

**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO  
JURUENA  
DIREITO**

**MATHEUS RIBEIRO BATISTA PAINS**

**A ONEROSIDADE ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NOS CONTRATOS DE  
TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

**Juína/MT**

**2017**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO  
JURUENA**

**MATHEUS RIBEIRO BATISTA PAINS**

**A ONEROSIDADE ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NOS CONTRATOS DE  
TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Prof. Me. Larissa Copatti Dogenski.

**Juína/MT**

**2017**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO  
JURUENA**

**DIREITO**

**Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho**

**PAINS, Matheus Ribeiro Batista. A Onerosidade às Micro e Pequenas Empresas nos Contratos de Trabalho e a Flexibilização das Normas Trabalhistas.** Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – AJES – Instituto Superior de Educação do Vale do Juruena. Juína-MT, 2017.

**Data da Defesa:**

**MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:**

---

**Presidente e Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Larissa Copatti Dogenski**

---

**Membro Titular: Prof. Francisco Leite Cabral**

---

**Membro Titular: Prof. Givago Dias Mendes**

**Local:** Associação Juinense de Ensino Superior

AJES – Instituto Superior de Educação do Vale do Juruena

**AJES – Unidade Sede, Juína-MT**

## **DECLARAÇÃO DE AUTOR**

Eu, Matheus Ribeiro Batista Pains, portador da Cédula de Identidade – RG nº 1934508-9 SSP/MT, e inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda – CPF sob o nº 022.260.861-70, DECLARO e AUTORIZO, para fins de pesquisa acadêmica, didática ou técnico-científica, que este Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “**A ONEROSIDADE ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**”, pode ser parcialmente utilizado, desde que se faça referência à fonte e ao autor.

Autorizo, ainda, a sua publicação pela AJES, ou por quem dela receber a delegação, desde que também seja feita referência à fonte e ao autor.

Juína-MT, 27 de novembro de 2017.

**MATHEUS RIBEIRO BATISTA PAINS**

À Deus, à minha família, e à todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

## **AGRADECIMENTO**

Em primeiro lugar, sou grato à minha orientadora: a Professora Mestre Larissa Copatti Dogenski que, ao aceitar orientar-me, me proporcionou enorme aprendizado e condições para que pudesse realizar o presente trabalho.

Agradeço também aos meus colegas de curso e todos os docentes, atuais e todos os demais que dessa longa caminhada já fizeram parte, que por cinco anos compartilhamos conhecimentos, e que foram fundamentais na minha formação acadêmica.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar e abordar os aspectos que envolvem a legislação trabalhista no que tange ao tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte, bem como demonstrar a necessidade de mudanças no ordenamento justralhista brasileiro em razão das mudanças socioeconômicas ocorridas no Brasil desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Com essas mudanças, há de ocorrer também a modificação de certas normas de direito trabalhista que visem melhor atender aos interesses do empregado e do empregador, para que as relações de labor sejam melhor tuteladas pela CLT e pela Constituição Federal. Em momentos de crise financeira e recessão, como o que o Brasil perpassa atualmente, há de ser pensada uma flexibilização das normas trabalhistas que possa oferecer um tratamento jurídico e econômico diferenciado às micro e pequenas empresas, que são as que mais sofrem com momentos de dificuldade econômica, visando a possibilidade de negociações mais flexíveis entre as partes da relação de trabalho, bem como assegurar a continuidade do vínculo empregatício.

**Palavras-Chave:** Flexibilização; Leis Trabalhistas; Microempresa e Empresa de Pequeno Porte; Onerosidade.

## ABSTRACT

The current course conclusion monograph has as objective to analyze and approach the aspects that involve labor legislation towards the differentiated treatment to the microenterprises and the small enterprises, as well as demonstrating the need for changes in the Brazilian legal labor order due to socioeconomic changes which occurred in Brazil since the promulgation of the Consolidation of Labor Laws in 1943. With these changes, there must be also the change of certain Labor Laws norms to better serve the interests of the employee and the employer, so the labor relations can be better protected by the Consolidation of Labor Laws and by the Federal Constitution. In times of financial crisis and recession, such as which Brazil is currently experiencing, there must be thought a new flexibilization of the labor norms that can a different juridical and economic treatment to micro and small companies, which are the ones that suffer the most with moments of economic difficulties, aiming the possibility of more flexible negotiations between the parts of the employment relationship, as well as ensuring its continuity.

**Keywords:** Flexibilization; Labor Legislation; Microenterprise and Small Company; Burdensomeness.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASPECTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU CARÁTER PROTECIONISTA 13	
1.1. A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho.....	22
2. A GLOBALIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ANTE AS MUDANÇAS SOCIOECONÔMICAS NO BRASIL .....	33
2.1. O que são Micro e Pequenas Empresas (Empresas de Pequeno Porte).....	36
2.2. O Problema da Alta Onerosidade às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e a Flexibilização Como Solução.....	42
3. O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/2017 E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS .....	51
3.1. Principais Mudanças em Aspectos do Contrato de Trabalho com a Lei nº 13.467/2017..	57
3.1.1. Enxugamento das parcelas com natureza salarial.....	58
3.1.2. Extinção da multa do Art. 477 da CLT .....	59
3.1.3. A desnecessidade de homologação do pedido de demissão ou recibo de quitação do TRCT .....	59
3.1.4. Possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador .....	59
3.1.5. Faculdade ao empregado e ao empregador de firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.....	60
3.1.6. Extensão da jornada do trabalho parcial.....	60
3.1.7. Possibilidade de compensação de horas extras através de banco de horas .....	61
3.1.8. Possibilidade de redução do intervalo intrajornada.....	62
3.1.9. Regulamentação do teletrabalho.....	63
3.1.10. Regulamentação do trabalho intermitente .....	64
3.2. O Projeto de Lei 450/2015 e o Simples Trabalhista.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	69
REFERÊNCIAS .....	71

## INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista específica foi criada no Brasil de forma tardia, somente em meados do século XX, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943, embora já houvesse disposições sobre direitos trabalhistas na Constituição Brasileira de 1937.

Antes da criação de um ordenamento justralhista, o Brasil passou por um período sofrido de escravidão desde a época da colonização, que só findou com o advento da Lei Áurea em 1888, que, apesar de não ter um caráter de direito do trabalho, foi uma das primeiras normas que dispunha sobre o trabalho humano livre no Brasil.

Com a industrialização no país no século XX, e com as explorações que as indústrias e grandes empresas submetiam seus empregados na época, movimentos da classe operária começaram a surgir em busca da criação de normas que pudessem garantir aos trabalhadores condições dignas e mínimas de trabalho, posto que trabalhavam em jornadas excessivas, sem direito a intervalo para repouso e alimentação, recebiam salários míseros que não pagavam justamente toda a força de trabalho empregada pelos obreiros, e muitas vezes trabalhavam em condições inóspitas em seus locais de trabalho.

Em razão dessa busca pelos trabalhadores por direitos e melhorias nas condições de trabalho, que as Constituições Brasileiras, desde 1891, começaram a abarcar normas referentes ao Direito do Trabalho, que se firmaram com a promulgação da CLT em 1943.

Direitos como jornada diária limitada a 08 (oito) horas de serviço; direito a salário mínimo que pudesse suprir as necessidades do trabalhador e de sua família; direito a férias anuais; descanso remunerado; trabalho em hora extra pago com acréscimo em relação a hora normal; remuneração da hora noturna de trabalho superior à hora diurna; direito a um ambiente de trabalho com condições de higiene e medidas de prevenção contra acidentes de trabalho; etc.

Muitos destes direitos surgiram em razão da luta daqueles que são a parte hipossuficiente da relação justralhista: os empregados. Hipossuficientes no aspecto financeiro em relação aos seus empregadores, os trabalhadores necessitavam de garantias legais e constitucionais que pudessem lhes assegurar melhores condições de trabalho e, inclusive, melhores condições de vida.

A partir de um ordenamento jurídico que garantiu direitos aos trabalhadores, pôde ser efetivado também o direito a proteção à dignidade e à própria vida do obreiro, pois era através

de uma ocupação lícita, justamente remunerada e em boas condições de trabalho, que o ser humano se dignificava.

Os anos passaram, e até os dias atuais permanece a legislação justralhista promulgada em 1943, claro que com mudanças em seu texto, que foram necessárias em virtude de que o Direito deve acompanhar a evolução da sociedade.

Ocorre que, nem sempre, a legislação acompanha com eficácia a evolução e as mudanças que ocorrem nas relações sociais, e assim também é com o direito do trabalho e as relações de labor. Por muito tempo as normas trabalhistas vigoraram sem conseguir amparar com eficácia os direitos e deveres não somente dos trabalhadores, mas também dos empregadores, aqueles que provêm vagas de emprego aos obreiros.

Com as mudanças ocorridas no Brasil (e no mundo) devido à globalização e a ascensão desenfreada do capitalismo e do consumismo, as relações de trabalho também foram se modificando, tornando-se mais complexas e precisando de novos contornos legais que a elas pudessem se adequar.

A instalação de um mercado econômico competitivo e altamente capitalista, a criação e desenvolvimento de novas tecnologias, a abertura de novas profissões e adaptações de outras, muitos aspectos foram inovados nas relações de trabalho, necessitando também de uma inovação por parte do ordenamento jurídico trabalhista para que possa ser aplicado de forma eficaz à essas relações.

Em razão disso, surgiu a necessidade de um ideal de reforma e flexibilização de certas normas de direito do trabalho, para que possam se adequar as mudanças socioeconômicas ocorridas no país, e assim oferecer direitos e garantias mais adequadas às partes da relação de labor, tanto ao empregado quanto ao empregador.

É claro que o trabalhador ainda se encontra na situação de hipossuficiência na relação de trabalho. Porém, no cenário atual, não existem mais somente grandes empresas e indústrias empregando os brasileiros. A modernidade e a globalização trouxeram novos conceitos e novas oportunidades, bem como a possibilidade de abertura de pequenos negócios, as chamadas microempresas e empresas de pequeno porte.

Essas empresas são institutos diferenciados que, em razão de sua hipossuficiência no mundo capitalista e no mercado econômica, também precisaram, assim como os trabalhadores, de uma legislação diferenciada que pudesse lhes conceder certos direitos e benefícios em relação aos grandes empregadores.

No entanto, esses benefícios concedidos à micro e pequenas empresas no Brasil, com a Lei Complementar 123/2006, ainda não se mostram suficientes para providenciar à elas um tratamento diferenciado de forma efetiva, principalmente no aspecto econômico. Muitas dessas empresas não possuem capital nem patrimônio abastado, encontrando-se também em estado de hipossuficiência, necessitando de um tratamento especial.

Ademais, no cenário atual em que se encontra a economia do país, uma crise financeira que afetou a todos, sofrem mais aqueles que se encontram menos favorecidos financeiramente ou menos amparados, que no caso, economicamente falando, são as microempresas e empresas de pequeno porte, que não conseguem, na maioria das vezes, subsistir em momentos de crise financeira e declínio econômico.

Em razão dessa situação economicamente desfavorável, torna-se necessária a modificação de certas normas de direito do trabalho para que possa possibilitar às micro e pequenas empresas um tratamento diferenciado que vise assegurar a sua continuidade no mercado econômico, tendo em vista que esses institutos são muito importantes para o Brasil não só no aspecto econômico, por realizarem um papel de rotatividade econômica, mas também desempenham um papel social relevante na medida em que promovem a maior parte dos empregos formais no país, empregando formalmente mais até mesmo do que as grandes e macroempresas.

Mudanças no ordenamento jurídico que visem a garantia de um direito maior, que é a continuidade dos vínculos empregatícios, através da permissão de formas mais flexíveis de negociação entre empregado e empregador, são necessárias no ordenamento justralhista brasileiro, e esses aspectos serão abordados no presente trabalho.

## 1. ASPECTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU CARÁTER PROTECIONISTA

A história do trabalho no Brasil remete à tempos de sofrimento, desde a chegada dos colonizadores, com a escravização dos nativos do continente, e a vinda de escravos africanos, até o êxodo rural com o início da industrialização no país. Épocas em que o que mais valia era a produção, a quantidade, e a mão de obra barata em benefício do alto lucro daqueles que detinham o poder econômico.

Alguns doutrinadores, como Maurício Godinho Delgado, apontam que a primeira luz ao Direito do Trabalho no Brasil foi a promulgação da Lei Áurea (1888) que, por mais que não tivesse um caráter especificamente justabalhista, promoveu uma mudança na ideia que se tinha de uso da força de trabalho:

[...] De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. Tais condições vão reunir-se, com maior riqueza e diversidade, apenas a contar do final da escravatura, em fins do século XIX.<sup>1</sup>

Logo, foi com a abolição da escravatura, quase quatrocentos anos após o descobrimento do Brasil, que começou a findar o ideal de exploração da força de trabalho de forma cruel e degradante ao trabalhador/escravo, surgindo o ideal de trabalho como forma de subsistência daquele que o presta, não somente como servidão àquele que o emprega.

Já no início do século XX, no âmbito internacional, surgia um órgão que visava proteger as relações de trabalho, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que trazia convenções e tratados que visavam garantir direitos aos trabalhadores, principalmente diante do cenário pós 1ª Guerra Mundial, direitos como:

---

<sup>1</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 106-107.

[...] a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.<sup>2</sup>

Porém, no cenário nacional, ainda nos encontrávamos em plena ascensão do capitalismo e da industrialização, e somente após esse período é que se começou a ter uma preocupação maior voltada para o âmbito do direito do trabalho, tendo em vista que o direito civil passou a ser insuficiente para reger as relações de labor.

Com o início da industrialização no país, muitas pessoas saíram do campo vindo às cidades em busca de vida melhor, em busca de empregos e de ganhar dinheiro, mas se deparavam com a lei da oferta e procura, onde se tornava empregado aquele que se sujeitava às condições precárias de trabalho e remunerações mal pagas.

O uso de mão de obra livre cria um mercado consumidor e desenvolve o capitalismo, na medida em que os empregados salarizados trabalham para receber sua contraprestação (pecuniária), e a utilizam para comprar utensílios e alimentos para seu próprio sustento, que eram produzidos nas próprias indústrias em crescimento na era da revolução industrial.

Sendo assim, o crescimento das indústrias estava a todo vapor, pois com a remuneração dos trabalhadores, dava-se à eles a condição de consumir, de comprar do próprio empresário dono de indústria e dos próprios produtores, gerando assim uma rotatividade na economia que alimentava o capitalismo em ascensão.

No entanto, ocorre que a remuneração aos trabalhos prestados pelo proletariado não era digna, pelo menos na maioria dos casos, em que se trabalhava em condições precárias e sem garantia de direitos mínimos que pudessem zelar pela saúde e vigor físico do trabalhador enquanto desempenhava as mais diversas e desgastantes funções nas indústrias em crescimento.

Assim bem ressalta Vilma Maria Inocência Carli, em sua obra “A Flexibilização dos Contratos de Trabalho”:

Na realidade, deve-se à Revolução Industrial o início das grandes transformações no mundo do trabalho, entretanto, ela não foi a única causadora das modificações que atualmente pairam sobre o trabalho, eis que no decorrer do século XX, entre outros fatores, também estava em evidência o trabalho humano, com a criação da

---

<sup>2</sup>**História da OIT.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919, logo após a I Guerra Mundial, e busca atender principalmente os propósitos fundamentais.<sup>3</sup> O Direito do Trabalho que é um produto do século XIX nasceu como uma reação às conseqüências da liberdade econômica, tais como exploração do trabalho das mulheres e dos menores, acidentes mecânicos do trabalho, baixos salários e excessivas jornadas.<sup>4</sup>

Não bastasse o trabalho desgastante nas indústrias, começaram a surgir métodos de organização do sistema produtivo industrial, que dividia em partes as funções para determinada produção, e acabava por alienar os trabalhadores que ali prestavam serviços.

Existiram como formas de reestruturação produtiva o Taylorismo e o Fordismo, sistemas que visavam a racionalização da produção aliada à maximização da produtividade e do lucro gerado. Esses sistemas, gerados em indústrias automobilísticas, faziam a divisão das funções em etapas no processo de produção, sendo que cada funcionário era responsável pela execução de uma única parte do processo, não chegando a ter conhecimento das outras etapas que findavam o produto fabricado.

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), engenheiro mecânico, desenvolveu um conjunto de métodos para a produção industrial que ficou conhecido como taylorismo. De acordo com Taylor, o funcionário deveria apenas exercer sua função/tarefa em um menor tempo possível durante o processo produtivo, não havendo necessidade de conhecimento da forma como se chegava ao resultado final. Henry Ford (1863 – 1947), por sua vez, desenvolveu o sistema de organização do trabalho industrial denominado fordismo. A principal característica do fordismo foi a introdução das linhas de montagem, na qual cada operário ficava em um determinado local realizando uma tarefa específica, enquanto o automóvel (produto fabricado) se deslocava pelo interior da fábrica em uma espécie de esteira. Com isso, as máquinas ditavam o ritmo do trabalho.<sup>5</sup>

Tais sistemas foram criados, pois, em plena ascensão do capitalismo industrial, ascendia também um mercado consumidor que demandava crescentemente, havendo a necessidade de um aceleração e racionalização da produção.

O sistema de produção fordista foi criado para atender as necessidades de um mercado consumidor em demanda crescente; a produção era em série e pouco variada, como forma de reduzir custos, tal sistema só pôde realizar-se em grande escala através da esteira rolante criada por Henry Ford que, com seu invento, elevou ao máximo o aproveitamento da técnica de decomposição do processo de produção,

---

<sup>3</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 11.

<sup>4</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 14.

<sup>5</sup>FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. **Taylorismo e Fordismo**. Disponível em: <http://brasilescola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

criada pelo engenheiro americano Taylor, na qual cada trabalhador fazia apenas uma pequena parte do todo.<sup>6</sup>

Na produção de um veículo, por exemplo, havia funcionários que só apertavam parafusos, outros em outro setor que só encaixavam peças, outros só montavam partes do veículo, e assim gerava-se uma alienação física do trabalhador, que se acostumava com aqueles movimentos singulares, e não tomavam conhecimento de todo o processo de produção daquele veículo.

Isso restringia a capacidade do trabalhador, pois o limitava a somente um tipo de ação, o que o deixava mecânico demais para realizar única e simplesmente a função que lhe era designada no processo de produção. A parte pensante do processo cabia somente aos gerentes e donos das indústrias, únicos que realmente controlavam a produção.

Com o poder nas mãos daqueles que comandavam a produção industrial, surgiu certa liberdade econômica, em que os trabalhadores se sujeitavam às condições que lhes eram impostas, sempre pelo lucro daqueles que lhes ofereciam “trabalho”, criando uma forma de opressão dos mais fracos.

Assim, podemos dizer que o fator que mais contribuiu para o surgimento do Direito do Trabalho, não somente no Brasil, mas em outros lugares do mundo, foi o capitalismo emergente de forma desenfreada, que desencadeou uma manipulação socioeconômica em que o poder retido nas mãos dos detentores da economia e da industrialização tinha autonomia até mesmo para forçar relações de trabalho, conseqüentemente prejudicando aqueles que se submetiam a labores em condições abaixo das que seriam necessárias a um trabalhador.

O trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão no Brasil em 1888 e com a vinda dos imigrantes europeus para o País. Mas as condições impostas eram ruins, gerando no País as primeiras discussões sobre leis trabalhistas. O atraso da sociedade brasileira em relação a esses direitos impulsionou a organização dos trabalhadores, formando o que viriam a ser os primeiros sindicatos brasileiros.<sup>7</sup>

Por conta desse cenário, surgiram lutas da classe operária para reivindicar o direito a melhores condições de trabalho, salários mais dignos, descansos proporcionais ao trabalho, ou

---

<sup>6</sup>**Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador.** Disponível em: [www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931999000100004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100004). Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>7</sup>**Evolução das Relações Trabalhistas.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

seja, direitos e garantias mínimas que são essenciais a todo trabalhador, e acima de tudo, a todo ser humano.

Somente com a luta coletiva e, de certa forma, organizada de multidões de trabalhadores, junto à pressão que essas reivindicações exerciam, é que se chegou a real necessidade da criação de um ordenamento uníssono que regesse as relações de trabalho, visando proteger e garantir direitos mínimos aos obreiros, que àquela época não tinham respaldo algum quanto à sua dignidade no labor.

Assim afirma Cláudia Zaneti Saegusa:

A verdadeira libertação do trabalhador somente ocorreu com a Revolução Industrial. Com a massificação do trabalho assalariado e o surgimento da grande indústria, os trabalhadores perceberam que, isoladamente, não poderiam lutar contra o patrão; assim, solidarizaram-se com a situação de seus semelhantes, pois os operários padeciam dos mesmos sofrimentos e, reunindo forças, enfrentaram o poder do capital, realizando manifestações coletivas.

A ação solidária dos trabalhadores forçou o Estado a intervir nas relações trabalhistas, formulando leis de proteção, para restaurar a ordem.<sup>8</sup>

A necessidade de uma legislação que protegesse os direitos e interesses dos trabalhadores se via iminente, tendo em vista a enorme desigualdade e injustiça social que vigorava quando o assunto era trabalho, principalmente com o surgimento da revolução industrial.

A política trabalhista brasileira toma forma após a Revolução de 30, quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial.<sup>9</sup>

Surgia assim a necessidade da intervenção do Estado de forma a criar normas e regulamentos que pudessem promover a limitação do poder dos empregadores que, àquela época, em nada garantiam direitos aos seus empregados, visando somente o lucro e a produção, sem pensar naqueles que ofereciam sua mão de obra e força de trabalho.

Tendo como pioneira em direito do trabalho a Constituição Federal de 1934, nesse contexto foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943 (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), momento em que a classe trabalhadora necessitava de um respaldo jurídico para assegurar direitos e garantias mínimas e a própria conquista destas.

---

<sup>8</sup>SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 22.

<sup>9</sup>PORTAL BRASIL. **Evolução das Relações Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

No cenário daquela época, com a industrialização a todo vapor no país, o êxodo rural e a alta procura por empregos, muitas pessoas se sujeitavam a condições de trabalho abaixo do mínimo, com muitos direitos ceifados e sem garantias de dignidade, sendo que, “no Brasil, a regulação das Relações de trabalho baseava-se na crença de que elas representavam uma manifestação da luta de classes e no temor de que as repercussões dessa luta afetassem o conjunto da sociedade”.<sup>10</sup>

Claro, naquela época era necessária uma legislação trabalhista totalmente protetora, a intervenção do Estado com vista a garantir um mínimo existencial aos trabalhadores, garantir a dignidade no trabalho, uma remuneração justa, intervalos de descanso consideráveis e regulares, estipulação de jornadas justas e não degradantes etc.

Vários princípios estabelecidos não somente pela CLT, mas também pela própria Constituição Federal visam proteger com afinco os direitos dos trabalhadores, tais como o próprio princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o da condição mais benéfica, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da primazia da realidade sobre a forma, princípio da irredutibilidade salarial, entre outros.

O princípio da proteção, por si só, já estampa o caráter protecionista da Consolidação das Leis do Trabalho, tratando o trabalhador como o indivíduo hipossuficiente na relação de trabalho, dando mais respaldo aos seus direitos, atribuindo-lhe direitos e deveres, mas também os deveres do empregador, que não pode agir de forma a prejudicar nem diminuir as garantias do obreiro, tutelando assim os interesses do trabalhador.

O princípio da aplicação da norma mais favorável garante que, ao se criar uma norma ou ao interpretá-la, deve sempre ser aplicada ao caso concreto aquela que vise garantir os interesses e direitos do trabalhador, justo em razão da proteção a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

O princípio da condição mais benéfica refere-se à preservação de condição que melhor atenda aos direitos e interesses do trabalhador nas cláusulas contidas no contrato de trabalho, e nos dizeres de Delgado:

[...] o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa [...].<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 3-4.

<sup>11</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 200-201.

Outro princípio de suma importância, criado com o fito de prevalecer a garantia dos direitos do trabalhador, é o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Segundo este, o empregado não pode, mesmo que por livre e espontânea vontade, se dispor de direitos ou garantias mais benéficas que à ele foram concedidas por lei ou por cláusula no contrato de trabalho. Esse princípio garante a imperatividade das normas trabalhistas, posto que não seria conveniente tamanho esforço jurídico e socioeconômico para se garantir direitos ao trabalhador, se este por conta própria, mesmo que coagido, pudesse se desfazer destes direitos.

É claro que nem sempre o que está na letra da lei ou nas cláusulas contratuais traduz a realidade da relação de trabalho. Por conta disso, existe o princípio da primazia da realidade sobre a forma, para que se busque sempre garantir os direitos do trabalhador, que por vezes até lhe são assegurados no papel, mas no caso concreto lhe são negados ou prejudicados. Assim, a justiça deve sempre considerar o aspecto real, para se superar o campo formal, que nem sempre traduz fielmente as relações de trabalho.

Pois bem, não há como se falar em trabalho e prestação de serviços, sem falar-se em contraprestação. Como diz o ditado popular, “ninguém trabalha de graça, nem relógio”, e nada mais justo havia de ser garantido ao trabalhador senão a própria compensação pelos serviços que este prestava ao seu empregador.

O salário digno e proporcional aos serviços prestados pelo obreiro é o direito mais importante que lhe pode ser assegurado, tendo em vista que vende sua força de trabalho para aquele que tem interesse em com ela contar para uma finalidade lucrativa. Por isso, o princípio da irredutibilidade salarial existe, para assegurar que esta verba seja sempre paga ao trabalhador de forma justa e proporcional, nunca inferior ao que realmente representa a força de trabalho apresentada pelo obreiro.

Outrossim, o salário do obreiro, além de contraprestação pelo serviço que presta, também é verba de natureza alimentar, ou seja, é o pagamento que garante ao trabalhador o seu sustento e de sua família, pois cede horas de seu dia para estar à disposição de um empregador.

É com estes princípios (além de outros) que foi criado um ordenamento jurídico pautado na tutela dos direitos e interesses dos trabalhadores, tendo em vista que este representa a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Um marco internacional de suma importância para a garantia dos direitos do trabalhador foi a Declaração Internacional dos Direitos Humanos, de 1948, que, assim como as primeiras convenções e tratados da OIT, previa a limitação da jornada de trabalho, e também direitos como férias remuneradas, repouso e lazer.

Em seus Artigos 23 e 24, a Declaração traz os direitos mínimos dos trabalhadores a serem respeitados na relação de trabalho:

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.<sup>12</sup>

Percebemos que cinco anos após a promulgação da CLT brasileira, a Declaração Universal dos Direitos Humanos abarcava direitos já estipulados em nossa legislação celetista.

Além da Consolidação das Leis Trabalhistas, outra legislação importantíssima foi promulgada com disposições específicas voltadas para o direito do trabalho e para a garantia dos direitos do trabalhador, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Apesar de a Constituição de 1934 já ter introduzido dispositivos relativos ao direito do trabalho, somente a chamada “Constituição Cidadã” de 1988 foi imperativa quando corroborou vários direitos e garantias trabalhistas que eram dispostas na legislação celetista de 1943.

Em seu artigo 6º, a Constituição Federal traz o trabalho como sendo um direito social, quando diz que “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Já em seu artigo 7º, abrange de forma específica inúmeras garantias trabalhistas, que já haviam sido consideradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

---

<sup>12</sup>**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: [www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf](http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf). Acesso: 24 de novembro de 2017.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

[...]

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;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Dentre todas as disposições elencadas no Art. 7º da Constituição Federal, temos como os direitos e garantias mais reconhecidos do trabalhador as seguintes: salário mínimo irredutível; jornada diária de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, sujeito a pagamento de horas extras pelo empregador em caso de ultrapassar a jornada normal; direito a férias remuneradas e acrescidas de 1/3 do valor da remuneração; 13º salário; fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS); indenização em caso de dispensa arbitrária (sem justa causa); seguro desemprego em caso de dispensa arbitrária, nos termos da lei.

Todos esses direitos foram criados tendo em vista a necessidade real que se tinha de retribuir ao empregado todo o prejuízo sofrido com trabalho em condições inadequadas, jornadas excessivas, trabalho sem intervalo para repouso, etc. Assim, visava-se atribuir ao trabalho um caráter digno, pois é através do trabalho que o homem se dignifica e se sustenta.

### **1.1. A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho**

A partir do momento em que se criaram normas para reger as relações laborísticas no Brasil, surgiu o ideal de dignificação que o trabalho traz ao ser humano; se o indivíduo trabalha, é para adquirir subsídio que garanta seu sustento e de sua família; é com o trabalho que a pessoa consegue adquirir bens e patrimônio e estruturar sua vida; aquele que trabalha prestando uma atividade lícita é um indivíduo digno.

Com a dignificação do trabalhador, não há mais espaço para a escravização, a exploração, para o ideal de propriedade e de objeto que o empregador tinha sobre seus subordinados.

Conforme já exposto, a primeira norma que deu impulso ao fim da exploração no trabalho no Brasil foi a Lei Áurea, de 1888. Com a abolição da escravatura, iniciava-se um período de reconhecimento da dignidade do ser humano enquanto ser trabalhador, da necessidade de valorização do esforço empregado por aqueles que prestam serviços.

O reconhecimento e a valorização do trabalho, no Brasil, começou a surgir com a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891, a qual em seu Artigo 72, mais especificamente em seu Parágrafo 24, dizia:

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes: (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926)

[...]

§ 24. É garantido o livre exercicio de qualquer profissão moral, intellectual e industrial. (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926)

A partir desse dispositivo supra legal, restou reconhecida a liberdade de exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, o que não subordinava mais um indivíduo aos desejos de outro que se considerava seu “dono” e senhor na relação de exploração de trabalho.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934 abarcava a garantia do exercício de qualquer profissão, observando condições de capacidade técnica, bem como reconhecia o direito à formação de sindicatos e associações profissionais, especificamente em seus Arts. 113, § 13, e 120:

Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

13) É livre o exercício de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade técnica e outras que a lei estabelecer, ditadas pelo interesse público.

Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Mas foi em seu Artigo 121 que a Constituição de 1934 ganhou destaque no que tange ao Direito do Trabalho e seu aspecto protecionista. Tal dispositivo trazia o amparo da produção e estabelecia condições de trabalho, visando a proteção social do trabalhador, com alíneas que já introduziam, àquela época, a proibição de diferença de salário para um mesmo tipo de trabalho, seja por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; trazia também o conceito de salário mínimo regional, como subsídio para satisfazer as necessidades normais do trabalhador.

Outros pontos importantes trazidos no Art. 121 da CF/1934 foram: a limitação da jornada de trabalho diária, não excedente de 8 horas; proibição de trabalho a menores de 14 anos de idade; repouso semanal; férias anuais remuneradas; indenização por dispensa sem justa causa; e assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante.

Assim, apesar de a Constituição de 1891 reconhecer o direito de livre exercício de qualquer profissão, é com a Constituição de 1934 que a proteção ao trabalhador nasce, com a implementação de um rol de direitos e garantias ao trabalhador que permite ao mesmo ser valorizado na relação em que sempre foi hipossuficiente.

O Artigo 121, em seu § 1º, trazia os direitos e garantias acima citados, bem como alguns outros:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Três anos após a promulgação da Carta Magna de 1934, foi promulgado um novo ordenamento constitucional, sob a justificativa de que deveria atender-se às reivindicações sociais, assegurando a unidade da nação, “atendendo às legítimas aspirações do povo brasileiro, à paz política e social”<sup>13</sup>.

O texto constitucional de 1937 trazia o trabalho como um dever social, que deve ser protegido pelo Estado, sendo a todos garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto, nos termos do Art. 136:

Art. 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Em seu Art. 137, a Constituição trazia praticamente as mesmas garantias e direitos elencados no Art. 121 da Constituição Federal de 1934. Porém, com o Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942, o qual declarava estado de guerra em todo o território nacional, no governo de Getúlio Vargas, todos os direitos e garantias que eram constitucionalmente assegurados ao trabalhador foram revogados, deixando de vigorar, permanecendo assim até o ano de 1991, quando o Decreto nº 11 deste ano revogou o Decreto nº 10.358/1942.

No ano de 1967, foi promulgada a 4ª Constituição do país, então chamado de República Federativa do Brasil, não mais Estados Unidos do Brasil. Em seu Artigo 150, § 23, elencava o mesmo texto das Constituições anteriores, assegurando o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que observadas as condições de capacidade para tais.

---

<sup>13</sup> **Preâmbulo da Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937.

No Artigo 158, a CF/1967 abarcava os direitos assegurados pelo Estado aos trabalhadores, sendo basicamente os já assegurados na Constituição de 1934, contudo com algumas alterações. O salário mínimo passou a ser considerado aquele que é capaz de satisfazer as necessidades não somente do trabalhador, mas também de sua família; era proibida a diferenciação de salários por motivos de sexo, cor e estado civil (não abrange mais questão de idade e nacionalidade, tal qual a CF/1934); era proibido o trabalho de menores de 12 anos de idade (não mais 14 anos, como a CF/1934).

Além das pequenas alterações nos direitos citados acima, a Constituição de 1967 propiciou novas garantias aos trabalhadores. Instituiu o salário família, para os dependentes do trabalhador; estipulou que o salário do trabalho noturno deveria ser superior ao do diurno; garantia a participação do trabalhador na vida, na gestão e nos lucros da empresa; assegurava o repouso semanal não somente aos domingos, mas também nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição de cada localidade; garantia o direito à higiene e à segurança do trabalho; direito da gestante a descanso remunerado, antes e depois do parto, sem prejuízo de seu emprego e salário; instituía a estabilidade do empregado, com direito a indenização ao trabalhador despedido; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; e previa um seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes de trabalho ocorridos com os empregados.

Mesmo no período opressivo da ditadura militar ocorrida no país (1964-1985), foi promulgada uma Constituição Federal que reconhecia, ao menos na escrita, uma gama de direitos fundamentais aos trabalhadores, o que ressaltava ainda mais a importância do trabalho digno.

A necessidade de um ordenamento federal que abarcasse ideais protetores aos trabalhadores se deu, principalmente, em razão da industrialização (ainda que tardia) que estava em iminência no país desde as três décadas anteriores à Constituição de 1967, aliado ao capitalismo em plena ascensão.

A implantação de indústrias nas zonas urbanas surgiu como forma de atração de pessoas para postos de trabalho, onde muitos empregadores se deparavam com a procura frequente por trabalho daqueles que se deslocavam do campo/zona rural, ou de cidades pequenas, para as cidades com pólos industriais.

No Brasil, o êxodo rural ocorreu principalmente na segunda metade do século XX, quando houve a implementação das indústrias, a partir do plano de metas criado por Juscelino Kubitschek (JK). Nesse período muitas indústrias se instalaram no país, aumentando a oferta de empregos nas cidades. Também, a criação de Brasília

influenciou na migração da população do norte e nordeste do país para trabalhar nas suas construções.<sup>14</sup>

Em razão desse êxodo rural ocorrido no Brasil no século XX, principalmente devido a construção de Brasília, em 1950, o que gerou a instalação de muitas indústrias e postos de trabalho, havia muita oferta e procura de empregos, onde a ideia era de que trabalhava aquele que aceitasse as condições ofertadas pelo empregador.

É neste cenário que muitas classes trabalhadoras se sentiam prejudicadas em serviços exaustivos, com cargas horárias de trabalho excessivas, onde se viam totalmente desamparadas, precisando de um aparato jurídico que pudesse lhes garantir direitos mínimos e condições melhores de trabalho.

Por toda essa necessidade de proteção ao trabalhador brasileiro que surgiu no século XX, é que as Constituições de 1934, 1937 e 1967 começaram a dispor de normas que pudessem amparar os que são hipossuficientes na relação trabalhista.

Três anos após o fim da Ditadura Militar, já em 1988, foi promulgada pelo então Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Ulysses Guimarães, a 5ª e atual Constituição da República Federativa do Brasil, conhecida como a “Constituição Cidadã”, devido à participação da população na elaboração de seu texto.

Já em seu Artigo 1º, a nova Constituição traz os Princípios Fundamentais da República, e reconhece, em seus incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Não por acaso ambos direitos foram reconhecidos em sequência, ressaltando a importância de se valorizar o trabalho digno e a dignidade da pessoa humana:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Seguindo o que já era garantido nas Constituições anteriores, a de 1988 assegura também o direito ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer para determinada função. Nos termos do Artigo 5º, inciso XIII da Constituição Federal:

---

<sup>14</sup>SILVA, Wellington Souza. **Êxodo Rural**. Disponível em: <http://www.infoescola.com/geografia/exodo-rural/>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

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:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Logo em seguida, o novo texto constitucional já traz o trabalho como direito social, elencado em seu Artigo 6º:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Dada a real importância do trabalho para o ser humano e seu caráter de dignificação, necessário era o seu reconhecimento como um direito a ser assegurado e fielmente protegido pela Carta Magna. Além de citá-lo como direito fundamental e social do ser humano, a Constituição de 1988 traz um artigo que trata, especificamente, sobre os direitos dos trabalhadores, o Artigo 7º, que conforme já visto anteriormente, possui vários incisos e que também se encontram na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943.

Nos dizeres de José Orlando Schäfer:

O fato social trabalho possui grande relevância para as sociedades humanas. É por meio dele que o ser humano transforma o mundo e obtém o seu sustento. Ato necessário por excelência. Mas não é apenas isso. O trabalho pode ser visto sob dois aspectos: um, como fonte de fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, com a origem do termo ligada ao instrumento de tortura utilizado na Antiguidade, denominado tripalium; outro, como poiesis, condição para a realização da pessoa humana. [...]

Por tais importantes razões, por se constituir em fato social relevante, de interesse para toda a sociedade, o trabalho, há muito tempo, é objeto de regulamentação - criando ações positivas e negativas aos agentes envolvidos - por normas costumeiras, morais, éticas, religiosas e estatais. Essas incidem sobre o fato social trabalho para ordená-lo de forma justa e garantir a proteção e a dignidade da pessoa do trabalhador em face das inegáveis pressões que a busca do lucro exerce. É esse, bem entendido, o fundamento para a intervenção nas relações de trabalho. E faz isso estabelecendo limites e condições para a sua utilização.<sup>15</sup>

Tão necessária era a garantia à proteção e à dignidade do trabalhador, que junto com normas de direito do trabalho surgiram também princípios norteadores para as relações laborísticas. O mais importante é o princípio da proteção.

Nos dizeres de Saegusa:

---

<sup>15</sup>SCHÄFER, José Orlando. **A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho**. Revista Fórum da Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, v.34, nº 398, 2017. p. 68.

O princípio da proteção está ligado ao nascimento do Direito do Trabalho, durante a Revolução Industrial, quando o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas para proteger o empregado do fortalecimento dos detentores do capital.<sup>16</sup>

A fim de reduzir a desigualdade existente entre empregador e empregado, principalmente no aspecto financeiro, o princípio da proteção passou a ser empregado nas relações de trabalho, com o escopo de exterminar o ideal de exploração do trabalho.

A principal razão para a proteção do direito do trabalho, além da própria dignidade do ser humano, claro, é que o trabalhador não apenas presta serviços, mas sim emprega sua força vital e energia no trabalho, não sendo uma simples locação de serviços. Assim nos explica Humberto Lima de Lucena Filho:

A indissociabilidade entre a força vital de trabalho e o serviço efetuado importa na significação de que a proteção ao trabalho reverbera em proteção ao trabalhador, em razão do objeto e do sujeito confundirem-se em um mesmo campo de ação e de gasto das unidades mínimas de contagem da vida: tempo e energia. Daí não comportar mais o enquadramento jurídico do trabalho como uma locação de serviços, a menos que se considere que a própria vida é separável do trabalho e por ele pode não ser afetada.<sup>17</sup>

A dignidade da pessoa humana passa a ser ligada diretamente à liberdade do indivíduo, posto que, a partir do momento em que se proíbe a exploração do trabalho escravo, cria-se normas para dignificar o trabalho humano, assalaria o empregado, e garante a ele condições de serviço que não sejam degradantes à sua integridade física, ao mesmo tempo em que garante ao trabalhador o ideal de liberdade, não estando mais atrelado às garras da exploração do trabalho a todo custo.

Pois bem. Asseguram-se os direitos do trabalhador, tendo em vista que o trabalho é o que dignifica o ser humano. Mas o que seria a dignidade do ser humano em si? Como vimos, nos termos do inciso III do Artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ela é um princípio fundamental, não se tratando de um direito propriamente dito, mas sim de um princípio basilar que assegura o exercício de todos os direitos existentes.

Sobre a dignidade da pessoa humana, bem nos leciona Ingo Wolfgang Sarlet:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito

<sup>16</sup>SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 50

<sup>17</sup>LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017. p. 85.

e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direito e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>18</sup>

Mais do que um direito, a dignidade é uma característica intrínseca do ser humano. Isto porque a dignidade provém do ideal de liberdade, e sendo o homem um ser livre, assim lhe é intrínseca a dignidade.

Também é a dignidade um instrumento que visa garantir a efetivação dos direitos da pessoa humana, protegendo-a de qualquer ato degradante e desumano que atente contra sua liberdade ou sua vida saudável, como por exemplo, a exploração no trabalho e a prestação de serviços em condições análogas à escravidão.

Logo como ser que tem a dignidade e a liberdade como características intrínsecas, necessárias à sua existência, o ser humano deve viver em uma sociedade que possua um ordenamento jurídico com normas que possam assegurar a proteção a seus direitos e a efetivação destes, garantindo sua dignidade e sua liberdade, que são irrenunciáveis e inalienáveis. Significa dizer que tanto a liberdade quanto a dignidade do ser humano não lhe podem ser tiradas.

Assim leciona Guilherme Domingos de Luca:

A dignidade da pessoa humana na sua forma efetiva está intimamente ligada aos valores éticos e morais que vão desde a igualdade como a proteção. Todos os princípios decorrem desse fundamento Constitucional, que visa além da promoção do homem, a efetividade do Direito de modo que se valore e constitua um liame de respeito e proteção às necessidades básicas humana e também no que concerne o justo e efetivo contrato de trabalho.

A aplicabilidade e efetividade da dignidade da pessoa humana corroboram para que o ser humano seja visto a partir do eixo principal do universo jurídico e de todas as formas de proteção que possa existir para uma pessoa e, assim, também ser aplicado em todos os aspectos de normas jurídicas.<sup>19</sup>

É a partir da consideração da dignidade da pessoa humana que se reconhece os direitos de cada indivíduo, e tudo que melhor pode atender a sociedade. Assim é com o trabalho, reconhecendo-o como direito importante do ser humano, e tal como o é, deve ser protegido e tutelado pela legislação mais importante do país.

---

<sup>18</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 143.

<sup>19</sup>LUCA, Guilherme Domingos de. **Flexibilização do Contrato de Trabalho e Crise Econômica: Análise do Papel da Internet nas Relações Juslaborais**. Curitiba: CRV, 2017. p. 78.

Cabe mencionar também os dizeres de Lucena Filho a respeito da dignidade da pessoa humana:

[...] Assim, pode ser decodificada como um comando de não instrumentalização e objetificação humana (vedação de tratamento indigno), como atributo inerente a todos os seres humanos - iguais em dignidade -, como prescrição e aspiração normativa (dever-ser), configurada sob um projeto de exigência moral para a humanidade, como um valor informativo, interpretativo e integrador do ordenamento, como um princípio constitucional e, por fim, como um direito fundamental.<sup>20</sup>

Como Estado Democrático de Direito em que vivemos, a dignidade da pessoa humana consagra-se um princípio basilar para a proteção da vida do ser humano e um mecanismo para a efetivação de seus direitos, pois o Estado só existe com e para o próprio ser humano, em função do bem estar e da vida deste. Assim, não cabe mais o tratamento do ser humano como um objeto, um instrumento que serve apenas para trabalhar com vistas à obtenção de lucro à base de exploração do trabalho humano.

A exploração do trabalho, fazendo com que trabalhadores prestassem serviços em condições análogas à escravidão também não mais poderia ser tolerada, pois infringiam nitidamente o direito do trabalhador bem como sua dignidade, exploração esta que não afetava uma dúzia de empregados, mas sim uma sociedade inteira que se via desprotegida e à mercê da exploração daqueles que detinham o poder financeiro visando sempre altos lucros.

Nas palavras de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

[...] o labor em condições análogas às de escravo afeta a própria intimidade do indivíduo, na medida em que o submete a condições degradantes de trabalho, atingindo o seu patrimônio moral, além das evidentes repercussões psicológicas causadas pelo tipo de serviço a que está sujeito. No plano coletivo, o trabalho em condições análogas às de escravo ou degradantes viola também a esfera moral da sociedade. Trata-se de lesão a interesses difusos, de objeto indivisível e de titularidade indeterminada, porquanto não é possível quantificar as pessoas atingidas pela violação a valores e direitos fundamentais; é o próprio grupo social que tem seus valores, interesses e direitos violados.<sup>21</sup>

Assim, a intervenção Estatal para a criação de normas não é para se criar a dignidade e a liberdade do ser humano, uma vez que estas já são características intrínsecas do indivíduo; as normas devem garantir a preservação e manutenção da dignidade e da liberdade do homem.

<sup>20</sup>LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017. p. 79.

<sup>21</sup>PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta**. In: VIANA, Márcio Tulio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 86.

Trazemos as lições de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Assim, tem-se que a dignidade não pode ser retirada do homem, porque lhe é condição intrínseca, o que não significa afirmar que ela jamais será violada na vida cotidiana.

[...]

Reitera-se, uma vez mais, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente ter-se direitos positivados, visto ser a dignidade uma condição humana intrínseca. De toda forma, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular com vistas à proteção e manutenção da condição de dignidade do homem.

[...]

O Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido.

Entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. Ou seja, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.<sup>22</sup>

A relação trabalhista (empregador e empregado) deve se pautar com base em princípios de moral e ética, e, acima de tudo, respeitando-se a própria dignidade do ser humano como trabalhador. E por isso surgiu no país a necessidade da criação de normas que visassem assegurar determinados direitos, respeito e valorização aos trabalhadores.

É em razão do princípio da dignidade da pessoa humana que o Estado deve proporcionar igualdade e assegurar direitos à todos, promovendo igualdade entre seus tutelados.

Em razão da importância da proteção da dignidade da pessoa humana, surgiu a necessidade de uma intervenção estatal para tutelar sua proteção na seara trabalhista, através de um ordenamento jurídico que pudesse assegurar as garantias mínimas e necessárias aos trabalhadores, já que não mais cabia em pleno século XX o ideal de exploração e desvalorização do ser humano no trabalho.

Não podia mais o trabalhador ser tratado pelos empregadores como uma mera ferramenta ou instrumento que serve para gerar lucro a qualquer preço. Não podia mais ser submetido a exaustivas horas de trabalho ininterruptas diariamente, sem condições adequadas e saudáveis em ambientes de trabalho muitas vezes inóspitos, degradantes à saúde do trabalhador.

---

<sup>22</sup>DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 206-207.

Passou-se a enxergar o trabalhador como um ser que deveria ser protegido em uma relação na qual o mesmo é a parte hipossuficiente, o mais frágil, que possui menos condições financeiras. Surgiu a necessidade de criação de normas que visassem limitar o poder do empregador, assegurando direitos e deveres que correspondessem com a dignidade da pessoa que fornece sua força de trabalho digno a outrem.

E outra vez cabe ressaltar os apontamentos de Delgado:

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno. Primeiramente, em razão do nexó lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Em segundo lugar, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalho, além da afirmação de sua identidade social e coletiva.<sup>23</sup>

Assim, as normas de Direito do Trabalho surgiram para assegurar ao trabalhador não somente o direito de livre exercício de profissão, mas também um direito ao trabalho digno, livre e minimamente protegido, pois somente o trabalho em condições dignas seria capaz de promover a emancipação do trabalhador.

---

<sup>23</sup>DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 208.

## 2. A GLOBALIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ANTE AS MUDANÇAS SOCIOECONÔMICAS NO BRASIL

Como mencionado alhures, um ordenamento justralhista se via na iminente necessidade de ser criado, com tal caráter protecionista e acolhedor da figura do trabalhador como parte hipossuficiente da relação laborística. A ideia era fazer com que o empregador valorizasse o serviço prestado pelo empregado e reconhecesse sua dignidade e liberdade, e não mais o fizesse sofrer toda a injustiça que sofreram os trabalhadores à época da escravidão e da industrialização, quando prestavam serviços em condições aquém das necessárias em seus ambientes de trabalho.

Esta necessidade era imperiosa à época da criação da legislação celetista, em meados do século XX, pois era flagrante o desrespeito e desigualdade com que os trabalhadores eram tratados, necessitando de uma norma com caráter protecionista que pudesse garantir aos trabalhadores direitos mínimos na prestação de serviços.

Porém, no cenário atual, mais de 70 anos após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, torna-se necessária uma readaptação da legislação celetista para atender com igualdade os interesses das partes envolvidas na relação de trabalho, com vistas a conceder direitos não somente ao trabalhador, mas também àqueles que proporcionam emprego aos trabalhadores desde os primeiros setores do comércio.

Jurandir Zangari Júnior, em sua obra “O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado”, bem explica sobre o que a doutrina chama de “crise no Direito do Trabalho”:

Entretanto, as estruturas do Estado, a economia, a política, a cultura, o cotidiano, a linguagem e as atitudes sociais sofreram significativas transformações, notadamente, após o neoliberalismo, introduzido entre 1970 e 1980, e a globalização, consolidada no decênio subsequente; tais estruturas passam a atuar baseadas em valores totalmente distintos daqueles estabelecidos na era moderna. As concepções de direito laboral, criadas para atenuar os excessos de poder do empregador, ante a debilidade econômica e jurídica dos trabalhadores subordinados, têm sido questionadas por grande parte dos estudiosos interdisciplinares do assunto. Os paradigmas tradicionais do direito do trabalho já não se amoldam à evolução das organizações de trabalho, tendo em vista a alteração dos pressupostos de sua concepção, e sofrem o que grande parte da doutrina chama de crise do direito do trabalho.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 24-25.

Com as mudanças ocorridas desde 1943 até os dias atuais, já não estando mais naquele cenário de início de industrialização, onde poucos detinham o poder econômico e se intitulavam empregadores, vemos que de tempos para cá surgiram muitas novas oportunidades de emprego, com variadas funções, muitos tipos de negócios e ramos diferentes, bem como a não existência somente de macro empresas e indústrias, mas também o surgimento de micro e pequenas empresas, dispostas a empregar um número menor de funcionários cada uma, por se tratarem de pequenos negócios, pequenos comércios e varejos, etc. Ocorre que, com a crise econômica que se iniciou no país (e também em outros lugares do mundo), muitas micro e pequenas empresas tiveram sua existência posta em cheque, em razão da enorme dificuldade financeira que algumas vêm enfrentando.

Essas mudanças desencadearam a discussão sobre a flexibilização do emprego, cujos significados variam conforme o sistema legal que se adote e o grau de desenvolvimento dos países. Muitos sustentavam que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos era o fato gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento.<sup>25</sup>

Com as mudanças que a sociedade perpassa até os dias atuais, houve a necessidade de uma relativização dos princípios e das normas que outrora eram extremamente protetoras do trabalhador, passando a se olhar com mais atenção também para o lado daqueles que propiciam emprego aos obreiros.

Nos dizeres de Saegusa:

O princípio da proteção tem o escopo de reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador. Contudo, a flexibilização das condições de trabalho foi sensivelmente ampliada com a globalização. Por sua vez, para acompanhar as transformações ocorridas no mundo, foram introduzidas exceções na Carta Magna vigente, que deram amplitude ao exercício da autonomia privada coletiva, possibilitando a alteração *in pejus* do contrato de trabalho pela negociação coletiva.<sup>26</sup>

Com a crise econômico-financeira atual, muitas micro e pequenas empresas se vêm afundando no mercado, e com a ausência de lucro vem a impossibilidade de manutenção de funcionários, o que ocasiona dispensas em massa em todo o país, aumentando, assim, a taxa de desemprego, que já atinge números alarmantes atualmente.

A taxa composta de subutilização da força de trabalho fechou o ano passado em 20,9%, em média para a totalidade das regiões do país, segundo dados divulgados hoje (23), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ela agrega a

<sup>25</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 85-86.

<sup>26</sup>SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 50.

taxa de desocupação, de subocupação por insuficiência de horas e a da força de trabalho potencial.

A taxa de desemprego fechou 2016 em 12% da População Economicamente Ativa, a média do ano ficou em 11,5%.<sup>27</sup>

Inevitável que o impacto de uma crise pode afetar diferentemente determinadas áreas, mas quando se trata de micro e pequenas empresas, que, de fato, oferecem muitos postos de trabalho, em momentos de crise estas são as que mais dispensam funcionários, em razão de que são as primeiras a serem atingidas pelo declínio econômico, justamente por estarem na primeira camada do mercado econômico.

Diante desse declínio econômico, a readaptação de certas normas de direito do trabalho parece ser uma solução viável para garantir a continuidade de vínculos empregatícios, mesmo em momentos de dificuldade financeira, através de negociações, sejam inter-partes (entre empregador e empregado) ou coletivas, com a participação de sindicatos.

As negociações coletivas já surgiram com o intuito de proporcionar soluções para problemas de funcionários de empresas de maior porte, que pudessem fazer tais negociações com um número maior de empregados, visando atender um interesse comum, tanto dos empregados em continuarem em seus empregos, quanto do empregador em continuar contando com a prestação de serviços destes funcionários, sem precisar fazer rescisões que lhe custariam muito.

A negociação coletiva, até 1988, procurava conseguir melhores condições de trabalho ao empregado, mas após 1988 o exercício da autonomia privada coletiva também pode ser utilizado para flexibilizar *in pejus* os direitos, objetivando ajustar as normas jurídicas à realidade da sociedade capitalista, que se vincula, principalmente, ao desemprego. A flexibilização permite à empresa ajustar-se às flutuações econômicas.<sup>28</sup>

Não estamos mais naquele antigo cenário de proteção total ao trabalhador que sempre se encontrou debilitado por condições inóspitas de trabalho, sem intervalos para descanso e alimentação, sem o recebimento de remuneração, sem ter seus direitos e garantias respeitados por empregadores que só visavam a produção, e não o bem daqueles que a garantiam.

Historicamente, a debilidade socioeconômica do trabalhador foi compensada por uma superioridade jurídica, através da proteção legislativa. Entretanto, o Direito do

<sup>27</sup> OLIVEIRA, Nielmar de. **Desemprego fecha 2016 com taxa média de subutilização de 20,9%, diz IBGE.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-02/desemprego-fecha-2016-com-taxa-media-de-desocupacao-de-209-diz-ibge>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>28</sup> SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008. p. 76.

Trabalho é muito importante para o sistema produtivo e não pode favorecer somente o trabalhador.<sup>29</sup>

Atualmente torna-se necessária a readequação das normas trabalhistas para garantir direitos e privilégios não somente àqueles que trabalham, mas também àqueles que provêm o trabalho, que empregam, principalmente em pequenos negócios, os mais frágeis, que precisam de um amparo legal que possa lhes acolher em momentos de dificuldade financeira.

## 2.1. O que são Micro e Pequenas Empresas (Empresas de Pequeno Porte)

As Microempresas e Empresas de Pequeno Porte surgiram no cenário nacional com o advento da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que regulamenta essas instituições bem como os privilégios à elas concedidas.

O Artigo 3º da referida Lei Complementar traz as definições de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte:

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Ana Paula Sefrin Saladini e Tiago Domingues Brito ajudam a entender melhor sobre as microempresas e empresas de pequeno porte:

[...] 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 estes grandes grupos.

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 têm escasso incremento tecnológico, diminuído mercado e extensão de interferência; logo, não são tão rendosas; são,

---

<sup>29</sup>SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 73.

ainda, altamente concentradas, com escassas segmentações e insignificante divisão de afazeres.<sup>30</sup>

Pela análise literal do artigo 3º, concluímos que as microempresas e empresas de pequeno porte possuem uma renda anual bruta limitada, o que as diferencia das demais empresas de grande porte e macroempresas. Uma microempresa pode ter receita bruta anual máxima de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), e a empresa de pequeno porte deve faturar de forma bruta no máximo R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) por ano.

A doutrina reconhece dois aspectos para se caracterizar uma empresa como micro e pequena: o critério qualitativo, e o quantitativo, sendo o primeiro relacionado à direção da empresa, e o segundo, que leva em conta a questão do patrimônio da empresa e sua renda e número de empregados. Assim nos leciona Jurandir Zangari Júnior:

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

Pelo critério qualitativo, uma empresa pode ser considerada como micro ou pequena empresa, quando o empresário ou os empresários dirigem a empresa, por si mesmos, tomam decisões importantes e recolhem os frutos ou assumem o risco das perdas geradas por sua gestão. [...]

O critério quantitativo, por sua vez, leva em conta a quantidade de trabalhadores, o volume dos negócios, o balanço, a rentabilidade, a produção, o valor dos ativos, o capital social, dentre outros. Esse critério proporciona maior segurança, notadamente no que se refere à aplicação de normas jurídicas.<sup>31</sup>

Outrossim, para ser considerada uma dessas instituições, a pessoa jurídica não pode ter capital com participação de outra pessoa jurídica; não pode ser filial de outra pessoa jurídica com sede no exterior; não pode participar de seu capital pessoa física que seja empresária ou sócia de outra empresa que tenha tratamento jurídico diferenciado das microempresas e empresas de pequeno porte; não pode participar do capital de outra pessoa jurídica; não pode exercer atividades de banco comercial; nem deve ser constituída sob a forma de sociedade por ações (Artigo 3º, § 4º, LC 123/2006).

A LC 123/2006 traz alguns benefícios às microempresas e empresas de pequeno porte, no tocante a recolhimento de tributos, cumprimento de obrigações trabalhistas e

<sup>30</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa**. p. 4-5. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>31</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 36.

previdenciárias e benefícios de acesso facilitado a crédito e ao mercado (Artigo 1º, LC 123/2006). O sítio eletrônico do SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) nos informa:

A Lei Geral das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte foi instituída em 2006 para regulamentar o disposto na Constituição Brasileira, que prevê o tratamento diferenciado e favorecido à microempresa e à empresa de pequeno porte.

Através da Lei Geral, foi instituído o regime tributário específico para os pequenos negócios, com redução da carga de impostos e simplificação dos processos de cálculo e recolhimento, que é o Simples Nacional.

Além disto, a Lei prevê benefícios para as pequenas empresas em diversos aspectos do dia a dia, como a simplificação e desburocratização, as facilidades para acesso ao mercado, ao crédito e à justiça, o estímulo à inovação e à exportação.<sup>32</sup>

A própria Constituição Federal garante tratamento diferenciado e concessão de privilégios às empresas de pequeno porte, conforme Artigos 170, IX, e 179, ambos da CF/1988:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

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

Art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às 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.

Assim, ficou reconhecido que as microempresas e empresas de pequeno porte, por terem uma receita limitada e bem inferior ao lucro auferido pelas grandes empresas, necessitavam de uma lei que garantisse a elas incentivos e benefícios para que pudessem funcionar no Brasil sem ter que passar pela injusta competitividade com as empresas de grande porte.

A importância de se garantir a manutenção e funcionamento de microempresas e empresas de pequeno porte é que estas proporcionam uma dinâmica e flexibilidade maior ao mercado, gerando empregos e distribuição de renda, ajudando na circulação da economia.

Dada a flexibilidade das pequenas empresas, estas proporcionam uma expansão dos setores de serviços, bem como ajudam a empregar trabalhadores que, outrora empregados de

---

<sup>32</sup>SEBRAE. **Entenda as diferenças entre microempresa, pequena empresa e MEI.** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

grandes empresas, foram dispensados em períodos de recessão econômica. Zangari Júnior ressalta a importância das micro e pequenas empresas no Brasil:

A presença das micro e pequenas empresas também tem expressão significativa no Brasil. Alguns dados já citados anteriormente reiteram essa colocação, tais como a pesquisa divulgada pelo Sebrae, a qual constata que “em conjunto, as micro e pequenas empresas responderam, em 2002, por 99,2% do número total de empresas formais, por 57,2% dos empregos totais e por 26,0% da massa salarial”.<sup>33</sup>

Apesar de se apresentarem como institutos importantes no cenário econômico nacional, as microempresas e empresas de pequeno porte ainda encontram dificuldades em se manter em funcionamento, ante a competitividade e concorrência desleal com as empresas de grande porte que se mantém, o que gera uma alta taxa de mortalidade das microempresas.

O que se deve entender é que o fato de ser uma pessoa jurídica não significa que as microempresas e empresas de pequeno porte sejam tão hiperssuficientes quanto as macroempresas. A começar pelo faturamento anual, pois as empresas de pequeno porte e microempresas possuem um faturamento limitado, o que não as permite possuir um quadro de funcionários muito grande, tampouco esbanjar capital e patrimônio.

Contratar muitos funcionários significa atrair responsabilidade do mercado de trabalho, e conseqüentemente poder arcar, em períodos de recessão econômica, com dispensas e rescisões trabalhistas que geram muitas despesas às empresas. Se isso ocorre com uma microempresa ou empresa de pequeno porte, sua decadência é o destino certo, pois quanto mais funcionários tiver que dispensar, sem justa causa na maioria das vezes, mais verbas rescisórias e multas terá que pagar, o que acarretaria num comprometimento total do patrimônio da pessoa jurídica para quitar verbas trabalhistas, muitas vezes não subsistindo a empresa em suas atividades.

Uma empresa de grande porte pode contar com um número maior de funcionários, para poder atender aos seus interesses e, por exemplo, aumentar sua produção etc. Com condições financeiras de contratar e manter mais funcionários, mesmo em períodos de dificuldade financeira, uma macroempresa pode se garantir em razão de seu capital mais abastado, ou simplesmente pelo seu faturamento mensal e anual ser suficiente não apenas para se manter, mas também para gerar lucros, diferentemente das empresas de pequeno porte. Estas geralmente contam com um campo de atuação restringido apenas à uma área, não possuem muito avanço tecnológico, tem número reduzido de funcionários, justamente porque

---

<sup>33</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 29-30.

não possuem renda abastada para arcar com um quadro extenso; e não apresentam muita expressão na área em que atuam, tendo em vista a competitividade enorme com empresas maiores.

Um atrativo das micro e pequenas empresas, geralmente, são os preços com que as mesmas comercializam seus produtos e serviços, sendo geralmente mais baratos que aqueles ofertados por empresas maiores. Essa é a forma que empresas menores buscam para tentar sobreviver à concorrência das empresas maiores, e é este fator, que ao mesmo tempo que é utilizado para atrair atenção no mercado, acaba também por abaixar um pouco sua renda, pois acabam não conseguindo negociar pelo mesmo preço fornecido por uma rival de maior porte com marca já reconhecida no mercado.

Um importante papel desempenhado pelas microempresas e empresas de pequeno porte no Brasil é o de válvula de escape no sentido de que estas sempre estão gerando empregos, podendo abarcar obreiros até mesmo que não possuam um alto nível de qualificação profissional. Também serve como um “berço” para trabalhadores que saem de empresas grandes, e buscam uma reabilitação no mercado de trabalho, e acabam por conseguir emprego nestas micro e pequenas empresas.

Pesquisas demonstram que, desde o ano de 2000, as microempresas e empresas de pequeno porte vêm surgindo exponencialmente no cenário nacional, desempenhando importante papel na distribuição de empregos e de renda, e na rotação da economia. Cerca de 4,5 milhões de novos empregos formais foram criados em razão das pequenas empresas, bem como, atualmente, dos 90 milhões de empregados formais no país, cerca de 60% prestam serviços à microempresas e empresas de pequeno porte<sup>34</sup>, ou seja, os pequenos negócios representam mais da metade da geração de empregos formais no Brasil, empregando mais do que as grandes empresas.

Os institutos das microempresas e empresas de pequeno porte acabam se tornando uma opção para pessoas que têm condições e intenções de abrir seu próprio pequeno negócio, sendo também uma opção de trabalho, principalmente para aqueles que não possuem qualificação profissional ou educacional tão avançada e não conseguem vagas de emprego em grandes empresas.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica como características das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte:

---

<sup>34</sup>**O Mapa das Micro e Pequenas Empresas.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenasempresas>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

- 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.<sup>35</sup>

Pelas características elencadas, percebemos que as microempresas e empresas de pequeno porte contam muito com o envolvimento direto de seus proprietários nas atividades prestadas, pois além de gerenciarem pessoalmente as empresas, geralmente seus donos fazem parte da própria mão de obra destas. Tais empresas possuem capital baixo, registros contábeis e gerenciais pouco adequados e baixo investimento em tecnologia, justo por não dispor de tanto lucro e capital para investimento em suas próprias atividades.

No entanto, mesmo tendo receita menor, número menor de funcionários e limitações, as microempresas e empresas de pequeno porte acabam arcando com obrigações tributárias, trabalhistas, como desconto de impostos e contribuições, da mesma forma que as empresas de grande porte:

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.<sup>36</sup>

Não bastassem as limitações das microempresas e empresas de pequeno porte, estas ainda encaram a dura realidade de serem vulneráveis e hipossuficientes, principalmente porque levam desvantagem na competitividade com as empresas de maior porte.

<sup>35</sup>INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil**. Disponível em: [biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1898.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1898.pdf). Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>36</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa**. p. 7. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

## 2.2. O Problema da Alta Onerosidade às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e a Flexibilização Como Solução

Além das dificuldades financeiras e de competitividade com as demais empresas, as microempresas e empresas de pequeno porte ainda encontram como obstáculo a rigidez da legislação celetista que não permite uma flexibilização das condições de trabalho e uma negociação mais simplificada entre empregado e empregador de pequeno porte.

Deveria haver um reajuste em certas normas do Direito do Trabalho, que possam compatibilizar o mundo jurídico com a realidade fática enfrentada pelas pequenas empresas, providenciando o verdadeiro tratamento diferenciado que tanto a Constituição Federal quanto a Lei Complementar nº 123/2006 visam destinar às microempresas e empresas de pequeno porte.

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.

<sup>37</sup>

É justamente pelo caráter protecionista excessivo das normas trabalhistas que torna-se inflexível, em alguns casos, a negociação para resolução de dissídios oriundos das relações de trabalho, principalmente em momentos de crise financeira, com o qual atualmente o Brasil se depara. Assim, esta rigidez oriunda da intervenção estatal deve ser repensada:

A legislação estatal, imposta de cima para baixo, enrijece as relações de trabalho, quer individuais, quer coletivas. Deixa pouco espaço para a flexibilidade, ou possibilidade de adequações às exigências de cada hipótese concreta. Esta legislação aumenta de volume constantemente, mas o desemprego reduz o universo de trabalhadores aos quais ela se aplica.

[...]

Em certos casos, a rigidez exerce algumas influências não para estimular o empresário a dispensar empregados, mas para desestimulá-lo a admitir novos. E também anima trabalhadores que perderam o emprego, ou enfrentam dificuldades para encontrar o primeiro, à imersão no chamado setor informal do mercado de trabalho.<sup>38</sup>

<sup>37</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa**. p. 8. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>38</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 2.

Muitas vezes a rigidez em garantir determinados direitos individuais acaba por prejudicar direitos coletivos que poderiam ser assegurados, como por exemplo, a inflexibilidade e impossibilidade de negociação individual entre empregador e um empregado que não poderia ter sua carga horária de trabalho diminuída para não ter seu salário diminuído conseqüentemente; isso pode atrapalhar tanto a continuidade de seu vínculo empregatício como de outros funcionários na mesma micro ou pequena empresa em momentos de dificuldade financeira.

Neste sentido,

O Direito do Trabalho, tal como posto em prática, hoje, no Brasil, pelo legislador, pelo fiscal do trabalho, pela magistratura especializada, pela consciência e pela cultura jurídica em geral, nasceu em época de prosperidade econômica, caracterizada por certa estabilidade das relações jurídicas. Tem como objeto a relação de trabalho clássica, com origem em um contrato livremente celebrado por sujeitos de direito postos em pé de igualdade formal. A debilidade econômico-social do trabalhador é compensada por uma superioridade jurídica emergente de uma rede de proteção legislativa tão completa quanto possível, cuja violação enseja o rápido restabelecimento pela enérgica ação da Justiça do Trabalho, sempre pronta a estender o seu manto protetor sobre o desvalido social.<sup>39</sup>

Diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais, o Estado resolveu intervir na regulamentação do trabalho. Este conjunto de intervenções produziu um abrandamento na capacidade de discernir e de tomar decisões do empregado bem como um desvirtuamento nas relações previstas no contrato de trabalho. Esta forma de proceder justificava-se por se considerar o empregado a parte menos favorecida, hipossuficiente na relação de trabalho. Adota-se, então, o princípio de proteção do empregado, em torno do qual se estruturou e se organizou todo um sistema jurídico trabalhista.<sup>40</sup>

A intervenção estatal nas relações de trabalho se dá com a aplicação da lei, que sempre age em favor do trabalhador, tendo em vista este ser a parte hipossuficiente dessa relação jurídica. Ocorre que o rigor criado outrora pela CLT não mais cabe atualmente, pelo menos não em sua totalidade, merecendo atenção a questão quanto à flexibilização das normas trabalhistas.

Com a crise econômica atual, há muita dificuldade e receio de se contratar novos funcionários, de proporcionar o acesso ao mercado de trabalho, em razão de que com tantas dispensas acontecendo nas empresas, tem-se um alto custo ao dispensar um empregado sem justa causa.

A flexibilização das normas trabalhistas não viria como uma espécie de prejuízo ao trabalhador, mas seria uma relativização do princípio da proteção ao trabalhador, visando

<sup>39</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 4-5.

<sup>40</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 13-14.

equiparar as condições também dos empregadores que não contam com tantos recursos financeiros a ponto de serem considerados tão hiperssuficientes na relação laborística, como é o caso das microempresas e empresas de pequeno porte.

Não se nega a necessária proteção ao trabalhador. Tampouco a supressão dos princípios protetivos. Contudo, tendo-se em vista as evoluções no próprio Direito do Trabalho, não se deve dar um alcance excessivamente amplificado aos mesmos, no sentido de considerar todo o Direito do Trabalho como protetor ao empregado. A intenção é manter o equilíbrio entre as partes, na proporção em que a fragilidade do trabalhador as separa.

Quer-se com isso dizer que a desigualdade jurídica deve ser aplicada proporcionalmente às diferenças existentes entre empregador e empregado, de forma a corrigir as distorções criadas pelo próprio sistema capitalista vigente, conforme as circunstâncias a exigirem.

Assim, os princípios de proteção ao trabalhador devem guinar-se a normalizar as relações entre empregados e empregadores de forma a assegurar a paz social, o equilíbrio entre as partes, acompanhando as mudanças sofridas pela economia e pela política, que se refletem no mercado de trabalho e na cultura geral da população.<sup>41</sup>

Devem ser levadas em conta as evoluções ocorridas nas relações de trabalho, bem como o avanço do capitalismo e os sinais de crise econômica no âmbito nacional, reconhecendo-se que o Direito do Trabalho não visa a proteção única e exclusiva do trabalhador, mas também da outra parte envolvida na relação de trabalho, o empregador. Amauri Mascaro Nascimento leciona:

A doutrina procura redesenhar o contrato individual para conciliar os interesses da empresa e os do trabalhador, facilitar as adaptações entre a legislação feita para a sociedade industrial e as exigências que eclodem na sociedade pós-industrial, da informática, da robotização, da internacionalização dos mercados, dos tipos de profissões que são extintas e as novas profissões que aparecem, que compreendam o Direito do Trabalho não só como proteção mas de coordenação.<sup>42</sup>

A flexibilização deveria surgir como uma forma de propiciar às empresas, sob a ótica do presente trabalho, principalmente às micro empresas e empresas de pequeno porte, a possibilidade de se manter no cenário econômico atual do país, continuando a oferecer postos de trabalho e permitindo às mesmas que possam enfrentar a competitividade impostas pelas empresas de grande porte, que possuem os mesmos ônus que as empresas de pequeno porte, o que acaba propiciando uma concorrência desleal.

<sup>41</sup>SCHNEIDER, Fabiana Keylla; OLIVEIRA, Lourival José de. **Estudo crítico sobre as propostas de alteração do direito do trabalho: tratamento diferenciado aos empregados de microempresas e de empresas de pequeno porte é constitucional e necessário?** Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n.2, Maio/Ago. 2007. p. 127-128.

<sup>42</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Perspectivas do Direito do Trabalho**. In: NÚCLEO MASCARO (Org.). O Direito do Trabalho na Sociedade Contemporânea. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

Surge a necessidade de se flexibilizar os contratos de trabalho por meio de acordos interpartes, com a negociação individual entre empregador e empregado, em razão de não haver negociação coletiva em micro e pequenas empresas que contam com poucos funcionários.

Mas o que seria essa flexibilização das leis trabalhistas? O dicionário da língua portuguesa possui significado restrito, tratando a palavra flexibilização como ato de tornar flexível <sup>43</sup>. Flexibilizar relações entre partes significa fazer com que elas se tornem maleáveis, mais fáceis de se lidar, para que se possa chegar a um acordo, ter um consentimento mútuo.

Muitos apontam a flexibilização como uma desregulamentação normativa, porém, podemos dizer que se trata de uma substituição de certas garantias por outras:

[...] sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação coletiva. Situa-se aqui a hipótese de redução salarial prevista na Constituição de 1988 (art. 7º, VI), mediante convenção ou acordo coletivo, como também de majoração da jornada de seis horas pra turnos ininterruptos de revezamento, sempre mediante negociação coletiva (art. 7º, XIV). A flexibilização traduz aqui uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho. <sup>44</sup>

No Direito do Trabalho, flexibilizar as normas celetistas seria proporcionar um afastamento da rigidez de algumas leis, ou seja, sua relativização, para que nos casos concretos, sua aplicabilidade permitisse a faculdade de as partes transigirem em relação a determinado imbróglio, bem como revendo a questão das garantias excessivas ao trabalhador e prevendo garantias também ao empregador.

Ocorre que a legislação celetista nem sempre acompanha as mudanças e inovações existentes nas relações de trabalho e na sociedade como um todo, principalmente no aspecto financeiro, e esta defasagem legislativa acabar por não satisfazer tanto o trabalhador quanto o empregador.

O resultado das mudanças advindas pela Globalização causa um impacto nas relações trabalhistas cada vez mais forte e difusa, a sua recepção inicial foi marcada pelo otimismo, mas com o correr do tempo este foi substituído pelo temor e apreensão, eis que o mundo globalizado se tornou mais aberto e receptivo, mas, além das novidades consumíveis, estamos atravessando uma situação de perigo, com a quebra das empresas, corte nos postos de trabalho com mudanças estruturais agravando a exclusão social através da elevação do desemprego e do subemprego, sendo que a exclusão social é inerente ao capitalismo, que foi atenuada pelos

<sup>43</sup>DICIONÁRIO DO AURÉLIO. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/flexibilizar>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>44</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 87-88.

implantes socialistas do sufrágio universal, da barganha coletiva, da legislação do trabalho e da previdência social pública e universal, que o movimento operário e seus aliados conquistaram neste século, portanto, esse é o momento de repensarmos o enfrentamento da exclusão social em novos termos.<sup>45</sup>

A flexibilização, de certa forma, já é existente em nosso Direito do Trabalho, e a própria Constituição Federal nos traz essa realidade, quando permite a diminuição do salário por meio de negociação coletiva, desde que reduzida proporcionalmente a jornada de trabalho.

Tal disposição é o próprio reconhecimento de que, diante das mudanças sofridas em razão da globalização, necessário torna-se admitir possibilidades maiores de negociação entre empregado e empregador, e de não existirem mais tamanhas garantias enrijecidas somente aos empregados tais quais foram criadas no século passado.

O fato da existência dessa rigidez das normas trabalhistas, em cenários de dificuldade econômica, é um dos fatores que mais contribuem com o aumento do desemprego no país, pois na maioria dos casos as empresas com menos poder econômico se vêm com dificuldade em manter todo o seu quadro de funcionários, tendo que muitas vezes dispensar empregados para tentar manter seu negócio em funcionamento.

O resultado mais dramático da crise da economia capitalista é o crescimento extraordinário do desemprego, fenômeno motivado por duas causas básicas: o progressivo declínio das taxas de crescimento econômico aliado ao desenvolvimento tecnológico com aplicação condicionada pelas relações de produção características de tal sistema. O problema não é só social, mas, sobretudo econômico.<sup>46</sup>

O alto desemprego em nosso país já é realidade há anos, e é claro que não é só a legislação defasada que contribui com esse quadro. Existem também questões como os encargos sociais, a alta tributação etc. Mas, o objetivo aqui presente é a discussão dos aspectos da legislação trabalhista que ainda impõem barreiras à continuidade dos empregos e à possibilidade de negociações para que essa própria continuidade seja garantida.

As negociações já existem no direito do trabalho e nas relações de emprego, porém somente no âmbito coletivo, e mais, na realidade somente são encontradas negociações em empresas de grande porte, em indústrias, locais que empregam um enorme número de

---

<sup>45</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 40.

<sup>46</sup>CARLI, Vilma Maria Inocêncio. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 29.

empregados, e que consegue aplicar disposições gerais de negociação para um corpo extenso de funcionários.

Uma das formas de ajuste das normas jurídicas à realidade social é através da negociação coletiva, que é a expressão do Estado Democrático de Direito, enquanto meio de diálogo entre os grupos sociais. É um instrumento que procura manter a estabilidade nas relações entre os trabalhadores e empregadores, desempenhando uma função econômica de distribuição de riquezas, em que os sindicatos dos trabalhadores participam das decisões empresariais, permitindo a harmonização do ambiente de trabalho.<sup>47</sup>

As negociações coletivas permitem tratativas entre empregados e empregadores que vão além das hipóteses que a legislação pode dispor, posto que trata-se de norma geral que nem sempre relata a realidade de forma precisa. Porém, o problema atualmente é justo como o próprio nome deste instituto nos traz: negociação “coletiva”. Negociações coletivas se fazem em grandes empresas, indústrias, que contam com número enorme de funcionários e possibilitam, em momentos de dificuldade financeira, uma negociação em massa que atenda tanto a interesses dos empregados, quanto dos empregadores, visando garantir a continuidade da relação empregatícia.

Tomando o foco do presente trabalho para as micro e pequenas empresas, como por exemplo, aquelas que geralmente não comportam mais do que 03 ou 04 funcionários; imagine um momento de dificuldade financeira, como a crise que o Brasil vem sofrendo já há tempos, e a instabilidade do mercado econômico, bem como dos negócios; as macro empresas conseguem atravessar momentos de crise ao tratar negociações coletivas com a massa operária que emprega. Mas e as micro e pequenas empresas? Como fazer uma negociação coletiva em um ambiente de trabalho que conta com 03 empregados?

Com a dificuldade de se manter funcionários, e a inexistência da possibilidade de se negociar individualmente com um empregado, tampouco de reduzir quaisquer de seus direitos e suas garantias, mesmo que temporariamente e por razões de declínio econômico, muitas micro e pequenas empresas se vêem na iminência de ter que dispensar empregados, e muitas correndo risco até de fechar as portas em razão de já não ter lucro suficiente para suportar sua continuação no mercado.

Isso resulta em dispensas, na maioria das vezes sem justa causa, que acarretam em mais ônus às micro e pequenas empresas, tendo em vista o pagamento de inúmeras indenizações e verbas aos empregados. Daí vem o aumento do número de desempregados no

---

<sup>47</sup>SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 75.

país, e muitos destes acabam por encontrar enorme dificuldade em ingressar novamente no mercado de trabalho, justamente porque muitas empresas fecham as portas, e muitas não contratam novos funcionários ou ficam com medo de abrir novos postos de trabalho em razão da instabilidade financeira pela qual não somente elas passam, mas todo um setor econômico.

Em razão do alto número de desemprego, muitos se submetem ao subemprego, ou seja, trabalham em condições irregulares, sem qualquer registro, sem condições legais, buscam pequenos serviços por conta própria, o que gera uma subutilização da força de trabalho, e que não diminui a alta taxa de desemprego, fazendo aumentar o número de trabalhadores informais, sem registro adequado em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Os números quanto à taxa de desemprego no Brasil há anos são alarmantes, e estampam evidentemente a realidade de que a economia do país não se encontra tão forte quanto aquela que diz ter chegado à 6ª maior economia do mundo, tendo em vista que não consegue propiciar condições que mantenham a continuidade dos vínculos empregatícios dentro do país.

Centenas de milhares de brasileiros perdendo emprego em 2016 e em 2017, e a economia ainda não se recuperou de forma a entusiasmar o trabalhador e o empreendedor brasileiro. Quanto tempo mais a população terá de esperar para ver a inversão desse quadro? Quando poderemos ver a taxa de desemprego do Brasil deixar de subir para despencar, com a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho surgindo para milhões de brasileiros que se encontram desempregados?

O Brasil conta com uma população de pouco mais de 208 milhões de habitantes, conforme estimativa do IBGE já neste ano de 2017<sup>48</sup>. Estimativas do IBGE apontam que, até abril de 2017, a taxa de desemprego no país estava na casa dos 13%, o que nos traz um número de 23 milhões de brasileiros desempregados, que representa quase 10% da população total do país, que se encontra sem trabalho, amargurando a realidade do desemprego no Brasil.

Levamos em consideração ainda que, dos 208 milhões de habitantes, teríamos de retirar da contagem as crianças e os idosos/aposentados que não mais trabalham, para chegar a um número mais exato acerca da taxa de desemprego no Brasil em relação às pessoas que ainda encontram-se em ativa para o labor.

---

<sup>48</sup>INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

Sem ascensão na economia nacional, dificilmente surgem novas vagas de trabalho, pelo contrário, dispensas e demissões se realizam sem que a continuidade do contrato de trabalho se concretize. Medidas são necessárias para mudar o rumo dessa realidade, que até o momento não propicia às pessoas oportunidades no mercado de trabalho.

Propiciar a empregador e empregado negociarem e tentarem formas para garantir a continuidade do contrato de trabalho, seria uma forma de se evitar muitas dispensas, o que reduziria ou pelo menos impediria o crescimento da taxa de desemprego no país.

Lembrando que a flexibilização dos direitos trabalhistas não se traduz em uma redução ou prejuízo dos direitos do trabalhador, mas sim em uma garantia considerável também àqueles que ofertam vagas de emprego aos empregados que muitas vezes não conseguem oportunidades de trabalho em grandes empresas. Outrossim, a flexibilização para desonerar as microempresas e empresas de pequeno porte poderia muito bem influenciar na abertura de muitos postos de trabalho, bem como garantir a continuação dos já existentes, sem a necessidade de dispensas em momentos de dificuldade financeira.

Ademais, não há que se falar em desregulamentação dos direitos trabalhistas com a flexibilização, posto que qualquer alteração deverá obedecer aos princípios máximos existentes na própria Constituição Federal, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como os princípios do direito do trabalho que visam a proteção do trabalhador, mas também assegurando mais direitos e facilidades às microempresas e empresas de pequeno porte para que estas possam garantir também contraprestações justas aos seus trabalhadores.

Em momentos de crise no país, como o atual, um pequeno empregador que, mesmo contando com poucos funcionários, passe por dificuldades financeiras, ao invés de despedir funcionários, poderia muito bem negociar de forma “interparte” com o empregado uma redução da jornada de trabalho com conseqüente redução do salário; poderia oferecer a mudança de regime de horas, colocando funcionários para revezarem escalas com menos horas de trabalho; pensando em pequenas empresas, que contem com no máximo cinco funcionários, por exemplo, em que não há uma efetiva negociação coletiva, a possibilidade de se estabelecer acordos individuais com cada empregado poderia ser vantajoso tanto para empregador quanto para funcionário, evitando o desemprego e visando garantir uma continuidade do vínculo empregatício.

Tomando em conta essa realidade, torna-se necessária a flexibilização das normas trabalhistas para que possa ser possibilitada a negociação entre empregado e empregador, sempre que momentos de dificuldade econômica/financeira apareçam, para que a alta taxa de desemprego no país possa decrescer e as empresas, principalmente micro e pequenas empresas, possam voltar a ter fé na abertura de novos postos de emprego e voltem a contratar, não havendo mais o receio de ter que lidar com uma dispensa sem justa causa que possa lhe acarretar mais prejuízos ainda.

Logo, o ideal seria uma flexibilização de normas trabalhistas para beneficiar, primeiramente, as microempresas e empresas de pequeno porte, pois estas são as que mais têm prejuízo com os ônus trabalhistas, principalmente em momentos de recessão econômica.

### 3. O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/2017 E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Conforme tratado até esta parte do trabalho, buscou-se demonstrar a necessidade de uma legislação que viesse modificar as normas trabalhistas no sentido de flexibilizá-las, para que pudesse proporcionar direitos e garantias não somente ao trabalhador, mas também ao empregador.

Como explanado no capítulo anterior, as microempresas e empresas de pequeno porte acabam por ter que enfrentar uma competitividade muito desonesta no cenário econômico nacional, em virtude de terem que arcar com os mesmos ônus que as empresas de grande porte que possuem renda muito mais abastada que aquelas.

Isso acaba por sempre colocar estas pequenas empresas como vulneráveis e hipossuficientes no mercado. Além de terem um faturamento anual limitado e não serem referências em suas áreas de atuação, as mesmas acabam tendo, muitas vezes, que sacrificar seus lucros para poder chamar atenção dos consumidores ao fornecer seus produtos e serviços, pois ganham esta atenção a partir do momento em que barateiam seus preços em relação aos das grandes empresas.

Essas pequenas empresas contam com número bem reduzido de funcionários, justamente em razão de não possuírem tamanho patrimônio ou lucro mensal/anual que possa arcar com o pagamento de vários trabalhadores, tampouco dos ônus que o contrato de trabalho gera, o que acaba por impossibilitar o avanço e crescimento financeiro destas instituições.

Mesmo possuindo número reduzido de funcionários e renda limitada, as microempresas e empresas de pequeno porte acabam por ter que arcar com os mesmos ônus contratuais que empresas de grande porte que contam com um quadro de funcionários muito maior e faturamento anual bem mais abastado.

[...] 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.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa.** p. 8. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. p. 8-9. Acesso: 24 de novembro de 2017.

Essa situação de hipossuficiência das microempresas e empresas de pequeno porte se agrava ainda mais em momentos de recessão econômico-financeira como a que o país perpassa nos dias de hoje. Se a economia está em crise, o mercado consumidor entra em recessão, as pessoas gastam menos, e conseqüentemente as empresas prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos lucram menos também. Se as microempresas e empresas de pequeno porte já têm renda limitada e faturam menos que as empresas de grande porte, imagine em momentos de crise econômica, seu lucro despenca.

Em razão de não possuírem muito capital, essas pequenas empresas acabam por ter que dispensar funcionários em momentos de dificuldade financeira, pois não conseguem continuar pagando salários à todo o quadro funcional, mesmo que este ainda seja pequeno.

Ocorre que, em muitas ocasiões, a queda no faturamento da microempresa é tão drástico, que a mesma sequer consegue se manter, entrando em colapso, tendo até mesmo que fechar as portas, além de lidar com as rescisões de todos os funcionários. Isso acarreta em um aumento considerável do nível de desemprego no país, resultando na situação atual com milhares de desempregados e com funcionários que vêm seus empregos ameaçados pela crise econômica e queda na renda de seus empregadores.

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.<sup>50</sup>

Assim, a rigidez e inflexibilidade das regras previstas no Direito do Trabalho acabam por proporcionar um efeito bumerangue na relação de labor, pois ao mesmo tempo em que garantem uma ampla gama de direitos ao trabalhador, também dificulta o seu acesso a postos de trabalho, ou a manutenção do emprego de quem já o tem, principalmente em momentos de dificuldade financeira.

Portanto, nota-se que apesar de toda legislação trabalhista, que põe à disposição do trabalhador um largo leque de direitos e garantias, parte deles sequer pode usufruir das benesses a eles conferidas, pois as altas taxas de desemprego e informalidade crescente simplesmente os excluem da ilha protetiva criada pelo legislador. Em suma, a legislação criada abstratamente, inadequada à realidade fática nacional, não consegue ser alcançada por seus destinatários, que em razão dos motivos acima expostos, ficam à margem dessa proteção.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa**. p. 8. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. p. 8. Acesso: 24 de novembro de 2017.

<sup>51</sup>SCHNEIDER, Fabiana Keylla; OLIVEIRA, Lourival José de. **Estudo crítico sobre as propostas de alteração do direito do trabalho: tratamento diferenciado aos empregados de microempresas e de empresas de**

Algumas mudanças específicas na legislação trabalhista brasileira deveriam ocorrer para que as microempresas e empresas de pequeno porte possam continuar figurando no cenário nacional e atuarem em competitividade equiparada com as empresas de grande porte.

Porém, para que a competitividade deixe de ser desleal, as pequenas empresas deveriam ter um tratamento do ponto de vista jurídico e econômico diferenciado das grandes empresas, em razão da disparidade de patrimônio e de condições entre as duas espécies. Uma legislação diferenciada para as microempresas e empresas de pequeno porte não figuraria algo inconstitucional ou ilegal, pois o próprio ordenamento jurídico brasileiro prevê o princípio da igualdade material, que trata-se da aplicação de medidas e tratamentos desiguais que possam igualar aqueles que estão situação de desigualdade, para se alcançar a igualdade formal. Logo, a “elaboração de uma legislação trabalhista ordinária diferenciada, privilegiando a microempresa e a empresa de pequeno porte, também não apresentaria implicações ao princípio da igualdade”<sup>52</sup>.

Não há como se chegar a uma igualdade formal entre pequenas e grandes empresas se à estas são dados os mesmos tratamentos jurídicos e econômicos. Haveria de ser implantada uma legislação diferenciada que pudesse beneficiar as pequenas empresas, para que estas possam atuar com a menor desigualdade possível em relação às grandes empresas, para que não sejam ser excluídas do cenário nacional e não deixem de prover empregos à muitos trabalhadores.

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

Operacionalizar a concretização do tratamento diferenciado também observa os princípios hermenêuticos: da interpretação conforme a constituição; da unidade da constituição; da máxima efetividade; da harmonização e da força normativa da constituição.<sup>53</sup>

Existe a Lei Complementar nº 123/2006, uma legislação que propicia um tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. Porém, o tratamento

---

**pequeno porte é constitucional e necessário?** Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n.2, Maio/Ago. 2007. p. 133.

<sup>52</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 98.

<sup>53</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 96.

diferenciado propiciado por esta lei se dá mais no âmbito tributário, e não trabalhista, mesmo trazendo poucos dispositivos sobre direito do trabalho.

No Capítulo VI – Da Simplificação das Relações de Trabalho, Seção II – Das Obrigações Trabalhistas, a LC traz, em seus Artigos 51 e 52, o seguinte:

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.

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.

A referida lei complementar traz disposições referentes ao direito do trabalho apenas no tocante a simplificação das relações de labor, dispensando as microempresas e empresas de pequeno porte do cumprimento de algumas obrigações acessórias. Neste sentido:

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

Porém, embora a norma tenha trazido inovações no aspecto relativo à simplificação das relações de trabalho, na medida em que a microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas apenas do cumprimento de algumas obrigações acessórias, continuam a ser tratadas nos mesmos moldes das grandes e das médias empresas, sem terem recursos técnicos, estruturais e financeiros para tal, o que as impede de ofertar um número maior de postos de trabalho formais.<sup>54</sup>

Este foi sim um importante passo tomado no ordenamento jurídico brasileiro para beneficiar as pequenas empresas, principalmente pela implantação do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, o Simples Nacional.

<sup>54</sup>ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009. p. 55

Este regime trata-se de um sistema especial na arrecadação de impostos e contribuições das microempresas e empresas de pequeno porte, simplificando o recolhimento dos tributos em um único documento de arrecadação, que abrange os impostos descritos no Artigo 13 da LC nº 123/2006.

Mas ainda há a necessidade de normas que propiciem benefícios especiais às pequenas empresas, que visem a diminuição de encargos sociais e trabalhistas, reduzindo os ônus contratuais que recaem sobre as microempresas e empresas de pequeno porte da mesma forma que recaem para as empresas de grande porte.

Uma mudança igualmente importante ocorrida com a Lei Complementar nº 123/2006 é a diminuição da alíquota da Contribuição Patronal Previdenciária (CPP) para as microempresas e empresas de pequeno porte que optam pelo regime tributário do Simples Nacional, disposto nos Artigos 12 e 13 da LC. A Contribuição Patronal Previdenciária, de forma geral para todas as empresas, está prevista no Artigo 22 da Lei nº 8.212/1991:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos ou sentença normativa.

Para as pequenas empresas que são optantes do regime tributário do Simples Nacional, a alíquota da Contribuição Patronal Previdenciária é reduzida, conforme disposto nas tabelas que se encontram anexas a Lei Complementar nº 123/2006.

Consideremos como exemplo uma microempresa de comércio que, obedecendo a Lei Complementar nº 123/2006, tenha renda bruta anual de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), ou seja, fatura R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por mês. Ainda, que esta empresa conte com 05 (cinco) funcionários, todos com remunerações mensais iguais de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), sobre as quais incide a Contribuição Patronal Previdenciária.

Tomemos como base a alíquota do Simples Nacional para uma microempresa de comércio que tenha a renda bruta anual de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Essa alíquota, segundo a tabela do Anexo I da LC 123/2006, é de 5,47% (cinco vírgula quarenta e sete por cento) sobre essa receita bruta em 12 meses da microempresa, sendo 2,75% (dois vírgula setenta e cinco por cento) referente à CPP, 1,86% (um vírgula oitenta e

seis por cento) referente ao ICMS (Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação), e 0,86% (zero vírgula oitenta e seis por cento) correspondente ao COFINS (Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social).

Assim, o valor que essa microempresa recolheria anualmente pelo Simples Nacional é de 5,47% sobre sua receita bruta anual de R\$ 360.000,00, resultando num montante de R\$ 19.692,00 (dezenove mil seiscentos e noventa e dois reais).

Se comparássemos ao percentual de 20% da alíquota normal de recolhimento somente da CPP, que é de 20% sobre a remuneração de todos empregados da microempresa, e considerando que cada um dos 05 obreiros recebiam R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) por mês, teríamos:  $R\$ 1.200,00 \times 5 = R\$ 6.000,00 \times 20\% = R\$ 1.200,00 \times 12$  (meses) = R\$ 14.400,00 (quatorze mil e quatrocentos reais) por ano de recolhimento somente da Contribuição Patronal Previdenciária da microempresa, sem contar que esta deveria pagar também todos os demais tributos incidentes, principalmente impostos como ICMS (imposto de circulação de mercadorias e serviços), ISS (imposto sobre serviços de qualquer natureza), IRPJ (imposto de renda de pessoa jurídica), contribuição do próprio empresário à Seguridade Social, como contribuinte individual, dentre outros.

Ora, este dispositivo infraconstitucional que diminui as alíquotas de tributos às microempresas e empresas de pequeno porte visa cumprir com o disposto no Artigo 170, inciso IX, de nossa Carta Magna, que prega o tratamento diferenciado às pequenas empresas criadas no país:

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.

Neste sentido tornava-se necessária uma reforma legislativa com vistas a proporcionar direitos e garantias não só aos trabalhadores, mas também às próprias microempresas e empresas de pequeno porte que podem ofertar vagas de trabalho, sendo estas instituições diretamente responsáveis na ajuda ao combate ao desemprego no país em razão do desafogo que estas proporcionam ao empregar muitos trabalhadores que não conseguem serviços em empresas de grande porte.

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.<sup>55</sup>

Destaca-se também que, uma flexibilização das normas trabalhistas poderia gerar também uma espécie de combate ao trabalho informal, em que muitos trabalhadores, em razão da dificuldade de se encontrar um trabalho formal, submetem-se a trabalhos com condições aquém daquelas que a legislação requisita, e muitas vezes os obreiros sequer conseguem um registro na carteira de trabalho, deixando de receber benefícios de seguridade e garantia por tempo de serviço.

Pois bem, neste ano de 2017 foi promulgada a Lei nº 13.467, mais especificamente no dia 13 de julho. Esta lei altera vários dispositivos legais ligados ao Direito do Trabalho, principalmente na CLT, modificações estas feitas justamente para proporcionar a tão mencionada flexibilização das normas trabalhistas.

Claro que as modificações contidas nesta nova Lei são aplicáveis a todos os contratos de trabalho celetistas, e mesmo não sendo especificamente ligada a benefícios somente às microempresas e empresas de pequeno porte, principal objetivo do presente trabalho, é imprescindível abordar as principais mudanças que esta lei traz para a legislação celetista, principalmente porque mesmo beneficiando as grandes e macroempresas, beneficiam também as micro e pequenas empresas.

### **3.1. Principais Mudanças em Aspectos do Contrato de Trabalho com a Lei nº 13.467/2017**

Muitas mudanças foram implantadas nas normas de Direito do Trabalho, especialmente para atender às modificações que as relações de trabalho sofreram nas últimas décadas em razão da globalização, da tecnologia e do capitalismo frenético.

---

<sup>55</sup>SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa.** p. 8. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. p. 15-16. Acesso: 24 de novembro de 2017.

Dentre as principais mudanças ocorridas, e que nos interesse abordar neste trabalho, podemos citar: a) enxugamento das parcelas com natureza salarial; b) extinção do pagamento de indenização em razão de demissão sem justa causa (antiga disposição do Art. 477 da CLT); c) a desnecessidade de homologação do pedido de demissão ou recibo de quitação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) no Ministério do Trabalho e Previdência Social ou nos Sindicatos; d) possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador; e) faculdade ao empregado e ao empregador de firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria; f) extensão da jornada do trabalho parcial de 25 (vinte e cinco) para 30 (trinta) horas semanais, ou para 26 (vinte e seis) horas semanais com possibilidade de 06 (seis) horas extras; g) possibilidade de compensação de horas extras através de banco de horas; h) possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos por acordo ou convenção coletiva; i) regulamentação do teletrabalho; j) regulamentação do trabalho intermitente.

### **3.1.1. Enxugamento das parcelas com natureza salarial**

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, houve o que pode ser chamado de enxugamento das parcelas com natureza salarial. Isto quer dizer que algumas parcelas que antes eram pagas aos empregados e refletiam na folha de pagamento, agora não mais terão natureza salarial.

Tal disposição encontra-se no Art. 457, § 2º da CLT, com a redação dada pela nova Lei:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

[...]

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

Assim, não incorporarão a remuneração do empregado os valores pagos a título de ajuda de custo (limitadas a 50% da remuneração mensal), auxílio-alimentação, diárias para viagem e prêmios, sobre os quais também não incidirá encargo trabalhista e previdenciário.

### **3.1.2. Extinção da multa do Art. 477 da CLT**

A antiga redação do Art. 477 assegurava ao empregado dispensado sem justa causa uma indenização, paga na base da maior remuneração que o mesmo teria recebido na empresa. Assim fica o referido artigo com o advento da Lei nº 13.467/2017:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

Com a nova redação, a indenização foi suprimida, fazendo constar no Art. 477 apenas a obrigação do empregador em anotar na CTPS do empregado a dispensa e comunicá-la aos órgãos competentes, bem como proceder ao pagamento das verbas rescisórias devidas.

### **3.1.3. A desnecessidade de homologação do pedido de demissão ou recibo de quitação do TRCT**

Fica revogado o § 1º do Art. 477 da CLT, que exigia a assistência do respectivo sindicato ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social para firmar pedido de demissão ou recibo de quitação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) de empregado que contasse com mais de 01 (um) ano de serviço.

Tal revogação facilita a negociação entre empregado e empregador com relação à extinção do contrato de trabalho.

### **3.1.4. Possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador**

O Art. 484-A da CLT, com redação dada pela lei em comento, traz a seguinte possibilidade:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Assim, poderão as partes negociar com mais facilidade uma possível rescisão de contrato de trabalho, sem a rigidez da norma que outrora existia.

### **3.1.5. Faculdade ao empregado e ao empregador de firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas**

O Art. 507-B da CLT, com sua nova redação, permite a empregado e empregador firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, discriminando as obrigações cumpridas mensalmente e liberando as parcelas nele especificadas, ou seja, não poderão ser objeto de reclamatória, tendo em vista a anuência do empregado quanto a quitação de determinada verba discriminada no termo.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### **3.1.6. Extensão da jornada do trabalho parcial**

A jornada de trabalho parcial, que anteriormente à Lei nº 13.467/2017 era de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais, agora será a jornada que não ultrapasse 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou 26 (vinte e seis) horas semanais, com possibilidade de prorrogação por mais 06 (seis) horas semanais. Assim dispõe o Art. 58-A da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

O § 5º do referido artigo também traz a possibilidade de as horas suplementares prestadas pelo trabalhador em jornada parcial serem compensadas até a semana imediatamente posterior à da sua execução, ao invés de serem pagas pelo empregador. No entanto, caso as horas extras não forem compensadas nos moldes deste dispositivo legal, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente.

### 3.1.7. Possibilidade de compensação de horas extras através de banco de horas

O Art. 59 da CLT, em seu § 2º, permite, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a compensação das horas extras prestadas pelos empregados, sem precisarem ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, desde que compensadas no período máximo de 01 (um) ano. Assim, seria criado um banco de horas para cômputo das horas suplementares, para que estas fossem compensadas em outro dia pelos empregados.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

[...]

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Já os §§ 5º e 6º do Art. 59 da CLT, incluídos pela Lei nº 13.467/2017, possibilitam a compensação de horas mensalmente mediante acordo individual entre empregado e empregador, seja de forma tácita ou expressa, desde que sejam compensadas no período máximo de 06 (seis) meses.

Tal modificação permite que as partes da relação de trabalho negociem os horários de prestação de serviço de acordo com a necessidade e o pico de produção na empresa. Por exemplo, em épocas de produção alta, e em caso de necessidade de extensão da jornada diária de trabalho, as empresas poderiam contar com a prestação de serviços de seus funcionários em horário extra, porém, sem precisar pagar um adicional por essas horas suplementares, desde que criado um banco de horas para que haja a compensação destas horas extras em outros dias, e que fosse respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias de serviço.

Assim, em tempos de crise financeira ou em tempos de queda na produção da pequena empresa, o empregado poderia usufruir as horas que teria acumulado no banco de horas, não ultrapassando o limite anual de acúmulo de horas.

Assim leciona Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização da jornada de trabalho proporciona tempo livre ao empregado para que possa fazer outras coisas, como estudar, freqüentar a igreja, o clube etc.

Pode proporcionar maior produtividade na empresa, pois o empregado trabalho mais descansado. É sabido que o maior índice de acidentes do trabalho ocorre no período da prorrogação da jornada de trabalho, quando o empregado já está cansado. O trabalhador esgotado fisicamente tem baixo rendimento, baixa produtividade. A limitação do tempo de trabalho é uma forma de atenuar os efeitos do desemprego, pois podem ser contratados outros trabalhadores com a menor jornada de trabalho para os empregados que já trabalham na mesma empresa. É a afirmação: trabalhar menos, para trabalharem todos.<sup>56</sup>

Isso pode proporcionar ao empregado tempo maior diariamente para resolver seus assuntos particulares e obrigações da vida cotidiana quando usufruir da compensação de horas, bem como assegurá-lo maior tempo de descanso entre as jornadas e maior tempo para lazer ou para convivência com a própria família. Assim, o horário flexível adéqua as necessidades do empregado aos interesses do empregador, e vice-versa.

Tal medida serviria, ainda, além de proporcionar mais vagas de emprego, como uma espécie de prevenção a acidentes de trabalho, que geralmente ocorrem sempre em razão de turnos muito longos de trabalho que proporcionam cansaço, sonolência e desatenção aos funcionários.

### **3.1.8. Possibilidade de redução do intervalo intrajornada**

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada para o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, mediante acordo ou convenção coletiva, está tutelada no Art. 611-A, inciso III da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Outro detalhe importante é que, nos termos do Art. 71, § 4º da CLT, com a nova redação, o tempo suprimido do intervalo intrajornada será pago com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, porém, com o aditivo de que este pagamento terá caráter indenizatório, ou seja, não terá caráter salarial e não terá reflexos, sendo uma medida que desonera a folha de pagamento.

<sup>56</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 89.

### 3.1.9. Regulamentação do teletrabalho

A prestação de serviços em regime de teletrabalho foi regulamentada na CLT com a Lei nº 13.467/2017, mais precisamente nos Arts. 75-A ao 75-E. Encontramos o conceito de teletrabalho na redação do Art. 75-B:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Há certas profissões cujas atividades não precisam necessariamente ser desempenhadas no âmbito da empresa, podendo ser executadas pelos empregados em sua própria residência. É o caso do teletrabalho agora regulamentado na CLT. Basta que tal modalidade de prestação de serviços conste expressamente no contrato de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como o empregador forneça ao subordinado as instruções necessárias para que sejam evitadas doenças e acidentes de trabalho.

Sérgio Pinto Martins nos disserta a respeito do trabalho em domicílio e do teletrabalho:

O trabalho à distância é gênero que abrange o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O trabalho à distância é uma espécie de flexibilização da relação de emprego, já que as tarefas são prestadas fora do âmbito da empresa. A subordinação pode ficar mitigada, porque o número de ordens de serviço pode ser menor, justamente pelo fato de que o empregado não trabalha no ambiente interno da empresa. Trabalho em domicílio é o prestado na residência do empregado e não na sede do empregador. É o que ocorre, em certos casos, com o teletrabalho.  
[...]  
O empregado tanto pode trabalhar na sede do empregador como em seu próprio domicílio. É certo que em seu domicílio poderá fazer o horário que desejar, mostrando que a subordinação pode ser mais leve.<sup>57</sup>

Claro, que para a configuração do vínculo de emprego, é necessária ainda a subordinação do empregado ao empregador e a pessoalidade na prestação dos serviços. Estes requisitos podem ser cumpridos através das ordens do empregador para que o funcionário produza metas, entregue os produtos ou preste os serviços em prazos estipulados pelo empregador, etc. Assim discorre Martins:

Para a caracterização do vínculo de emprego com o empregador, é preciso que o empregado em domicílio tenha subordinação, que poderá ser medida pelo controle do empregador sobre o trabalho do empregado, como estabelecendo cota de produção, determinando dia e hora para a entrega do produto, qualidade da peça etc.

<sup>57</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 77.

A personalidade também será necessária para a confirmação do contrato de trabalho, pois se o trabalhador é substituído por familiar na prestação de serviços, não há pacto laboral. Os familiares poderão colaborar, porém não de forma frequente.<sup>58</sup>

Por exemplo, numa pequena empresa cuja atividade principal é a realização de costuras e bordados, as atividades podem ser prestadas por costureiras em suas próprias casas, sem ter que se dirigir ao estabelecimento comercial; é uma vantagem tanto para o próprio trabalhador, que não teria que gastar combustível em seu veículo ou sair de casa com muita antecedência para ir a pé ao trabalho, bem como poupa o empregador de ter que pagar auxílio transporte ou providenciar transporte aos seus empregados; outrossim, o empregado estaria prestando serviços no conforto de sua residência, podendo variar os horários de trabalho, desde que atendendo às ordens referentes à prazos e metas designadas pelo empregador.

### **3.1.10. Regulamentação do trabalho intermitente**

A modalidade de prestação de trabalho em caráter intermitente está regulamentada pelos Arts. 443, § 3º, e 452-A, ambos da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva [...].

Tal prestação de serviços se daria de acordo com a necessidade do empregador, e podendo ser feita pelo empregado em um ou alguns dias da semana, de acordo com a demanda do serviço. O pagamento seria feito estipulando-se o valor do trabalho-hora do empregado, sempre respeitando o valor do salário mínimo por hora de trabalho.

Segundo Martins:

No trabalho intermitente, o empregado não presta serviços todos os dias, mas nos períodos em que há necessidade de trabalho. Há uma alternância de períodos de atividade do empregado com períodos de inatividade.

O trabalho irá ocorrer em um ou alguns dias da semana, em algumas semanas, em alguns dias do mês ou do ano.

---

<sup>58</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 78.

Fala-se em trabalho fixo descontínuo e em trabalhadores por chamada.<sup>59</sup>

O trabalho intermitente não se confunde com o trabalho temporário, pois este se dá num prazo de 03 (três) meses, nem com o trabalho sazonal, pois neste caso os serviços são prestados de acordo com safras, colheitas, épocas do ano específicas.

A título de exemplo, a prestação de serviços em caráter intermitente é muito comum em hotéis em período de férias e fim de ano, quando o empregador tem a necessidade de contratar mais funcionários como cozinheiros, faxineiros etc., em razão da maior demanda de clientes que surge nos períodos de férias.

Sendo essas as principais mudanças trazidas à Consolidação das Leis do Trabalho com o advento da Lei nº 13.467/2017, é crível que benefícios ocorrerão para os empregadores, principalmente para as micro e pequenas empresas.

### 3.2. O Projeto de Lei 450/2015 e o Simples Trabalhista

Além das mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a flexibilização tratada no presente trabalho deveria se dar como forma de trazer ao ordenamento justicial brasileiro alternativas que pudessem desonerar principalmente as microempresas e empresas de pequeno porte para que estas possam manter os empregos já existentes, bem como adequar a situação dos trabalhadores informais, e quiçá proporcionar a abertura de novos postos de trabalho, reduzindo a concorrência desleal para com as empresas de grande porte.

Uma das alternativas já pensadas por alguns doutrinadores e pesquisadores do direito é o chamado “Simples Trabalhista”:

Uma ação que efetivamente pode contribuir para a saída desse problema é a criação de uma espécie de “Simples Trabalhista” para reduzir a informalidade, estimular a criação de novos postos de trabalho e proteger, ainda que parcialmente, os trabalhadores. Para tanto, os especialistas no assunto opinam, aos quais uma questão é unânime: as micro e as pequenas empresas sofrem diariamente com a falta de flexibilização da legislação trabalhista.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 87.

<sup>60</sup>SCHNEIDER, Fabiana Keylla; OLIVEIRA, Lourival José de. **Estudo crítico sobre as propostas de alteração do direito do trabalho: tratamento diferenciado aos empregados de microempresas e de empresas de pequeno porte é constitucional e necessário?** Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n.2, Maio/Ago. 2007. p. 134.

Este tema gerou inclusive a criação do Projeto de Lei 450/15. Tal sistema seria criado para instituir o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal para as microempresas e empresas de pequeno porte:

A Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 450/15, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), que institui o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal para as microempresas e empresas de pequeno porte (Simples Trabalhista). Conforme o texto, a informalidade no trabalho atinge 50% dos brasileiros que trabalham como empregados ou por conta própria. Os trabalhadores autônomos já contam com as proteções básicas da Previdência Social, e o projeto em questão visa trazer essa segurança aos empregados informais de microempresas e empresas de pequeno porte.

Com a proposta, o autor pretende ampliar os postos de trabalho com redução de encargos sociais e custos para as empresas, incluindo no mercado formal de trabalho grande parcela dos trabalhadores que não têm carteira assinada e, por consequência, não possuem qualquer direito trabalhista.<sup>61</sup>

O Artigo 3º do referido PL traz propostas de mudanças que podem propiciar benefícios às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito trabalhista, visando ainda mais garantir o tratamento diferenciado e favorecido à estas e o combate ao trabalho informal. O Projeto de Lei visa trazer as seguintes inovações: permitir que acordos ou convenções coletivas possam fixar regime especial de piso salarial; dispensar o acréscimo do percentual de horas extras se o excesso de horas puder ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, criando-se um banco de horas para o empregado (modificação esta já trazida pela Lei nº 13.467/2017); permitir o trabalho em domingos e feriados, respeitando-se a compensação das horas em outros dias; permitir que acordo escrito firmado entre o empregador e empregado possa fixar o horário de trabalho durante o aviso prévio e dispor sobre o fracionamento das férias em até três períodos.

Outra mudança importante a ser aplicada em uma legislação específica às microempresas e empresas de pequeno porte, para adequação de empregados informais, seria a redução da alíquota do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) a ser recolhido pelo empregador, que, segundo o Artigo 15 da Lei nº 8.036/1990, é de 8% (oito por cento):

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

---

<sup>61</sup>CÂMARA DOS DEPUTADOS – CÂMARA NOTÍCIAS – TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Projeto pretende diminuir informalidade com criação de Simples trabalhista.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/502830-PROJETO-PRETENDE-DIMINUIR-INFORMALIDADE-COM-CRIACAO-DE-SIMPLES-TRABALHISTA.html>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

Essa diminuição da alíquota do FGTS ajudaria a desonerar a folha de pagamento do funcionário, e ainda assim haveria o depósito do FGTS pelas pequenas empresas.

Tal mudança é proposta pelo Projeto de Lei nº 450/15, no inciso VIII de seu Artigo 3º, que pretende diminuir a alíquota do FGTS de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento), nos mesmos moldes do Artigo 2º, inciso II da Lei nº 9.601/1998, que disciplina o contrato de trabalho por tempo determinado, e diz:

Art. 2º Para os contratos previstos no art. 1º, são reduzidas, por sessenta meses, a contar da data de publicação desta Lei:

(...)

II - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

A diferença é que neste PL, a diminuição da alíquota do FGTS de 8% para 2% valeria para todos os contratos de trabalho que viessem a ser celebrados a partir da vigência da Lei.

Imaginemos uma microempresa que contem 05 (cinco) funcionários que recebem, igualmente, remunerações de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) por mês. A alíquota atual do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço é de 8% (oito por cento), o que geraria:  $R\$ 1.200,00 \times 8\% = R\$ 96,00 \times 5 = R\$ 480,00$  (quatrocentos e oitenta reais) por mês a mais de despesas somente com o recolhimento do FGTS de todos os funcionários.

Agora consideremos que a alíquota fosse de 2%, conforme proposto pelo Projeto de Lei em análise, logo:  $R\$ 1.200,00 \times 2\% = R\$ 24,00 \times 5 = R\$ 120,00$  (cento e vinte reais). Ou seja, as despesas com recolhimento de FGTS desta microempresa reduziriam em 25% (vinte e cinco) por cento, quatro vezes menos custosa.

Outra inovação a ser trazida pelo Projeto de Lei citado, em seu Artigo 6º, é a possibilidade de o empregado de microempresa e empresa de pequeno porte optante pelo Simples Trabalhista poder sacar a qualquer tempo recursos que estejam depositados em seu nome no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço para custear gastos com sua qualificação profissional, desde que observada a carência de 1 (um) ano, contada a partir da data de sua admissão na empresa.

Tal mudança ajudaria o empregado a se qualificar em sua vida profissional, fazer cursos profissionalizantes e de especialização em sua área de atuação, o que contribuiria ainda mais com a oportunidade de ascensão do trabalhador.

A própria justificativa apresentada para a criação do referido projeto de lei traz a importância de surgirem modificações no ordenamento jurídico que possam viabilizar às

microempresas e empresas de pequeno porte contratarem mais empregados, manter os que já estão em seus postos de trabalho e regularizar os que estão trabalhando de maneira informal, visando erradicar a situação alarmante dos trabalhos informais no Brasil:

Apesar de o Brasil apresentar crescente tendência de geração de empregos formais, a informalidade no trabalho ainda é um problema sério, atingindo cerca de 50% dos brasileiros que trabalham como empregados, por conta própria ou até como empregadores.

[...]

Entre os empregados, a informalidade atinge mais de 15 milhões de brasileiros. A grande maioria trabalha nas microempresas e nas empresas de pequeno porte – muitas delas também informais. Uma inovação nas leis trabalhistas certamente induzirá a formalização desses empregados e das próprias empresas, protegendo os trabalhadores, reduzindo a insegurança jurídica das empresas e contribuindo para a Previdência Social.

As microempresas e as empresas de pequeno porte já recebem um tratamento diferenciado nos campos tributário e previdenciário. Falta agora uma simplificação da burocracia e uma redução dos custos de contratação.

Esse é o foco do Simples Trabalhista. Trata-se de um programa de inclusão social de grande amplitude por atingir empresas e os empregados informais.

Para tanto, não há necessidade de mudanças radicais e nem de reforma constitucional. Pequenos ajustes em leis ordinárias podem viabilizar esse Programa. Com ele, o Brasil terá mecanismos de proteções especiais para empresas e empregados vulneráveis que vivem no desamparo.

Nesse sentido, o projeto contempla uma série de mudanças na sistemática de contratação dos empregados das micro e pequenas empresas, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 - o Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

O projeto tem como base a criação de mecanismos para as microempresas e empresas de pequeno porte realizarem negociações coletivas em separado e que sejam condizentes com suas reais condições.<sup>62</sup>

Assim, a criação de um Simples Trabalhista nos moldes do PL 450/2015 poderia ajudar no combate aos empregos informais, providenciando registro em Carteira de Trabalho para muitos trabalhadores que prestam serviços muitas vezes na irregularidade total, sem amparo da legislação pátria, sem ter seus direitos trabalhistas garantidos.

Torna-se necessária a flexibilização e alteração de normas do direito do trabalho, no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte, para que possa ser concedido à estas um tratamento diferenciado e favorecido, em relação às grandes empresas, nos termos do próprio Artigo 170, inciso IX da Constituição Federal, tendo em vista a hipossuficiência destas pequenas empresas em razão da competitividade injusta que as mesmas enfrentam no cenário econômico atual, em períodos de recessão e dificuldade financeira.

---

<sup>62</sup>DELGADO, Júlio. **Projeto de Lei nº 450/15, Deputado Júlio Delgado (PSB-MG)**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/502830-PROJETO-PRETENDE-DIMINUIR-INFORMALIDADE-COM-CRIACAO-DE-SIMPLES-TRABALHISTA.html>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As microempresas e empresas de pequeno porte são importantes institutos que muito contribuem com a economia nacional, bem como desempenham um importante papel social pelo fato de promover mais da metade dos postos de trabalho formais do país.

Porém, é de comum saber que estas pequenas empresas não apresentam a mesma estrutura, capital e patrimônio de uma macro ou grande empresa, além de não ter o mesmo número de trabalhadores em seu quadro de funcionários. E mesmo havendo essa disparidade de condições econômicas, é dado tanto à microempresas quanto às macroempresas o mesmo tratamento trabalhista, bem como referente a certos encargos sociais.

Isso impede, principalmente em momentos de dificuldade econômica, a progressão e até mesmo a continuidade dos negócios de uma empresa de pequeno porte. Em razão disso é que seria necessária uma flexibilização das normas de direito do trabalho no sentido de, nos moldes do que é pregado pela Lei Complementar nº 123/2006, promover um tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte em relação às macroempresas, tendo em vista que a referida Lei Complementar traz um tratamento diferenciado, na seara trabalhista, somente em relação a certas obrigações acessórias, sem ter um caráter muito desonerador em relação às pequenas empresas.

O advento da Lei nº 13.467/2017 flexibilizará sim as relações trabalhistas em determinados aspectos, principalmente nas negociações entre empregado e empregador, que poderão deliberar a parte, sem necessidade de intervenção coletiva, sobre muitos aspectos do contrato de trabalho.

Esta flexibilização trará benefícios sim às microempresas e empresas de pequeno porte, porém, ao mesmo tempo trará muito mais benefícios à macroempresas, que poderão ter muito mais facilidade para negociar com seus funcionários, podendo em muito desonerar suas folhas de pagamento e acumular mais capital, ao passo em que a microempresa, mesmo tendo tais benefícios, não serão em grande escala, e a desproporção para com as grandes empresas continuará prevalecendo.

O Projeto de Lei nº 450/2015 é uma forma alternativa de propiciar esse tratamento diferenciado, na medida em que traz propostas que possibilitariam uma forma mais fácil de contratação e manutenção do contrato de trabalho de muitos funcionários que se encontram

em condições informais e irregulares de trabalho, ajudando a diminuir os níveis de trabalho informal que são altos no Brasil, bem como podendo propiciar um aumento no número de vagas de emprego no país.

A necessidade então seria de promover, de forma eficaz, um tratamento diferenciado entre as pequenas e grandes empresas, através de uma legislação específica que dispusesse de normas de caráter trabalhista e econômico em prol das empresas menos favorecidas financeiramente, a fim de que, mesmo em momentos de recessão econômica, as empresas hipossuficientes poderiam continuar mantendo seu funcionamento regular.

## REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

**História da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>.

CARLI, Vilma Maria Inocência. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho**. Campinas-SP: ME Editora, 2005.

**Taylorismo e Fordismo**. Disponível em: <http://brasilecola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>.

**Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador**. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931999000100004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100004).

**Evolução das Relações Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>.

**Êxodo Rural**. Disponível em: <http://www.infoescola.com/geografia/exodo-rural/>.

SCHÄFER, José Orlando. **A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho**. Revista Fórum da Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, v.34, nº 398, 2017. p. 68.

LUCA, Guilherme Domingos de. **Flexibilização do Contrato de Trabalho e Crise Econômica: Análise do Papel da Internet nas Relações Juslaborais**. Curitiba: CRV, 2017. p. 78.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 143.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta**. In: VIANA, Márcio Tulio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 206-207.

ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. **O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Perspectivas do Direito do Trabalho**. In: NÚCLEO MASCARO (Org.). *O Direito do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Desemprego fecha 2016 com taxa média de subutilização de 20,9%, diz IBGE**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-02/desemprego-fecha-2016-com-taxa-media-de-desocupacao-de-209-diz-ibge>.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. **A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa**. p. 4-5. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>.

SEBRAE. **Entenda as diferenças entre microempresa, pequena empresa e MEI**.

Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>.

**Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil**. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1898.pdf>.

**O Mapa das Micro e Pequenas Empresas**. Disponível em:

<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenasempresas>.

SCHNEIDER, Fabiana Keylla; OLIVEIRA, Lourival José de. **Estudo crítico sobre as propostas de alteração do direito do trabalho: tratamento diferenciado aos empregados de microempresas e de empresas de pequeno porte é constitucional e necessário?** Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n.2, Maio/Ago. 2007.

CÂMARA DOS DEPUTADOS – CÂMARA NOTÍCIAS – TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Projeto pretende diminuir informalidade com criação de Simples trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/502830-PROJETO-PRETENDE-DIMINUIR-INFORMALIDADE-COM-CRIACAO-DE-SIMPLES-TRABALHISTA.html>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.