as pessoas físicas e as microempresas e empresas de pequeno porte [...]”.

que buscou simplificar as relações trabalhistas para ME e EPP. Todavia, a Lei foi muito tímida em relação às medidas adotadas, tendo em vista que dedicou apenas 07 (sete artigos) para tratar do tema, o que na prática não representa algo significativo para a efetivação do princípio constitucional do tratamento diferenciado para a ME e a EPP. Porquanto analisaremos os artigos.

#### *Análise do artigo 50 da nova Lei Geral das ME e EPP*

Art. 50. 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.

Inicia-se o Capítulo VI do Estatuto com o estímulo às empresas de pequeno porte, por parte do Poder Público e pelos serviços sociais autônomos, a formar consórcios para o acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (artigo 50). A tutela de saúde e da segurança do trabalhador encontra importante fundamento do direito do trabalho, revestindo-se de caráter cogente e irrenunciável. Nessa condição, a proteção das condições de trabalho, no que diz respeito à saúde (medicina) e à segurança no trabalho, espraia-se em um sem-número de normas, entre leis, portarias e normas regulamentadoras, cuja aplicação encarece o negócio comercial do empreendedor. A organização de serviços cooperados de saúde e segurança importará, por certo, a redução desses custos, sem que se perca de vista a inoidável importância do tema, para higidez e inserção social do trabalhador.<sup>15</sup>

Nesse norte, a criação dos consórcios tem o objetivo de estimular a cultura de associação, das ações coletivas, visando o aumento da competitividade dos pequenos negócios e a sua inserção em novos mercados, além de uma redução significativa nos custos operacionais das microempresas e empresas de pequeno porte. Por conseguinte, a Lei Geral incentiva a união de várias microempresas e empresas de pequeno porte na figura de um consórcio, denominado Consórcio Simples.

#### *Análise do artigo 51 da nova Lei Geral das ME e EPP*

Adiante, o próximo artigo traz os dispositivos acerca das obrigações trabalhistas, que as ME e EPP estão dispensadas. Contudo, lembrando que foram

<sup>15</sup> FAVA. Primeiras linhas acerca das consequências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte.

medidas muito tímidas, não traduzindo em grandes vantagens para os micros e pequenos empreendedores, sendo elas:

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 registro;

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 efeito, no tocante a esses artigos fica evidenciado que as ME e EPPs estão dispensadas de algumas providências administrativas, as quais têm, também, o caráter de diminuição do custo operacional da empresa, facilitando os negócios nos pequenos empreendimentos.

Contudo, no cotidiano empresarial, não acrescenta algo de significativo para estimular a criação de novas empresas, pois em que mudaria para o pequeno empreendedor afixar na parede de seu estabelecimento o Quadro de Trabalho em suas dependências?

Ademais, fazendo alusão aos incisos II, III e IV do artigo 51 da Lei Geral, observaremos que são puras medidas administrativas e não medidas estimuladoras à criação de novos empreendimentos.

No que tange ao inciso V do artigo supracitado, dificilmente encontramos na prática empresarial pequenos empreendedores que dão férias coletivas aos seus empregados, pois o maior número de micro e empresas de pequeno porte pertence ao setor de comércio e prestação de serviços, os quais constituem os setores econômicos com maior participação relativa dessa parcela empresarial, conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),<sup>16</sup> e estes dificilmente usam deste mecanismo.

De outro lado, as empresas beneficiadas pelo Estatuto passam a ser dispensadas de uma série de obrigações burocráticas, para enxugamento das providências administrativas, as quais, de novo, representam custo a ser reduzido dos negócios de pequeno porte. Pela norma em comento, essas empresas estarão

<sup>16</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *As micro e pequenas empresas comerciais e de serviço no Brasil 2001*.

absolvidas de afixar quadro de horários de trabalho, manter a anotação de férias dos empregados em livros ou fichas de registro, manter a posse do livro “inspeção do trabalho” e de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas (artigo 51, incisos I, II, IV e V). A lei exclui, ainda, as empresas pequenas de empregar e matricular aprendizes nos cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem (inciso III). Esta medida decorre da redação do artigo 429 da CLT,<sup>17</sup> com a redação que lhe deu a Lei nº 10.097, de 2000.<sup>18</sup>

Dessa forma, percebe-se que se trata de medida tipicamente administrativa, não representando algo de grande valia para estimular o empreendedor para aquisição de novos empregados.

Por seu turno, consiste a aprendizagem num processo tendente a conferir, em certo período, a formação ao trabalhador, para que este esteja apto a exercer certa profissão, ou seja, é uma espécie de formação profissional do jovem trabalhador. Esse processo de aprendizagem envolve um método para ministrar a educação necessária ao trabalhador. A finalidade principal da aprendizagem é tornar apto o trabalhador a exercer certa função. Para tanto, é feito um contrato especial com o trabalhador. A Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, deixa claro que a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.<sup>19</sup> Assim, as microempresas e empresas de pequeno porte ficam dispensadas do cumprimento do artigo 429 da CLT (art. 11 da Lei nº 9.841/99).

Assim sendo, diante da leitura acima exposta e pelo fato de a Lei nº 9.841/99 ter sido revogada pela Lei Complementar nº 123, a dispensa continua para as ME e EPP no que se refere a matricular aprendizes nos cursos de Serviço Nacional de Aprendizagem.

### *Análise do artigo 52 da nova Lei Geral das ME e EPP*

De qualquer sorte, mesmo tendo a lei beneficiado o pequeno empreendedor com a dispensa de algumas atividades administrativas, acima citadas,

<sup>17</sup> CLT. “Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.”

<sup>18</sup> FAVA. Primeiras linhas acerca das consequências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte.

<sup>19</sup> MARTINS. *Comentários à CLT*, p. 343-344.

manteve outras que são de vital importância para o trabalhador, demonstrando que a intenção da Lei Geral não é, em hipótese alguma, prejudicar o trabalhador, nos moldes do artigo 52:

Art. 52. O disposto no art. 51 desta Lei Complementar não dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte dos seguintes procedimentos:

I - anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

II - arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;

III - apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP;

IV - apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

Parágrafo único. (VETADO).

Nesse norte, no que se refere aos incisos do artigo supracitado, percebe-se toda cautela para garantir os direitos dos trabalhadores, pois a dispensa de algumas formalidades administrativas, não dispensam os pequenos empreendedores de efetivar medidas para a proteção do trabalhador, visto que este continua sendo hipossuficiente, mesmo em se tratando de uma microempresa. Porquanto analisaremos os incisos acima citados:

No que se refere ao inciso I, é uma garantia do trabalhador a anotação em sua CTPS do momento de sua admissão pelo empregador, visto que, acima do próprio trabalhador, preserva-se um interesse social, pois isso reflete, também, nos aspectos econômicos e sociais, porquanto a CLT é bem rígida neste aspecto, como reza o artigo 29.<sup>20</sup>

No que tange ao inciso II, é uma garantia para o trabalhador e empregador, pois este fica com os documentos arquivados, visto que pode ser surpreendido com uma futura ação indenizatória e aquele, tendo em vista, que os documentos ficam em posse do empregador, tem a garantia de que, se um dia precisar de tais documentos, poderá solicitá-los ao seu ex-empregador, que não poderá negar a apresentação dos mesmos.

<sup>20</sup> CLT. “Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.”

Esta garantia do trabalhador vem assegurada na Constituição da República de 1988, mais precisamente no artigo 6º, inciso XXIX,<sup>21</sup> no capítulo que abrange os direitos sociais.

Adiante, os incisos III e IV tratam também de interesses não só do trabalhador, mas também econômicos e sociais, sendo verdadeiro dever do empregador, independente do capital social, se é micro, médio ou grande empresário, a realização de tais incumbências, sob pena de multa. O FGTS é uma garantia constitucional nos termos do artigo VI, inciso III da CF/88, e a apresentação da RAIS e do CAGED é uma obrigação do empreendedor, pois dá ensejo ao saque do PIS e do PASEP pelo empregado que conste desta lista, desde que atenda aos requisitos legais para adquirir tal benefício.

#### *Análise do artigo 53 da Lei Geral das ME e EPP*

Em continuidade, vale ressaltar que, em sua redação original, a Lei Complementar nº 123/06 tinha trazido uma inovação, haja vista que trouxe a definição de pequeno empresário (nos termos dos artigos 970 e 1.179 do Código Civil de 2002), garantindo a este algumas prerrogativas.

Todavia, em 14 de agosto do ano de 2007, foi promulgada a Lei Complementar nº 127, de 14 de agosto de 2007, a qual, em seu artigo 3º, revogou o texto do artigo 53 do Estatuto da ME e EPP.

Dessa forma, no que tange especificamente a este artigo, não teceremos comentários, tendo em vista a revogação dos ditames legais antes estabelecidos.

#### *Análise do artigo 54 da Lei Geral das ME e EPP*

Doravante, o artigo 54 da Lei discorre sobre o acesso à Justiça do Trabalho.

Art. 54. É facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário.

Este artigo 54 da Lei Geral é de vital importância para o andamento das microempresas e empresas de pequeno porte, pois derruba a Súmula nº 377 do

---

<sup>21</sup> “XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Tribunal Superior do Trabalho,<sup>22</sup> resgatando o regramento anterior previsto no artigo 843, parágrafo único da CLT, visto que não é mais necessário que o preposto de uma ME ou EPP seja necessariamente empregado desta, facilitando, assim, indiscutivelmente o acesso à justiça por estes empreendedores.

No entanto, essa súmula do TST deverá ser dispensada quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, pois, ao resgatar a figura do preposto como alguém que, necessariamente, não seja empregado da reclamada, o legislador conseguiu solucionar um grande problema para os pequenos empreendedores, tendo em vista que, em muitos casos, estes nem sempre poderiam abandonar seus estabelecimentos comerciais ou designar alguém para representá-lo. Porquanto o resgate do artigo 843, §1º da CLT,<sup>23</sup> abaixo descrito, é importantíssimo para o pequeno empreendedor.

#### *Análise do artigo 55 da nova Lei Geral das ME e EPP*

Por conseguinte, da leitura do último artigo referente ao Capítulo VI, o qual trata da simplificação das relações trabalhistas, a Lei Geral, em seu artigo 55, trouxe normas concernentes à fiscalização orientadora, que deverá ocorrer para os pequenos empreendedores, refletindo, assim, nas relações trabalhistas existentes entre os pequenos empreendedores e seus empregados, pois vejamos:

Art. 55. A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhista, metrológico, sanitário, ambiental e de segurança, das microempresas e empresas de pequeno porte deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento.

§1º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§2º (VETADO).

<sup>22</sup> Súmula nº 377 do TST. “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”.

<sup>23</sup> CLT. “Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.”

§3º Os órgãos e entidades competentes definirão, em 12 (doze) meses, as atividades e situações cujo grau de risco seja considerado alto, as quais não se sujeitarão ao disposto neste artigo.

§4º O disposto neste artigo não se aplica ao processo administrativo fiscal relativo a tributos, que se dará na forma dos arts. 39 e 40 desta Lei Complementar.

Sendo assim, diante do que está disposto no artigo acima citado, tanto a ME quanto a EPP, no momento que sofrerem auditorias, terão estas que priorizar o caráter orientador da norma, salvo as restrições legais, vedando a autuação imediata. No entanto, na ocorrência de uma nova auditoria, ficando demonstrado que houve afronta ao que foi orientado, aí sim, deverá proceder a autuação. Porquanto, o estabelecimento da dupla visita da fiscalização trabalhista está imposto na nova Lei Geral.

#### *Análise do artigo 84 da nova Lei Geral das ME e EPP*

Adiante, merece ressaltar que, mesmo fora do capítulo que trata das relações trabalhistas, o artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterado com a inclusão do §3º, previsto no artigo 84 da nova Lei Geral, ficando o seguinte exposto:

CLT. Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§1º Não serão descontados nem computados como jornada de extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§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.* (grifos nossos)

Desse modo, analisando a inclusão do parágrafo terceiro, percebe-se que o legislador, visando aumentar o número de pequenos empreendedores, flexibilizou um direito do trabalhador, dando preferência ao que será negociado entre

pequenos empregadores e seus empregados ao que estava legislado. No entanto, tal inclusão promoverá inúmeras críticas daqueles que não aceitam, sob hipótese alguma, a flexibilização das normas postas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém vale salientar que, como dito anteriormente, a maior quantidade de pequenos empreendedores estão inseridos nos segmentos de comércio e serviços e, via de regra, o empreendimento que está estabelecido longe das áreas urbanas ou desprotegidas de condução coletiva são grandes indústrias, as quais não pertencem a categoria que a nova Lei Geral da ME e EPP pretende abarcar.

Dessa forma, diante do que foi exposto ao longo desta seção, percebe-se que o legislador adotou algumas medidas para viabilizar o surgimento de novos empreendimentos de menor porte. No entanto, o legislador poderia ter introduzido outras medidas para incentivar ainda mais o surgimento de pequenos empreendedores, principalmente no que concerne aos aspectos existentes nas relações trabalhistas, sendo este o tópico que será estudado na seção posterior.

## **Propostas para uma nova regulamentação das relações trabalhistas entre microempresas e empresas de pequeno porte perante seus empregados**

Esta seção apresentará novas formas de regular as relações trabalhistas atuais com as novas circunstâncias que cercam o mercado de trabalho, tendo em vista que alguns conceitos tradicionais têm que ser revistos de modo a ir de encontro às novas necessidades dos empresários e às dos trabalhadores, principalmente no que tange às microempresas e empresas de pequeno porte, pois estas absorvem a maior parte da mão de obra desqualificada, inibindo, assim, novos empreendimentos formais.

Ademais, a necessidade de mudança na legislação trabalhista, hoje em dia, decorre de aspectos econômicos, tecnológicos e sociais.

### *Normas já flexibilizadas*

Primeiramente, faz-se necessário informar que já ocorreram algumas medidas flexibilizadoras na legislação trabalhista, sendo elas:

- a) *CLT, art. 503* – flexibilização da remuneração do empregado: redução salarial de 25%, desde que haja prejuízo comprovado ou ocorrência de força maior:

Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa,

proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

- b) *CF/88* – estabeleceu 3 hipóteses de flexibilização sob tutela sindical, no que diz respeito ao salário (art. 7º, VI) e jornadas de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV), bem como flexibilizou o trabalho dominical no comércio em descompasso com a preferência de repouso indicada pelo inciso XV do art. 7º da *CF/88*;<sup>24</sup>
- c) *MP nº 2.164/2001, CLT, artigos 58-A e 130-A* – possibilidade de contrato de trabalho e diminuição de período de férias dos trabalhadores:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

<sup>24</sup> *CF/88*. “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

Por seu turno, feitas essas primeiras observações, serão apresentadas algumas sugestões no âmbito da CLT, com o objetivo precípuo de que, cada vez mais, pequenos empreendedores sintam-se motivados a permanecerem no mercado e aqueles outros que possuem empreendimentos de forma irregular formalizem suas empresas, tendo em vista o grande número de empresas informais no país. Logo, seguem algumas sugestões.

### *CLT. Título I – Introdução*

*Proposta:* Isentar da responsabilidade de vínculo empregatício os empreendimentos de economia familiar, donde participem tão só, esposa ou companheira e filhos, cujo rendimento não seja configurado como lucro, mas como o indispensável à sobrevivência familiar. Nessas circunstâncias seriam segurados obrigatórios da Previdência Social.

*Justificativa:* Na área urbana e, com mais intensidade na área rural, é comum a existência de micro empreendimentos, que por sua natureza e condição, só atendem à satisfação de caráter alimentar e de sobrevivência do núcleo familiar. Nessa circunstância, observa-se que não há sequer remuneração para os membros da família. O risco da atividade econômica é de todos que ali labutam.

*Legislação:* exclusão do §1º do art. 13º, incisos I e II da CLT, o qual está assim disposto:

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§1º O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II - em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

### *CLT. Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho*

#### *Capítulo I, Seção V – Das Reclamações por Falta ou Recusa de Anotação*

*Proposta:* Retirada das palavras sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita. Ou ainda, reiterar a citação estabelecendo prazo.

*Justificativa:* nesta hipótese, o tratamento dispensado ao Reclamado é por demais punitivo. O tratamento deve ser coerente para as partes. Considerar, de logo, o Reclamado ausente revel e confesso sobre os termos da reclamação feita não é de boa técnica conciliatória, principalmente diante de um pequeno empreendedor, o qual nem sempre tem condições de abandonar seu comércio/serviço para deslocar-se até a Justiça do Trabalho.

*Legislação:* Alteração do parágrafo único do art. 37 da CLT, o qual reza:

Art. 37. No caso do art. 36, lavrado o termo de reclamação, determinar-se-á a realização de diligência para instrução do feito, observado, se for o caso o disposto no §2º do art. 29, notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

Parágrafo único. Não comparecendo o reclamado, lavrar-se-á termo de ausência, sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita, devendo as anotações serem efetuadas por despacho da autoridade que tenha processado a reclamação.

## Capítulo II – Da Duração do Trabalho, Seção II – Da Jornada de Trabalho

*Proposta:* A duração do trabalho será determinada pela disponibilidade de tempo dos empregados em consonância com as peculiaridades da atividade empresarial, respeitando-se sempre as 8 horas diárias, se não fixado limite inferior, os intervalos interjornadas, o descanso semanal noturno, a prevenção da fadiga e a anterioridade do pacto face ao momento de contratação.

*Justificativa:* As novas formas de produção e comercialização de bens e serviços carecem de jornadas laborais flexíveis, vindo ao encontro, muitas vezes, do desejo das partes contratantes. No entanto, por encontrar rígido marco legal, deixam de pactuar diferentemente, por vezes deixando de favorecer ao empregado horário ideal e possível de frequência a escolas e universidades.

*Legislação:* Elaborar uma nova redação para o art. 58 da CLT, que dispõe:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

## Seção IV – Do Trabalho Noturno

*Proposta:* A hora do trabalho noturno será computada como de 50 minutos e não 52.

*Justificativa:* Não há nenhum sentido, nem ganho, para as partes, a hora do trabalho noturno ser computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, ocasionando, tão só, dificuldade no cálculo para quem tem a função de elaborar os cálculos, onerando, assim, o pequeno empreendedor com possíveis erros cometidos por contadores e impulsionando reclamações trabalhistas.

*Legislação:* Uma alteração no texto do §1º do art. 73 da CLT, que ilustra:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

#### Capítulo IV – Das Férias, Seção II – Da Concessão e da Época das Férias

*Proposta:* Retirar a frase em um só período e incluir em um ou 2 (dois períodos)

*Justificativa:* O Brasil é um país de baixos salários e altíssima concentração de renda. Não raras vezes, o trabalhador não dispõe de qualquer oportunidade de lazer. Poder-se-ia compensá-lo financeiramente, quando o ajuste de saída para gozo de férias fosse a partir de 02 períodos. Assim, também seria evitado o cometimento da infração, por parte do empresário da chamada “compra de férias”, pagando-se o valor em dobro.

*Legislação:* Mudanças no texto do artigo 134, §1º e 2º da CLT, que dispõe:

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um ou dois períodos, nos doze (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 3 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias sempre serão concedidas de uma vez.

#### Seção IV – Da Remuneração e do Abono de Férias

*Proposta:* O empregado, em acordo com o empregador, poderá converter 2/3 (dois terços) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

*Justificativa:* A legislação vigente só admite a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário (dinheiro). No entanto, na prática, assiste-se a venda

total do período de férias, fato que contraria frontalmente a lei. Esta infração tem encontrado respaldo com os trabalhadores, que, pelo estado de necessidade, terminam, na maioria das vezes, propondo aos empregadores o cometimento da infração. Assim, na forma proposta, teriam mais uma opção.

*Legislação:* Alteração no *caput* do artigo 143 da CLT, visando uma melhor negociação entre empregador e empregado, pois dispõe:

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

#### Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, Seção II – Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição

*Proposta:* Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho (transcrição do art. 160 da CLT). Decorridos 60 (sessenta dias) do pedido de vistoria, a contar do protocolo de entrega ao órgão competente, sem que a vistoria tenha sido realizada, caberá ao proprietário do empreendimento ação de ressarcimento dos prejuízos causados pela omissão, inclusive lucros cessantes, caso não haja a ocorrência de motivo de força maior, devidamente comprovado.

*Justificativa:* A morosidade do atendimento ao pedido de vistoria tem sido uma prática constante, fato que tem ocasionado prejuízos incalculáveis aos empreendedores, sem que, haja, por parte do órgão competente, qualquer reparação.

*Legislação:* Artigo 160 da CLT, acima narrado.

#### Título III – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho

##### Capítulo II – Da Nacionalização do Trabalho, Seção II – Das Relações Anuais de Empregados

*Proposta:* Exclusão do §3º do art. 360 da CLT, que exige da empresa, quando da ausência de contratação de empregados, declaração negativa.

*Justificativa:* Esta exigência constitui-se em mais uma obrigação, só que desnecessária e sem efeito. Há outras formas oficiais de controle do nº de empresas que não têm empregados.

*Legislação:* Retirada do §3º do artigo 360 da CLT, que descreve:

Art. 360. Toda empresa compreendida na enumeração do art. 352, §1º, deste Capítulo, qualquer que seja o número de seus empregados, deve

apresentar anualmente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, de 02 de maio a 30 de junho, uma relação, em três vias, de todos os seus empregados, segundo o modelo que for expedido. [...]

§3º Quando não houver empregado far-se-á declaração negativa.

### Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher, Seção I – Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

*Proposta:* Extinção do §2º do art. 381 da CLT, que trata diferentemente do trabalhador masculino a hora do período noturno (52 cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

*Justificativa:* Não há sentido, nem uso, tendo em vista que o artigo 73 da CLT e seus parágrafos trazem o mesmo resultado.

*Legislação:* Eliminação do artigo 381 da CLT, assim apresentado:

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§1º Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§2º Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

*Proposta:* Exclusão do art. 384 da CLT, que trata da obrigatoriedade da concessão de 15 (quinze minutos), no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

*Justificativa:* A diferenciação do trabalhador do sexo masculino para a trabalhadora do sexo feminino só deve ser de ordem biológica específica do sexo. Não mais se justifica a concessão de que trata o art. 384, até porque nunca foi respeitado. No entanto, a legislação deverá disciplinar igualmente para ambos os sexos, divergindo apenas, quando do envolvimento da questão biológica, como é o exemplo da proteção à maternidade, pois entendimento contrário segue em rota de colisão com o artigo 5º da Constituição Federal.<sup>25</sup>

*Legislação:* Retirada do artigo 384 da CLT, o qual dispõe:

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

<sup>25</sup> CF/88. “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

## Capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor, Seção I – Disposições Gerais

*Proposta:* Proibição de qualquer trabalho ao menor de 14 (catorze) anos e não ao menor de 16 (dezesesseis) anos retirando, então, a palavra dezesseis do artigo 403 da CLT.

*Justificativa:* Na área rural e em boa parte dos trabalhos urbanos, sendo muito comum no ramo de alimentação, mais precisamente, *fast food* (lanche rápido), o adolescente menor de 16 (dezesesseis) anos, em sua maioria, necessita de trabalho para ajudar sua família ou é o ajudante maior do pai, principalmente no campo, carecendo, assim, adentrar no mercado de trabalho para melhorar as condições de vida da família.

Embora a questão seja extremamente polêmica, não podemos nos afastar da realidade dos fatos.

*Legislação:* Extração da palavra dezesseis do artigo 403 da CLT, exposto:

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

*Proposta:* Retirada dos incisos I e II do art. 413 da CLT.

*Justificativa:* Que o trabalhador menor é imprescindível para a manutenção e aumento da renda familiar é um fato, mas permitir a prorrogação de jornada de trabalho do menor é por demais prejudicial a sua formação e idade, considerando, sobretudo, a extrema necessidade de frequência à escola.

*Legislação:* Mudança no artigo 413 da CLT, com a supressão dos incisos I e II, que estão, assim, dispostos:

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

## CLT. Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho

### Capítulo III – Dos Dissídios Individuais, Seção II – Da Audiência e Julgamento

*Proposta:* Tratamento coerente para as partes – art. 844 da CLT

*Justificativa:* É importante lembrar que o empregado, não comparecendo à audiência, ainda pode entrar mais uma vez em juízo com o mesmo pedido da Ação. Ausente o reclamado na audiência inaugural, aplicar-se-á pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato. Não é justificável este tipo de consequência para o pequeno empreendedor, pois nem sempre este consegue comparecer à audiência, devido às operações cotidianas que lhe cerca.

*Legislação:* Mudança no artigo 844 da CLT, com a supressão das palavras revelia e confissão em se tratando de microempresa e empresa de pequeno porte, visto que o artigo traz o seguinte teor:

Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Por fim, para uma melhor adaptação da CLT e da garantia constitucional do tratamento diferenciado que deve ser dado às microempresas e empresas de pequeno porte, faz-se necessário que o depósito recursal, previsto no artigo 899 deste diploma legislativo, não represente nenhum óbice para o pequeno empreendedor no momento de interpor o recurso, visto que muitas vezes, principalmente em estabelecimentos comerciais pequenos, o empreendedor não consegue arcar com o montante do valor do depósito recursal.<sup>26</sup>

Ademais, este entendimento estende-se no que tange ao pagamento das custas processuais, haja vista que o pequeno empreendedor está totalmente desprovido de meios para garantir a permanência do seu estabelecimento no mercado, pois, como lhe falta dinheiro para recorrer das decisões monocráticas, este tem o seu patrimônio penhorado, o que, em diversos casos, leva-lhe à falência e, conseqüentemente, mais postos de empregos são encerrados no país.

Portanto, é importante uma profunda mudança no sistema processual do trabalho, garantindo ao pequeno empreendedor Justiça Gratuita, desde que este comprove que não tem recursos para prover as custas judiciais, bem como o depósito recursal, pois, assim, estaria em harmonia com o preceito constitucional estampado no artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV da nossa Carta Magna.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Atualmente o valor máximo para apresentar Recurso Ordinário alcança o patamar de R\$6.290,00 (seis mil, duzentos e noventa reais) e o valor para apresentação de Recurso de Revista já está no montante de R\$12.580,00 (doze mil quinhentos e oitenta reais).

<sup>27</sup> "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

### *Normas esparsas*

Ademais, ainda se faz necessário uma maior flexibilidade em algumas normas esparsas que geram obrigações e, conseqüentemente, custos para os pequenos empreendedores, pois estes são obrigados a arcar com despesas que só encarecem suas operações e inibem o surgimento de novos negócios. Entre essas normas poderíamos citar as seguintes medidas, no intuito de fortalecer o pequeno empreendedor:

- a) O pagamento salário-maternidade deveria ser pago pelo Governo, pois, assim, esta medida poderia contribuir para aumentar as contratações de mulheres nos pequenos empreendimentos;
- b) Liberação do FGTS em qualquer modalidade de dispensa, visto que o FGTS é dinheiro do trabalhador. São injustificáveis os obstáculos existentes na legislação vigente, para que o trabalhador não tenha acesso ao seu FGTS. Ocorre, não raras vezes uma mudança radical de conduta, por parte do empregado, para ensejar uma demissão sem justa causa, tão só com o intuito de saque do recurso do FGTS, onerando o pequeno empreendimento; e
- c) Um procedimento mais simples para a rescisão trabalhista, pois na hora de rescindir o contrato de trabalho, em qualquer de suas formas, o percentual previdenciário somente deveria incidir sobre os valores do mês de rescisão, e jamais sobre o total a ser pago ao trabalhador.<sup>28</sup>

Assim sendo, estas são algumas propostas futuras para uma maior flexibilização da CLT diante dos micro e pequenos empresários, salientando que estes representam o maior número de ofertas de emprego no mercado, pois representam 90% (noventa por cento) dos empregos gerados no país.

Portanto, é crucial uma maior flexibilidade das normas trabalhistas, já que o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte foi muito tímido e ainda não se alcançou a eficácia das normas constitucionais, as quais garantem um tratamento diferenciado para os pequenos empreendimentos.

---

[...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

<sup>28</sup> Este capítulo foi extraído de uma entrevista com a Dra. Maria Inez Diniz de Medeiros, Presidenta da Atenas Consultores Associados, Professora de Direito Público e Privado da Universidade Maurício de Nassau, Ex-Delegada do Trabalho em PE e Auditora Fiscal do Trabalho (aposentada).

## Considerações finais

Diante do que foi exposto ao longo do trabalho, é fácil concluir que não resta dúvida alguma acerca da função social das micro e pequenas empresas, estejam elas regularizadas ou não, na geração e manutenção de empregos, servindo como um verdadeiro amortecedor social, no cenário nacional.

Ademais, também foi visto que foram criados alguns incentivos legais concedidos aos pequenos empresários através de estratégias para o desenvolvimento destes, bem assim de legislações específicas, concedendo-lhes tratamento diferenciado na parte tributária, a exemplo da Lei nº 9.317/96, que instituiu o Simples e o novo Estatuto, que basicamente se trata de uma lei com caráter eminentemente tributário.

Por conseguinte, no que concerne ao Direito do Trabalho, muita coisa, ainda, deve ser feita, pelos nossos governantes e legisladores, visto que aqueles precisam gerir políticas de incentivo voltadas para os pequenos empreendedores e estes necessitam refletir sobre as consequências que o rigorismo formal produz, uma vez que não é admissível no cenário econômico atual tratar igualmente a legislação trabalhista para todos os tipos de empresas, pois nada mais se consegue do que o aumento do desemprego e a elevação do problema social.

De qualquer sorte, a polêmica do tema é grande, pois de um lado se encontram os trabalhadores, que levaram décadas para conseguirem alcançar seus direitos, e do outro lado, pequenos empresários, que movimentam o maior número de empregos gerados.

No entanto, a nossa Constituição Federal de 1988 ordena que seja dado tratamento especial para as micro e pequenas empresas, porém isso não ocorre na prática, quando estamos diante das relações trabalhistas, tendo em vista que as leis anteriores e a nova que tratam do assunto não foram incisivas, ou seja, os pequenos empreendedores padecem de regras que atenuem os custos de suas relações trabalhistas, devendo ser imediatamente instituídas normas que garantam tal prerrogativa constitucional, sob pena de, a cada dia, abrandar o número de pequenos empreendedores no país, e o mais grave: o falecimento de novos empreendimentos.

Por fim, faz-se urgente a criação de uma política de relação trabalhista direcionada para as micro e pequenas empresas, com foco na manutenção das já existentes, bem como o surgimento de novos empreendimentos, pois, assim, gerariam novos postos de trabalho e a manutenção dos já existentes, elementos imprescindíveis no combate à miséria e violência que assola nosso país, uma vez que não resta dúvida de que as micro e pequenas empresas são verdadeiros amortecedores sociais.

---

### **A Failure of the Differential Treatment Given to Micro and Small Business before the Consolidation of Labor Laws**

**Abstract:** This work was developed with the main objective to make possible the constitutional principle that ahead guarantees treatment differentiated for the small entrepreneurs of the CLT, in view of that, until the moment, was made very little in this area of the right. One is about a flexibilização of procedures. It is initiated with historical apanhado until the sprouting of the New I decree of ME and EPP, that is detailed after that. It has advanced will be verified that this did not bring many new features for the small entrepreneurs, therefore was very shy in its articles. The end will be on new measures that could appear in the CLT and the laws spares to guarantee and to stimulate the growth of small entrepreneurs. It was a work difficult to finish, due to little the material one found. However it is a work that it aims at, above all, a reflection concerning the importance that has the small entrepreneurs in the country, therefore these immensely collaborate for the generation of jobs, diminishing the social collapse whom we live, proving, thus, its social relevance.

**Key words:** Flexibilization. Jobs and reflection.

---

## **Referências**

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

CHIARELLI, Carlos Alberto. *Teoria e prática do sindicalismo brasileiro*. São Paulo: LTr, 1988.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 1.

DIESTE, Juan Francisco. *Relações de Trabalho nas pequenas e médias empresas*. São Paulo: LTr, 1997.

FAVA, Marcos Neves. Primeiras linhas acerca das conseqüências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte. Lei Complementar nº 123/2006. Disponível em: <<http://www.Jusnavigandi.com.br/http:jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9349>>.

FERES, Marcelo Andrade. Ensaio sobre o novo estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte. Disponível em: <<http://www.Jusnavigandi.com.br/http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=752>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *As micro e pequenas empresas comerciais e de serviço no Brasil 2001*. Disponível em: <<http://www.ibge.org.br>>.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito comercial*. 26. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 1.

SEBRAE. *Lei Geral das MPE'S*. Disponível em: <[http://www.sebraepr.com.br/http://www.sebraepr.com.br/portal/page/portal/PORTAL\\_INTERNET/PRINCIPAL20](http://www.sebraepr.com.br/http://www.sebraepr.com.br/portal/page/portal/PORTAL_INTERNET/PRINCIPAL20)>.

SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

TAVARES, André Ramos. *Direito constitucional econômico*. 2. ed. São Paulo: Método, 2006.

VETTORATO, Gustavo. *As mudanças na responsabilidade tributária dos sócios com o novo Estatuto das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte*. Disponível em: <<http://www.jusnavigandi.com.br/http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9449>>.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NASCIMENTO, Hermann Dantas do. A ineficácia do tratamento diferenciado dado às micro e pequenas empresas diante da consolidação das leis trabalhistas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 7, p. 69-95, jul./ago. 2013.

---