

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA
FACULDADE DE DIREITO

**DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL PARA MICROEMPREENDEDORES
INDIVIDUAIS**

RAPHAEL BRAGA SERPA

FORTALEZA
2019

RAPHAEL BRAGA SERPA

**DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL PARA MICROEMPREENDEDORES
INDIVIDUAIS**

Monografia apresentada para
obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professor Emmanuel
Teófilo Furtado

FORTALEZA
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S1d SERPA, RAPHAEL BRAGA.
DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL PARA MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS /
RAPHAEL BRAGA SERPA. – 2019.
48 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2019.
Orientação: Prof. Dr. EMMANUEL TEOFILO FURTADO.

1. CONTRATO DE TRABALHO. I. Título.

CDD 340

RAPHAEL BRAGA SERPA

DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL PARA MICROEMPREENDEDORES
INDIVIDUAIS

Monografia apresentada para obtenção
do grau de Bacharel em Direito.
Orientador: Professor Emmanuel Teófilo
Furtado

Aprovada em: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Emmanuel Teófilo Furtado (Orientador)

Professor MSc. David Alcântara Isidoro
Universidade de Coimbra

Professor Matheus Cintra Bezerra
Mestrando Universidad Europea del Atlantico

RESUMO

As alterações discutidas e introduzidas no ordenamento jurídico, inclusive através de reformas, consideram o Direito do Trabalho como um bloco único a ser obedecido por todas as empresas, invariavelmente. Diante das particularidades de cada tipo de empreendimento social, mesmo considerando as diversas alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, observa-se lacuna sobre discussões a respeito da necessidade de analisar o Direito do Trabalho sob olhar individualizado, considerando as diferenças existentes entre cada tipo de porte empresarial, desde o microempreendedor individual às grandes empresas e multinacionais. É necessário um estudo aprofundado sobre a existência de divergência na relação empregador-empregado entre estes tipos de sociedades empresárias, diferenças nos impactos relativos das demandas judiciais, considerando a análise sob o enfoque do porte empresarial, e quais as consequências no desenvolvimento de cada empreendimento, inclusive na abertura de novas empresas.

Em homenagem aos 10 anos da regulamentação do Microempreendedor Individual, realiza-se um estudo sobre a necessidade de especialização das normas trabalhistas para este grupo de empreendedores, abordando comparativos sobre elementos jurídicos da legislação já existente, principalmente a que estabelece o tratamento tributário diferenciado e favorecido para estes portes societários, o denominado Simples Nacional.

ABSTRACT

The changes discussed and introduced in the legal system, including through reforms, consider labor law as a single block to be obeyed by all companies invariably. Given the particularities of each type of social enterprise, even considering the various changes introduced by the Labor Reform, there is a gap about discussions about the need to analyze Labor Law under an individualized look, considering the differences between each type of business size. from the individual microentrepreneur to large companies and multinationals. An in-depth study is needed on the existence of divergence in the employer-employee relationship between these types of business corporations, differences in the relative impacts of lawsuits, considering the analysis from a business perspective, and what are the consequences on the development of each enterprise, including opening new businesses.

In honor of the 10 years of Individual Microentrepreneur regulation, a study is conducted on the need for specialization of labor standards for this group of entrepreneurs, comparing the legal elements of existing legislation, especially the one that provides for differentiated and favored tax treatment. for these corporate sizes, the so-called Simples Nacional.

SÍMBOLOS, ABREVIATURAS, SIGLAS E CONVENÇÕES

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Simplex Nacional	Regime Tributário diferenciado e favorecido previsto na Lei Complementar nº 123 de 14.12.2006
MEI	Microempreendedor Individual
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
CNPJ	Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas
CPF	Cadastro das Pessoas Físicas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONCEITOS BÁSICOS SOBRE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	10
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO PORTE DA EMPRESA	15
3.1 Princípio Da Proteção.....	15
3.2 Princípio Da Primazia Da Realidade.....	16
3.3 Princípio Da Continuidade.....	17
3.4 Princípio Da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	18
3.5 Princípio Da Irrenunciabilidade De Direitos.....	20
3.6 Princípio Da Intangibilidade Salarial.....	21
4 SOCIOLOGIA E AS RELAÇÕES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO	23
4.1 Conceito De Sociologia.....	23
4.2 A Relação Social Entre Empregador E Empregado Em Ambiente De Negócios De Menor Porte.....	25
5 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL	31
5.1 Especificidades deste conjunto de Pessoas Jurídicas.....	31
5.2 Objeto De Aplicação Do Direito Do Trabalho Especial.....	41
5.3 Conclusões.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

1 INTRODUÇÃO

O Decreto nº 5.452 do ano de 1943 estatui as normas que regulam as relações de trabalho e emprego no Brasil. Para um país legislativamente prolixo, consolidar em uma só norma um assunto tão complexo é, sem dúvidas, um dos segredos da vasta vigência do Decreto nº 5.452, do dia primeiro do mês de Maio do ano supracitado.

Os quase mil artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já foram por diversas vezes emendados. Em caráter de reforma, a última delas redefiniu uma série de normas. São diversas disposições que consideram a relação entre empregados e empregadores, porém apenas dois parágrafos mencionam o porte da empresa, onde se vê a expressão microempreendedor individual, microempresa e empresa de pequeno porte. Um deles trata de redução do depósito recursal e o outro refere-se à multa reduzida para empregado não registrado. Consideramos pouco para o terreno a ser explorado e, principalmente, porque o tamanho da empresa tem diversos impactos nas relações sociais e econômicas.

O objetivo deste trabalho é conhecer importantes aspectos da relação empregado-empregador que diferenciam estes empreendimentos de menor poder financeiro das demais empresas de maior porte, identificando pontos que podem ser discutidos e implementados em alterações legislativas que considerem não somente estas questões financeiras, mas, também, questões sociológicas da relação entre empregado e empregador. Neste trabalho, abordaremos o regime diferenciado de tributação e buscaremos, nesta legislação especialmente confeccionada, ideias que possam subsidiar as melhores conclusões sobre o tema.

2 CONCEITOS BÁSICOS SOBRE O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Para iniciarmos com os melhores esclarecimentos sobre o que significa exatamente este conceito, extraímos do texto legal as suas definições. O art. 179 da Constituição Federal inovou a legislação ao prever que o tratamento dispensado às empresas de menor porte deveria ser diferenciado, incentivando a eliminação ou redução de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias. Para facilitar a visualização, reproduzimos o inteiro conteúdo do trecho normativo constitucional:

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.

No intuito de regulamentar as disposições constitucionais, a Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2016 trouxe a normatização necessária para ampliar o alcance do instituto constitucionalmente previsto. O § 1º do art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2016 traz a definição de Microempreendedor Individual:

Art. 18-A. (...) § 1o Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se MEI o empresário individual que se enquadre na definição do art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e

prestação de serviços no âmbito rural, que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), que seja optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo.

§ 2o No caso de início de atividades, o limite de que trata o § 1o será de R\$ 6.750,00 (seis mil, setecentos e cinquenta reais) multiplicados pelo número de meses compreendido entre o início da atividade e o final do respectivo ano-calendário, consideradas as frações de meses como um mês inteiro.

Ainda, a mesma lei identifica que o MEI é espécie do gênero microempresa e que os benefícios legais aplicados a esta são estendidos àquele, desde que lhes sejam favoráveis:

Art. 18-E. O instituto do MEI é uma política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária. (...)

§ 2o Todo benefício previsto nesta Lei Complementar aplicável à microempresa estende-se ao MEI sempre que lhe for mais favorável.

§ 3o O MEI é modalidade de microempresa.

A mesma Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2016 traz, também, o conceito de Microempresa, transcrito abaixo:

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);

Observa-se, portanto, que o critério utilizado para conceituação das microempresas e dos microempreendedores individuais é o montante de capital auferido durante as atividades anuais. Como decorrente de qualquer negócio, o risco de prejuízo é desconsiderado para esta legislação, sendo o faturamento o componente que identifica a qual grupo aquele empreendimento está associado. Então, para que seja considerada microempresa, o faturamento mensal do negócio não poderá superar R\$ 30.000,00. Ressalta-se que este valor desconsidera os custos que envolvem a geração de receitas, o que implica que, mesmo em casos de prejuízo mensal, a microempresa ainda estará obrigada a todos os deveres da legislação, inclusive ao recolhimento dos impostos e contribuições decorrentes do faturamento, e não sobre o lucro, diferente da apuração do Lucro Real, que acontece nas grandes empresas, onde o recolhimento de impostos se dá somente sobre o lucro mensal apurado.

Além de uma breve conceituação do que representa uma microempresa, observando-se que o único critério utilizada para tanto é o faturamento mensal

limitado a R\$ 30.000,00, tem-se aqui uma primeira desvantagem com relação aos grandes empreendimentos. Enquanto as grandes empresas pagam tributos sobre o lucro, as microempresas pagam tributos sobre o faturamento, independente de haver lucro ou prejuízo.

A conceituação do Microempreendedor Individual também considera o faturamento mensal como característica. Dentre os casos de microempresa, o MEI aparece como aqueles que se estabelecem como os menores dentre os já considerados micros, pois, além de ser considerado espécie de microempresa, possuem faturamento mensal de até R\$ 6.750,00. Assim como ressaltou-se quando do comentário às microempresas, é importante reforçar o fato de que este faturamento, R\$ 6.750,00, significa o total de receitas mensais da atividade realizada, que será deduzido de todos os custos, inclusive os trabalhistas, para apuração do lucro do período.

Como se observa da legislação, os valores de faturamento, após dedução de todos os custos do negócio, somado à parcela de risco inerente (aqui computado os riscos trabalhistas), resulta em valores reduzidos, mas consideravelmente importantes para a manutenção do negócio e, principalmente, das famílias dos empreendedores destes tipos de estabelecimento. Esta é uma grande fatia da população, que necessita de melhor amparo do Estado, para continuar desenvolvendo suas atividades, tão necessárias para a construção e crescimento do país. Estes menores empreendimentos, caso tenham boa gestão e menores riscos, poderão crescer e tornar-se grandes, gerando maior nível de renda e gerando mais empregos, podendo, a partir daí, ser exigidos mais controle formal e burocrático para com seus funcionários. Sabedores dos conceitos básicos de microempreendedor individual, inicia-se os estudos sobre os Princípios do Direito do Trabalho.

Para identificar o potencial de um Direito do Trabalho especial para empresas de menor porte, abordaremos os Princípios deste ramo do Direito e buscaremos identificar quais deles possuem alguma relativização quando analisados sob o aspecto do porte da empresa para a qual o empregado presta seus serviços. Portanto, primeiramente, elencaremos os Princípios do Direito do Trabalho, acompanhados apenas de breve abordagem sobre cada um deles, considerando

que neste tópico conheceremos os conceitos que norteiam as relações que pretendemos analisar, não sendo a intenção aqui estudarmos detalhes de cada princípio elencado, porém, os conceitos básicos são necessários para fundamentar as críticas porventura existentes.

Regulado de forma específica, o Direito do Trabalho distancia-se do âmbito do Direito Civil, e possui como objetivo primordial regulamentar o negócio jurídico celebrado entre a parte empregadora e a parte empregada. A razão desta especialização está no fato de se considerar a falta de isonomia entre as partes contratantes. O empregador é considerado hipersuficiente, enquanto o empregado, hipossuficiente. Isso significa que o empregador estará sempre em condição melhor que a do empregado, sendo este o mais frágil da relação, invariavelmente.

É com base nesta constatação que buscaremos, no breve estudo dos princípios do Direito do Trabalho, identificar quais deles abordam a relação empregador-empregado como descrito na situação anterior, e, em última análise, elaborar um entendimento sobre quais aspectos legislativos poderiam ser incorporados ao Direito do Trabalho para torná-lo especialmente dirigido aos microempreendedores.

Os Princípios jurídicos são os pilares que sustentam a ideia que devemos seguir quando da criação, interpretação ou aplicação da lei, possuindo a função de instruir o legislador sobre como este deve alinhar as proposições legislativas aos valores elencados nos princípios; função de auxiliar os operadores do Direito no momento de tomar as decisões e, outrossim, função normativa, quando servem para preencher lacunas e dar suporte às decisões judiciais.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO PORTE DA EMPRESA

3.1) O princípio da proteção

A parte hipossuficiente da relação de trabalho tem garantida a sua proteção quanto à norma mais favorável, independente da característica de especificidade ou generalidade da norma, condição mais benéfica, em casos em que há dupla possibilidade de escolhas disponíveis no regulamento da empresa, e, em caso de dúvida na interpretação e aplicação de uma norma ao fato concreto, decide-se a causa em favor da parte miserável (*in dubio pro misero*).

Sérgio Pinto Martins, na obra Direito do Trabalho (28ª edição), página 69, cita Galart Folch (1936:16), e a seguinte afirmação:

“Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica”

O princípio da proteção relaciona a hipossuficiência, mas minimiza as variáveis e a relativização fatalmente existente em qualquer situação real. No âmbito da análise do Direito do Trabalho aplicado a empresas de menor porte, fica inviável estabelecer, em verdade absoluta, que há uma clara e evidente constatação de que a parte empregadora é hipersuficiente em relação a parte empregada, considerada, invariavelmente, hipossuficiente. Ocorre, também, que, mesmo que se ateste a condição de uma parte em relação a outra, é necessário dosar, ponderar, relativizar a suficiência que se estabelece, considerando que pessoas jurídicas do tipo

microempreendedor individual possuem menores condições financeiras, mesmo estando dispostos assumir a imensidão de riscos existentes quando se empreende no país.

As grandes empresas possuem um arcabouço organizacional que as tornam hipersuficientes em qualquer relação empregador-empregado. Na grande maioria destes casos, os verdadeiros empregadores, proprietários da empresa, nem sequer conhecem o empregado pessoalmente, sendo a contratação, uma causalidade profissiográfica, e a demissão, uma consequência calculista, de responsabilidade de uma área de Recursos Humanos.

Cabe, portanto, ponderações sobre os graus de suficiência nas relações em que esta espécie de pessoa jurídica, microempreendedor individual, situam-se como uma das partes da relação trabalhista. Não há uma clara hipossuficiência de uma parte em relação a outra, ainda mais quando se estabelece, em lei, que a parte empregada possui direitos que podem ser demandados em uma Justiça especializada, sabidamente mais célere e eficiente que a Justiça Comum. À parte empregadora, restam a obrigação de cumprir os deveres legais, pois as garantias de seus direitos são sempre bem mais difíceis de serem atendidas através de demanda judicial. Soma-se a estas conclusões o fato de que a espécie microempreendedor individual pode ser utilizada por qualquer cidadão, sem limite mínimo de capital social inicial. Admite-se um grande leque de pessoas dispostas a empreender, porém com capital social inicial muitas vezes diminuto.

3.2) Princípio da primazia da realidade

Segundo esse princípio, a realidade dos fatos prevalece sobre o contrato formalmente realizado entre as partes da relação trabalhista. Este princípio visa coibir a coação dentro do ambiente de trabalho. Sérgio Pinto Martins, na obra *Direito do Trabalho* (28ª edição), argumenta:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes que do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando.

Além da razoável preocupação com a atitude de má-fé do empregador, o Princípio da Primazia da Realidade estabelece a obrigatoriedade da utilização de controles internos por parte da empresa para fazer prova de que o acordado previamente é, de fato, o que se observa da atividade laboral. Sabe-se que os custos de implantação e manutenção de controles internos não são baixos, necessitando de direcionamento de boa fatia do orçamento dos microempreendedores individuais.

Uma alternativa, para estes casos, seria não punir o empregador pela inexistência destes controles internos, que poderiam ser confirmados com a apresentação de provas pelo próprio empregado.

3.3) Princípio da continuidade

A princípio, os contratos de trabalho devem ter prazo indeterminado, somente cessando quando existente um motivo expresso em lei, revelando, assim, seu sentido de continuidade.

O § 2º do art. 443 da CLT estabelece as poucas exceções a esta regra:

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.

(...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Assim como no Direito do Trabalho, a Continuidade é, também, princípio contábil. Nele estão os fundamentos necessários para início de qualquer empreendimento, pois é o ato volitivo de perpetuação, em regra, que produz a ideia central dos negócios. A contratação de empregados, na mesma esteira, segue esta mesma diretriz, pois, mesmo as empresas de menor porte, quando contratam, fazem-no com a ideia de que aquele funcionário possui características individuais que o qualificam para o trabalho, esperando que ele continue prestando os serviços pelo período em que a empresa estiver apta a gerar lucros, salvo as exceções acima transcritas.

3.4) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Em resumo, este princípio estabelece que são vedadas as alterações de contrato de trabalho que ocasionem prejuízos ao trabalhador. Derivado do princípio civilista da inalterabilidade dos contratos, este princípio sofreu adequações ao ingressar no Direito do Trabalho por incentivar que alterações benéficas à parte

empregada são naturalmente permitidas. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Nenhuma crise, setorial ou global, pode ser utilizada como justificativa para atenuar ou excluir responsabilidades trabalhistas da empresa. Maurício Godinho Delgado, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª edição da editora LTR, contextualiza a história do instituto jurídico da inalterabilidade contratual lesiva no Brasil, também aproveitada no contexto do princípio da intangibilidade salarial:

De fato, o art. 503 da CLT autorizava a redução geral dos salários dos empregados da empresa em casos de prejuízos devidamente comprovados. A lei nº 4.923, de 1965, por sua vez – não por coincidência, oriunda de período autocrático na vida política e jurídica do país – também veio permitir a redução salarial obreira em situações objetivas do mercado, adversas para o empregador, deferindo, inclusive, a este, meios judiciais para alcance da pretensão reducionista. A Carta de 1.988, entretanto, ao fixar a regra geral da irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, CF/88), derogou tais normas permissivas, condicionando quaisquer condutas de redução salarial à negociação coletiva sindical (art. 7º, VI, e art. 8º, VI)

A inalterabilidade contratual, ou de qualquer outra circunstância, significa a imutabilidade e rigidez, que, no limite, tende a intransigência. No Direito, a imutabilidade das relações contratuais, em qualquer seara, é algo evitado, principalmente pelo fato do Direito encontrar-se intimamente ligado às questões humanas e sociais, as quais, por características intrínsecas, são amplamente mutáveis, necessitando, para manutenção da justiça, que ambas as partes sejam

inseridas no novo estado de coisas. Portanto, quando se pretende estabelecer a inalterabilidade, principalmente em modo principiológico, deve-se observar mecanismos de exceção claros e objetivos, pois, invariavelmente os estados das coisas irão se alterar no decurso do tempo, ocasionando impactos e perdas, que, em homenagem a um princípio que reza inalterabilidade, seriam apenas suportados por uma das partes, situação distante da justiça e, portanto, inadequada ao Direito.

Para os casos específicos tratados neste trabalho é importante a ampliação e esclarecimento do rol de situações permissivas de alterabilidade contratual lesiva ao empregado, considerando que, para este grupo de empreendedores, os custos e riscos incidentes sobre os negócios são, em termos relativos, consideravelmente maiores. O argumento que se defende é que microempreendedores individuais não possuem tanta diferença econômica com relação aos seus empregados, mas possuem a força de vontade suficiente para encarar os riscos da abertura e manutenção de um negócio no país, que, por conseguinte, será, outrossim, benéfico para a sociedade, pois gerará empregos exatamente para aqueles que não possuem o perfil necessário para suportar os riscos que envolvem o investimento em empresas no Brasil. Estes riscos, incontáveis, não podem ser desconsiderados pela legislação do trabalho, com o intuito de defender somente o lado da parte empregada, considerando que esta atitude implica em transformar estas *ultra-microempresas* em estabelecimentos fechados em pouco tempo, impactando exatamente na perda do emprego do funcionário que tanto se imaginou defender.

3.5) Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O trabalhador não pode ser privado de seus direitos, os quais são inalienáveis em sua integralidade. Consoante o princípio da irrenunciabilidade de direitos, não há a possibilidade de renúncias envolvendo os direitos do empregado, independente do porte empresarial. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, na obra Curso de Direito do Trabalho, editora Método:

O princípio da irrenunciabilidade significa não se admitir, em tese, que o empregado renuncie, ou

seja, abra mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública.

Este princípio não carece de comentários, análises, críticas ou sugestões para adequação da norma ao porte da empresa, considerando a importância que o direito adquirido possui na segurança do ordenamento jurídico.

3.6) Princípio da intangibilidade salarial

Esse princípio protege a contraprestação máxima da prática laboral, ou seja, o salário. Diversos dispositivos reforçam esse princípio, como o art. 468 da CLT, que veta qualquer mudança que não seja benéfica ao trabalhador.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

A exceção trazida pela própria Constituição Federal, em seu art. 7º, VI, prevê a possibilidade de redução do salário do trabalhador em convenção ou acordo coletivo, em que esteja presente o organismo que negocie em nome dos trabalhadores.

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

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

Inegavelmente, a contraprestação do trabalho realizado possui impacto direto nas finanças pessoais e familiares de qualquer empregado devendo, por isto, ser amplamente defendida a tese de sua manutenção, salvo em casos previstos em lei. A convenção ou acordo coletivo é ocorrência que, em regra, não se verifica nas pessoas jurídicas objeto deste trabalho, dado o porte da empresa, a quantidade de empregados é reduzida. No caso específico do Microempreendedor individual, a utilização de empregado é limitada a apenas um, impossibilitando a negociação com sindicato da categoria. Percebe-se que, tal como observado no item que trata sobre a inalterabilidade contratual lesiva, há a necessidade de ampliar o rol de situações em que a redução salarial seja a única solução para continuidade da relação do emprego em empresas que se encontram distantes da realidade do contato sindical.

4 A SOCIOLOGIA E AS RELAÇÕES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1) Conceito de Sociologia

Sociologia é a ciência que estuda as relações sociais, o funcionamento da sociedade, as leis fundamentais que regem as relações humanas e o comportamento humano quando este é interligado a outros indivíduos em grupos. Em abordagem mais detalhada, a Sociologia estuda as relações entre os indivíduos e o sistema ao qual pertencem e, principalmente, o grau de coesão existente na estrutura social. Segundo José Manuel de Sacadura Rocha, na obra Sociologia Jurídica da editora Elsevier:

Sociologia é a ciência que estuda a origem, o desenvolvimento e o dinamismo dos grupos humanos, ou seja, o comportamento dos homens orientado pelo grupo num processo histórico determinado (...). O comportamento social é orientado pelo grupo, não necessariamente realizado pelo grupo. De fato, o comportamento social pode ser efetuado por indivíduos de forma isolada, mas tal comportamento continua sendo social, portanto objeto de estudo da Sociologia, se sobre essa conduta recai o peso da orientação coletiva de determinado grupo.

A Sociologia do Trabalho, por sua vez, investiga especificamente a organização e evolução do trabalho na sociedade, as relações sociais de trabalho e as consequências sociais desta relação. É através do trabalho de cada indivíduo que se constrói a sociedade, transformada por este, mas, também, transformadora do próprio conceito de trabalho, e, além disto, só é possível pensar a individualidade se considerada a inserção do homem em um grupo social, seu pertencimento a uma

construção coletiva, o que permite concluir que há uma completa correlação entre trabalho e sociedade. É, portanto, através do trabalho individual em uma coletividade que se torna possível a produção de meios que alterem a atual condição, transportando as próximas gerações para um novo estágio, onde se viverá uma nova sociedade, que permitirá novos tipos de trabalho, mais valorizados, em um ciclo de mudanças sociais contínuas.

Há, intrinsecamente, nesse contexto, o sentimento de pertencimento à sociedade, como uma peça de uma grande engrenagem, que faz o trabalho ser enobrecedor e dignificante. Nos primeiros estágios de organização, a divisão do trabalho baseava-se em ganhos sociais e solidariedade, onde os indivíduos executavam o melhor de si, conferindo um caráter de organismo à coletividade. Esta característica da divisão do trabalho tornou-se o fluxo comum para as atividades individuais. Para Émile Durkheim (1858-1917), isto foi fundamental para a construção de organização social, a valorização do coletivo e obediência às regras sociais. Um verdadeiro poder de coerção sobre os indivíduos. Assim estruturada, qualquer desobediência torna-se socialmente repreendida.

Além da perspectiva social citada por Émile Durkheim, Karl Marx (1818-1883) define o trabalho da seguinte forma:

O trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas.

É, portanto, através do trabalho que o ser humano produz sua própria existência, aquilo que precisa para manter a si e a sua família. Em outro vértice, pode-se imaginar que é através do trabalho que o homem compreende a realidade em que vive, seu papel na sociedade e, por fim, conduz sua própria ideia de mundo, de existência. Portanto, o trabalho possui importante influência na construção do Ser, um grande impacto na edificação de pensamentos sobre a existência pessoal e social. Por fim, ressalta-se que tudo que foi exposto sobre o conceito de trabalho e

suas consequências sociais vale, igualmente, para o trabalho do empregado e o trabalho do empregador. Diferentemente do que se possa verificar de uma leitura apressada, ambos realizam as definições de trabalho.

4.2) A relação social entre empregador e empregado em ambiente de negócios de menor porte

As formas de relacionar-se intrapessoalmente e interpessoalmente envolvem conceitos da sociologia e da psicologia. Quando se fala de relacionamento intrapessoal, diz-se que há uma comunicação interna à pessoa, um diálogo entre o fato e a consciência do indivíduo, onde crenças, sentimentos, valores pessoais e atitudes são confrontados com a realidade, produzindo, assim, uma reação única, individual, inigualável. Esta relação intrapessoal é continuamente confrontada com as relações interpessoais, conceito que marca as interpretações pessoais sobre o relacionamento com outros indivíduos considerando o contexto ao qual ele está inserido, seja ele familiar, comunitário, escolar ou de trabalho.

As consequências do relacionamento intrapessoal nem sempre são visíveis, pois depende de atitudes do indivíduo para serem exteriorizados. Caso não haja um ato eivado da vontade de produzir o que se deseja, não haverá uma exteriorização do diálogo externo que o motivou. Porém, o relacionamento interpessoal é facilmente identificável e suas consequências são facilmente mensuráveis, pois necessita de dois indivíduos em correlação, que somente existe se houver atos de ambas as partes.

O relacionamento interpessoal que se deseja analisar é o que envolve o patrão e o empregado. Esta relação interpessoal varia de acordo com os fatos, ambientes, contextos e interpretações que se retira dele. A contínua transformação do conceito de trabalho possui impacto direto sobre as relações sociais entre o trabalhador e o patrão, este título antes restrito a um seleto grupo de pessoas que detinham grande montante de recursos financeiros e patrimoniais.

Exemplos desta relação em contínua evolução, cita-se o escravismo, situação de completa dominação do patrão sobre o trabalhador; a servidão, nas sociedades feudais a partir do século X, onde o trabalhador era pessoa não livre, dependente da terra em que trabalha, propriedade do seu senhor; o trabalho nos moldes industriais, em que o trabalhador atua com repetição em tarefa não possível à máquina executar. Em todas estas situações, os exemplos refletem um pensamento de dominação do capital, financeiro ou patrimonial, sobre o trabalhador. E, nelas, é exatamente o que acontece, por isto a necessidade de fortes regras jurídicas para delimitar o campo de atuação dos personagens deste enredo, tornando-o o mais harmonioso possível, valorizando os aspectos humanos dos trabalhadores.

Avançando neste raciocínio, percebemos que não só o conceito de trabalho e trabalhador mudaram. O conceito de patrão ou empresário, atualmente, engloba pequenos comerciantes ou prestadores de serviço. Apesar de ser clara a distância entre um patrão nos moldes do parágrafo anterior e um microempreendedor individual, não há, em nossa legislação trabalhista, uma distinção de tratamento a eles dispensado. Nestes empreendimentos, a força do empregado tornou-se necessária, pois o empresário deste porte não conseguia mais atender sua demanda através de seu próprio trabalho.

A admissão é realizada, na maioria das vezes, sem uma etapa de seleção, ocasionada, geralmente, por indicações de pessoas próximas e de confiança, resultando, desde seu princípio, em uma relação de proximidade entre o empregador e o empregado. Esta relação de proximidade cria um ambiente favorável à negociação informal, possibilitando que acordos sobre o trabalho a ser desenvolvido sejam elaborados e decididos oralmente. Esta situação é, sem dúvida, um ponto crucial para a discussão sobre a necessidade de alterações legislativas sobre as formalidades trabalhistas nestes menores ambientes de negócios.

O trabalho diário, conforme comentado no parágrafo anterior, é realizado através de mútua colaboração, considerando que o empregado necessita do salário por razões óbvias e o empregador não conseguirá atender as demandas de seu negócio sem a presença do funcionário e, como é pequena a quantidade de mão de

obra alocada para a execução do trabalho, o próprio empregador possui forte dependência do empregado.

Há, portanto, uma relação de aproximação física e, também, social, exemplificada por diálogos rotineiros sobre a vida pessoal e familiar de cada uma das partes. É relação de trabalho e emprego, sem dúvida, mas esta relação social também se aproxima do conceito de colaboração e parceria.

Por fim, mesmo em casos em que o trabalhador não atende às expectativas do empregador, os custos de demissão, nestes pequenos negócios, são, em termos relativos, muito mais altos e difíceis de suportar. Na prática, o empregador tende a permanecer mais tempo com seu empregado.

Não é o que se observa em empreendimentos maiores, em que a admissão é feita através de uma seleção formal, realizada por um setor de recursos humanos. Muitas vezes, o empregador sequer tem contato pessoal com o novo empregado e, em grandes corporações, o conceito de empregador resta prejudicado, considerando a inexistência da personificação do proprietário. Nos casos de demissão, os custos para desligar um funcionário em grandes corporações são inquestionavelmente menores.

O trabalho diário desconsidera o patrão como figura de maior importância na empresa. O controle das tarefas será realizado por um chefe, igualmente empregado, que, em última análise, será a personificação da empresa para aquele trabalhador e com o qual poderá estabelecer, ou não, relação de empatia, parceria ou amizade, o que, mesmo assim, não determinará o futuro do novo empregado. Além disto, a competitividade em grandes corporações têm impactos diretos na vida pessoal do trabalhador, que dedica um maior tempo à atividade profissional, seja no ambiente de trabalho ou fora dele, através da busca por maior capacitação ou instrução, com intuito de aumentar as possibilidades de sucesso. Este alongamento das jornadas de trabalho, inclusive o maior tempo disponibilizado ao aperfeiçoamento profissional, é retirado do tempo disponível para o convívio familiar, lazer, descanso, ou seja, do bem-estar do indivíduo.

Até hoje, a palavra trabalho possui ligação mental com exploração, historicamente influenciado pela mais clara divisão de classes que existia outrora. Em outro momento da história, as castas da sociedade eram mais facilmente identificadas. Os ricos ocupavam o espaço de mando, enquanto cabiam aos pobres entregar-lhes o tempo e o esforço, na volta de qualquer meio de troca que fosse possível comprar a subsistência. Atualmente, os empreendimentos objeto deste trabalho parece por um fim à clara divisão sobre quem pode mandar e quem deve fornecer tempo e esforço. Na verdade, o tempo e o esforço é empregado tanto por quem pode mandar, quanto por quem deve obedecer, pois para obter prosperidade iniciando com carência de recursos é uma missão árdua e muito trabalhosa. Enquanto apenas um possui o poder de mando, ambos disponibilizam o tempo e o esforço laboral para buscar o sucesso do negócio que lhes sustentam. Este fato não pode ser ignorado quando se estuda a sociologia do trabalho, que, tradicionalmente, parece repetir, ainda hoje, os mesmos ensinamentos do colegial de décadas atrás. Quando se estuda as relações de trabalho, o elemento sombrio da exploração do hipossuficiente parece prevalecer e aflorar o nosso lado crítico. Porém, ainda que muito explorado a evolução do trabalho durante os anos, muito pouco se estuda e analisa a evolução da capacidade de empreender das camadas mais pobres da sociedade, que são os novos patrões, detentores de poder de mando em alguns estabelecimentos, parte relacionada em uma nova sociologia do trabalho, onde a hipossuficiência não é nítida.

Enquanto os doutores não potencializam as discussões em cima da necessidade de otimizar as novas relações de trabalho nestes ambientes, os detentores de capital se deitam sobre a crítica antiga, retrógrada, e, mesmo diante de tudo, conseguem *lobbys* capazes de impor mudanças legislativas que beneficiam a todos os empreendedores, e, principalmente a eles próprios, pois os maiores detentores de capital trabalham em uma economia de escala, capaz de sugar ganhos enormes com pequenas variações benéficas, as quais, para os menores empreendedores, produzem mínimos efeitos.

É necessário iniciar uma discussão mais ampla, estudar quem são os novos empresários, conhecer a história da nova economia brasileira e desvendar a nova sociologia do trabalho existente nas estruturas empresarias que representam uma

grande parte do cadastro nacional de pessoas jurídicas do país. Não é razoável pensar em reformas no Direito do Trabalho somente sob o aspecto das grandes corporações, pois isto inviabiliza as mudanças que são socialmente as mais necessárias. Igualmente, facilitar reformas sob a justificativa que é para o bem de toda a classe empresarial trazem mais benefícios às grandes empresas do que para este grupo de empreendedores que ora estudamos.

Dito isto, volta-se as atenções ao aspecto interativo entre os indivíduos que compõem a estrutura empresarial, sabidamente, o empreendedor e, atualmente, seu único empregado. Diz-se atualmente, pois acredita-se que há margem para flexibilização da quantidade máxima de empregados para caracterização do que seja microempreendedor individual. Numa estrutura deste tamanho, as relações são mais humanizadas, não sendo verificado com frequência, elementos mecanizados de interação. Não há *chats*, *e-mails* ou qualquer robô que faça a intermediação entre o empregado e o empregador. Os compromissos são efetuados na hora, muitas vezes, sem registro eletrônico ou de qualquer outro tipo. A insatisfação de um lado chega ao outro lado sem filtros, diretamente. A solução, também. Quando se estuda a CLT, imagina-se uma relação distante, mecânica, fria e calculista, onde não há aproximação entre o empregador e o empregado e os compromissos são todos registrados, não havendo margem para negociações informais. E, infelizmente, não é assim que costuma ser a relação de trabalho nestes ambientes. A aproximação física obrigatória é correlacionada com a confiança, que vem desde os primórdios da contratação. Toda relação de confiança relaxa os laços dos controles, invariavelmente, e, não somente por falta de recursos, os controles internos necessários para fazer jus às demandas legais trabalhistas ficam ainda mais esquecidos. Esta situação é, muitas vezes, fatal para um grande número de MEI que se aventuram na contratação de um empregado para auxílio nas atividades empresariais.

É inegável que o emprego em corporações maiores possui consequências que não existem, ou existem em menor grau, no emprego em pequenos negócios. Quando se estuda com proximidade os empreendimentos do microempreendedor individual, resta claro que se está tratando de ultra-micro negócios, que necessitam de tratamento diferenciado, inclusive na adequação às formalidades trabalhistas.

Veremos a seguir, maiores detalhes sobre esta categoria de empresários, submetidos às mesmas formalidades trabalhistas de multinacionais, salvo pontuais exceções, que, pela própria limitação legal, não poderiam obedecer.

5 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E DIREITO DO TRABALHO ESPECIAL

5.1) Especificidades deste conjunto de Pessoas Jurídicas.

Além dos conceitos fundamentais elencados no início deste trabalho, é necessário abordar as especificidades deste conjunto de pessoas jurídicas. Inicialmente, no que se refere a abertura da empresa, inscrição no cadastro de pessoas jurídicas, registro do empreendimento, alvará de funcionamento e de licença sanitária, cadastro nos entes fiscais e demais atos necessários ao regular funcionamento dos MEI, a Lei Complementar n° 123/06, em seu art. 4º, §3º, impõe a gratuidade total, inexistindo qualquer custo para regularização do empreendimento, o que, na prática, possibilita uma grande adesão dos autônomos. A burocracia do processo regular de registro empresarial foi reduzida aos mínimos requisitos do art. 968 do Código Civil, simplificando os procedimentos.

A seguir, estão os trechos normativos supracitados, iniciando pelo artigo que trata da inexistência de qualquer cobrança para atos constitutivos, de registro e alteração:

Art. 4º (...) § 3º Ressalvado o disposto nesta Lei Complementar, ficam reduzidos a 0 (zero) todos os custos, inclusive prévios, relativos à abertura, à inscrição, ao registro, ao funcionamento, ao alvará, à licença, ao cadastro, às alterações e procedimentos de baixa e encerramento e aos demais itens relativos ao Microempreendedor Individual, incluindo os valores referentes a taxas, a emolumentos e demais contribuições relativas aos órgãos de registro, de licenciamento, sindicais, de regulamentação, de anotação de responsabilidade técnica, de vistoria e de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas

Em seguida, o artigo do Código Civil que trata dos atos necessários para inscrição do empresário:

Art. 968. A inscrição do empresário far-se-á mediante requerimento que contenha:

I - o seu nome, nacionalidade, domicílio, estado civil e, se casado, o regime de bens;

II - a firma, com a respectiva assinatura autógrafa que poderá ser substituída pela assinatura autenticada com certificação digital ou meio equivalente que comprove a sua autenticidade, ressalvado o disposto no inciso I do § 1º do art. 4º da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006;

III - o capital;

IV - o objeto e a sede da empresa.

Considerando as imposições da legislação empresarial, tratando-se de empresário individual, o nome empresarial deverá ser do tipo firma, composto do próprio nome do empresário, sendo comum a utilização do número do cadastro da pessoa física (CPF) do titular da Pessoa Jurídica após o nome do empresário, de forma que individualize a quem se refere aquele registro, evitando-se, inclusive, problemas de homonímia.

Os avanços no sentido do estímulo à regularização dos empresários de menor porte permitem, inclusive, que o empreendimento esteja localizado na residência do microempreendedor, e mais, desde que não seja considerada atividade de risco, estes empreendimentos podem estar localizados em área desprovida de regulação fundiária legal. Desta forma, os empreendedores poderão ter suas operações controladas por cadastros governamentais, atividades estas muitas vezes já em pleno funcionamento. O art. 7º, parágrafo único, transcrito abaixo, esclarece o tema:

Art. 7º Exceto nos casos em que o grau de risco da atividade seja considerado alto, os Municípios emitirão Alvará de Funcionamento Provisório, que permitirá o início de operação do estabelecimento imediatamente após o ato de registro.

Parágrafo único. Nos casos referidos no caput deste artigo, poderá o Município conceder Alvará de Funcionamento Provisório para o microempreendedor individual, para microempresas e para empresas de pequeno porte:

I - instaladas em área ou edificação desprovidas de regulação fundiária e imobiliária, inclusive habite-se;

II - em residência do microempreendedor individual ou do titular ou sócio da microempresa ou empresa de pequeno porte, na hipótese em que a atividade não gere grande circulação de pessoas.

Outra grande inovação, desta vez reduzindo consideravelmente a carga tributária, é o fato de que os optantes por este regime diferenciado não estarão sujeitos à incidência dos impostos constantes no art. 13, I a VI, quais sejam, os tributos IRPJ, IPI, CSLL, PIS, COFINS. É o que reza o art. 18-A, §3º, VI, abaixo transcrito:

VI – sem prejuízo do disposto nos §§ 1o a 3o do art. 13, o MEI terá isenção dos tributos referidos nos incisos I a VI do caput daquele artigo, ressalvado o disposto no art. 18-C.

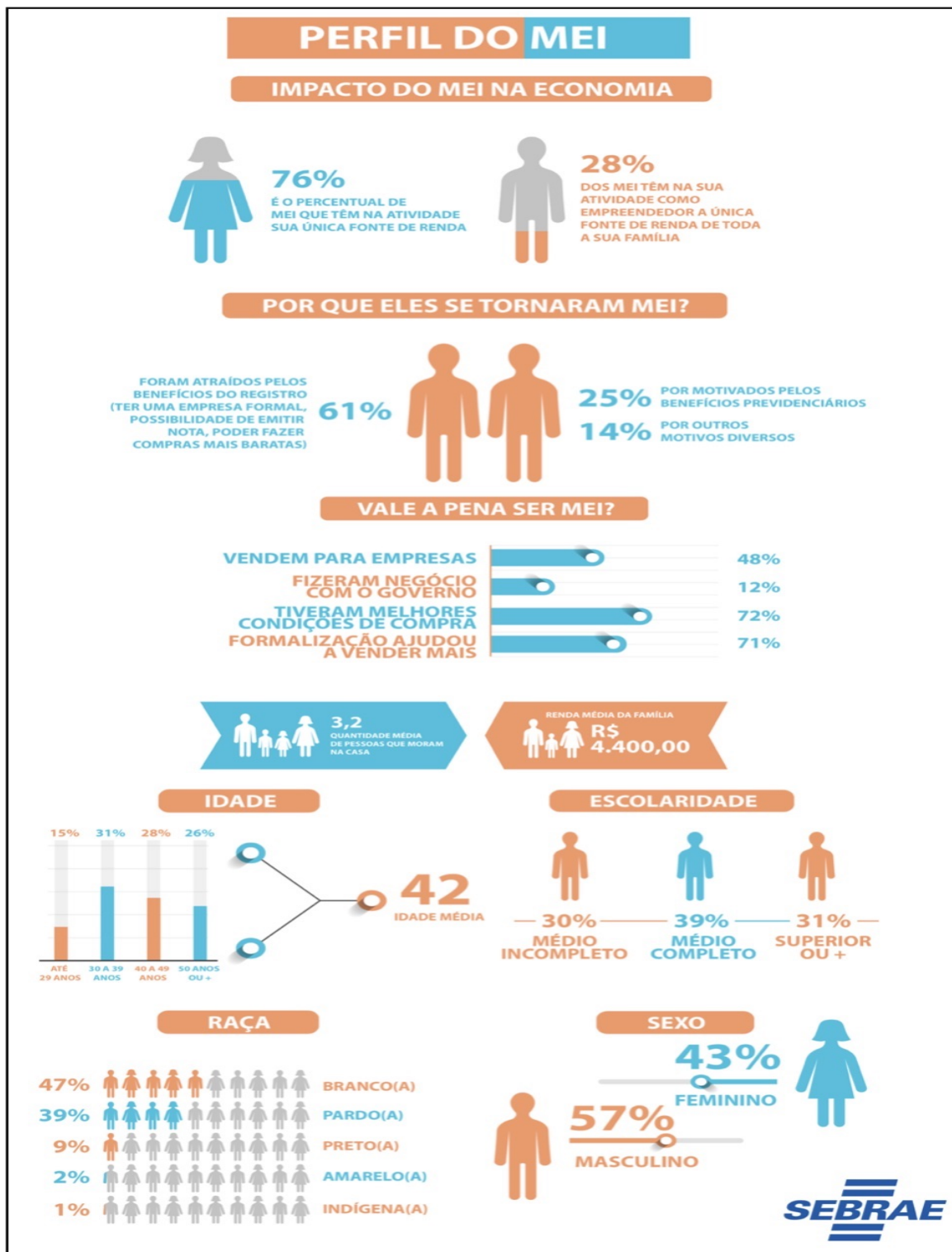
Apesar de todos estes benefícios, o empresário microempreendedor individual possui grandes entraves no desenvolvimento de sua atividade. Primeiramente, a limitação do faturamento anual permite concluir que se trata de empresários que possuem reduzido faturamento, o que implica dizer que os

rendimentos efetivos é ainda menor, pois o lucro da atividade resultará da diferença entre aquele faturamento e todas as despesas ocorridas no período de apuração.

E ainda, o MEI não pode possuir mais de um estabelecimento, e, como forma de evitar fraudes, está impedido de participar como titular, sócio ou administrador de outra empresa, mesmo que na figura de investidor.

Quanto ao aspecto trabalhista, a lei autoriza apenas a contratação de um único empregado que receba apenas o valor correspondente a 1 (um) salário mínimo ou o valor referente ao piso salarial da categoria.

O quadro a seguir, retirado do sítio eletrônico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), resume o perfil do MEI e sua participação na economia:



Quadro 1 – Perfil do Microempreendedor Individual

Em 2019, a legislação que regulamenta o Microempreendedor Individual (MEI) faz 10 anos de existência. Muito além de política tributária, a criação do instituto culminou em um dos maiores programas de política pública do país, trazendo inclusão social a milhões de brasileiros, com todas as consequências benéficas que a constituição de uma pessoa jurídica possui (o registro formal permite emissão de notas fiscais e contratação com entes públicos), aliadas aos benefícios da seguridade social.

Segundo dados do SEBRAE, o MEI é a única fonte de renda para aproximadamente 2 milhões de famílias, que antes trabalhavam sem formalização ou qualquer registro de suas atividades, e responsável pela manutenção de mais de vários milhões de pessoas. É, também, uma verdadeira desburocratização da legislação que trata dos pequenos negócios, e que permite que as taxas de mortalidade das pequenas empresas tenham seus resultados drasticamente modificados.

No tratamento do problema usual do desemprego no país, o MEI tem sido uma alternativa para superar os momentos de crise financeira de boa parcela da população desempregada, agora agentes ativos da economia, gerando trabalho e renda. Ainda conforme dados disponibilizados pelo SEBRAE, para a maioria das pessoas (71%), tornar-se MEI foi fundamental para o aumento das vendas, pois foi possível emitir notas fiscais, contratar com entes públicos e acessar créditos bancários com juros mais baratos.

Nos últimos anos, ampliou-se o rol de atividades que podem ser realizadas por um microempreendedor individual e elevou-se o limite de faturamento anual. Apesar de importantes, outros avanços ainda são possíveis para tornar ainda mais simples o crescimento de um micro-negócio. Além da necessidade de tornar o rol de atividades irrestrito, é necessário aumentar o limite de empregados do MEI, de forma que o sucesso do empreendimento seja fruto exclusivo da competência de seu gestor, e não de ruídos externos, que não acrescentam para o crescimento do país.

Assumindo o posicionamento que defendemos, o microempreendedor individual poderá tornar-se a porta de entrada para todos os novos empresários do

país. Facilitando os primeiros passos, o Estado permitirá que mais empresas de médio e grande porte surjam, e, por fim, poderá exigir mais no futuro, e, principalmente, os retornos advindos destas exigências serão potencialmente bem maiores. Hoje, na prática, condena-se vários empreendedores a permanecerem pequenos ou, muitas vezes, encerrarem seus negócios.

No aspecto trabalhista, os pequenos negócios são responsáveis por 52% dos empregos com carteira assinada no Brasil. Com relação às obrigações trabalhistas, a lei complementar 123 dispensa a afixação de quadro de trabalho nas dependências da empresa, anotações de férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro e a posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”, dentro outras situações, conforme se observa do trecho extraído da norma:

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.

Vê-se que a legislação trouxe favorecimentos a este grupo específico de empresários, mas consideramos que, ainda assim, microempreendedores necessitam que o rol de dispensas seja ampliado.

Atualmente, as obrigações trabalhistas correspondem, em síntese, ao Salário, Férias, 13º salário, Horas extraordinárias, Repouso semanal remunerado, Aviso Prévio, indenizado ou trabalhado, Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS),

Vale-transporte, Salário-família, adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno, indenização de 3 dias para cada ano trabalhado, cumprimento das normas de segurança do trabalho, controle de ponto, anotações em carteira de trabalho, etc.

Todas estas obrigações são passíveis de serem demandadas judicialmente, porém, microempreendedores individuais não possuem acompanhamento contábil ou investimentos em controles internos suficientes para subsidiar a melhor cobertura de todo o rol de direitos de seus empregados e, por isto, frequentemente são surpreendidos com ações judiciais trabalhistas supervalorizadas, as quais causam bastante preocupação e desmotivação e, não raras as vezes, iniciam o processo de fechamento do negócio.

No caso dos microempreendedores individuais, a legislação que amplia o tratamento favorecido ampliou a taxa de sobrevivência. Tais constatações encontram-se no relatório elaborado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em Outubro de 2016, quando houve a publicação de um estudo em que aborda o tema da sobrevivência das empresas, incluindo um tópico que considera o porte da empresa. Nele, comprovou-se que as microempresas são as que possuem as menores taxas de sobrevivência após os 2 primeiros anos e considera. O trecho a seguir ilustra bem o que o relatório do SEBRAE conclui:

De forma inédita, pela primeira vez, foram calculadas as taxas de sobrevivência, segmentadas, para todos os portes de empresas: Microempreendedor Individual (MEI); Microempresas (ME); Empresas de Pequeno Porte (EPP); Médias Empresas (MdE); e Grandes Empresas (GdE). O Gráfico 9 mostra que as EPP, as MdE e as GdE apresentam perfis muito próximos de taxa de sobrevivência. Por exemplo, para as empresas constituídas em 2012, a taxa de sobrevivência até 2 anos das EPP foi de 98%, idêntica ao das MdE (98%) e ligeiramente acima

das GdE (97%). Já a taxa de sobrevivência de até 2 anos das ME constituídas em 2012 foi de apenas 55%. E no caso dos MEI (87%), a taxa se aproxima mais da taxa das EPP do que das ME. Esses resultados mostram que as Microempresas constituem o grupo que tem maior peso no fechamento dos Pequenos Negócios, seja pelo elevado número de empresas deste porte no grupo dos Pequenos Negócios, seja porque é o segmento com maior taxa de mortalidade. Esses resultados parecem indicar que, no caso das empresas maiores (EPP, MdE e GdE) que já possuem uma estrutura mais organizada e maior capital, ou seja, já adquiriram suficiente “musculatura”, estas tendem a ter maior chance de sobrevivência. Adicionalmente, a criação das regras de formalização dos MEI (com baixa burocracia e baixo custo para o registro de criação/baixa e manutenção), associadas a estruturas muito pequenas e flexíveis que estes apresentam (predominam empreendimentos de uma pessoa só, sem empregados assalariados, parece ter resultado na criação de um tipo de “nano” negócio com elevada chance de sobrevivência, pelo menos, nos dois primeiros anos de atividade). Isto, se comparado às Microempresas.

Segundo o relatório do SEBRAE, os microempreendedores individuais (MEI) possuem taxa de sobrevivência próxima à das empresas de maior porte. Os técnicos julgam ser a redução da burocracia e dos riscos que envolvem o ambiente de negócios como o principal motivo. Apesar disto, consideramos que os microempreendedores individuais são os que possuem maiores vulnerabilidades, principalmente pela fragilidade de capital. Ainda, a quantidade de MEI que possui um empregado ainda é reduzida, mas a tendência é de crescimento, considerando

que estes empreendimentos perduram e evoluem, o próximo passo do empreendedor é buscar reforço de mão-de-obra para ampliar o fornecimento.

Além das facilidades trazidas pela Lei Complementar nº 123, que reduziu sobremaneira diversos trâmites burocráticos, abastecendo de confiança os pequenos empreendedores, novas normas que facilitem e reduzam os riscos trabalhistas dariam ao país um melhor cenário para desenvolvimento dos pequenos negócios.

Um Direito do Trabalho especialmente criado e destinado aos menores empreendedores traria mais confiança, mantendo o foco do empreendedor no desenvolvimento do negócio, reduzindo o medo e insegurança sobre o futuro, que, atualmente, minimiza o interesse em fazer o negócio prosperar. Com isto, o crescimento paulatino do empreendimento faria com que o empresário organizasse melhor sua empresa, investisse em controles internos e, ao ultrapassar os limites legais sobre os quais se insere o Direito do Trabalho proposto especialmente para os empresários de menor porte, o empreendimento já estaria preparado para atender as normas do Direito do Trabalho tal como se conhece atualmente.

Considerando que, atualmente, a maior parcela de empresas do mercado corresponde a microempresas e microempreendedores individuais, pode-se concluir que boa parte da sustentabilidade da economia brasileira necessita de ajustes para que possa crescer com maior solidez.

Estes ajustes passam pela redução da burocracia de controle estatal, âmbito em que está contido o controle tributário, e, igualmente, a redução da insegurança empresarial sobre demandas judiciais trabalhistas. Não se trata da redução de direitos dos trabalhadores, mas, principalmente, na redução da ocorrência das ações judiciais trabalhistas, que acarretam uma série de custos de suporte ao empresário, além de desmotivação e desconfiança sobre o interesse de expandir o empreendimento.

5.2) Objeto de aplicação do Direito do Trabalho Especial

As ideias e sugestões para melhorar o ambiente de negócios no país sem redução de direitos trabalhistas devem ser mais amplamente discutidas e, prioritariamente, ao fim e ao cabo, encerrar a discussão com a elaboração de normas que tenham como objetivo facilitar a implantação e desenvolvimento de novos empreendimentos, e não simplesmente reduzir os custos das grandes corporações com as obrigações trabalhistas já existentes.

Algumas ideias, porém, podem ser aplicadas por todos os tipos e portes de empreendimentos, mas deve ser, primeiramente, priorizadas as adequações e facilitações aos microempreendedores individuais, por tudo o que já foi exposto neste trabalho.

Para adequar-se à realidade do microempreendedor individual, é interessante que o legislador reconheça a reduzida participação do capital na estrutura do empreendimento, que, na verdade, move-se pela força do trabalho do empreendedor. Por isto, é inegável que a estrutura de custos de uma empresa deste porte não suporta gastos elevados com controles internos.

No capítulo 2 abordou-se a diferença existente nas relações trabalhistas em grandes empresas e em pequenas empresas. Inegavelmente, estas relações são diferentes e acredita-se que devam ser consideradas, também, de formas diferentes, reduzindo-se os controles trabalhistas obrigatórios aos microempreendedores. Logicamente, o empregado poderia se utilizar de qualquer meio de prova legítimo para questionar em juízo situações extraordinárias que atinjam seus direitos, porém o fato de não haver determinado controle não seria suficiente para apontar o empregador como infrator de determinada norma de procedimento formal.

Atualmente, por consequência de tudo o que já foi mencionado sobre suas estruturas, algumas das relações diárias entre empregado e microempreendedor acabam por se dar através de acordo informal, verbal, baseado na confiança entre o empregador e o empregado. Após o fim da relação contratual de emprego, muitas vezes seduzido por cálculos trabalhistas absurdos, o trabalhador recorre à Justiça

do trabalho e penaliza o empregador pela inexistência do controle trabalhista sobre algum procedimento formal.

Nestes casos, flexibilizar a obrigação de produção de provas ou possibilitar, ao empregador, uma notificação realizada pelo empregado, em que conste as inconsistências verificadas pelo trabalhador durante o período de vigência da relação de emprego reduziria a insegurança e reforçaria a motivação para o crescimento do negócio, que, a partir de determinado porte teria capital suficiente para arcar com os custos de manutenção de controles internos que suportassem todas as formalidades obrigatórias das normas trabalhistas.

Portanto, é razoável que se discuta, analise e regule normas que favoreçam, facilitem e impulsionem os menores negócios, especificamente, o microempreendedor individual, inclusive, no âmbito da relação de emprego.

Ressalta-se que a tese que defendemos direciona a discussão sobre as normas de procedimento e controle que os empregadores são obrigados a obedecer, não sendo objeto, em nenhuma hipótese, a redução de direitos trabalhistas. A discussão em que se deseja chegar consiste em legitimar acordos informais, procedimentos comuns, trazendo maior segurança ao ambiente de negócio que está se desenvolvendo, reduzindo demandas judiciais que se discute situações em que, durante a vigência do contrato de trabalho, se tinha por boa-fé e sem questionamentos.

Sugere-se, então, que seja possível ao empregador contornar possíveis erros ou omissões ainda na constância da relação de emprego, seja através de notificação do empregado, do Ministério do Trabalho ou da própria Justiça do Trabalho, exercendo uma atividade educativa, informando possíveis erros trazidos pelo empregado ao Poder Judiciário e sob os quais pairava dúvidas junto ao empregador. Além disto, sugere-se que formalidades trabalhistas sejam reduzidas ou facilitadas, tanto no que se refere às declarações, que necessitam de certificação digital de alto custo anual, quanto nas questões mais rotineiras, como a folha de ponto. Na maioria das vezes, e quando é efetivamente realizado, o controle de ponto é feito no papel, pelo próprio empregado, sem nenhum controle por parte do microempreendedor, e

com assinatura de chegada, saída e intervalo de almoço do tipo britânica, o que pode causar sérios problemas em ações judiciais, mas que são totalmente desconhecidos por parte dos empregadores ou, quando muito, minimizados sem dispor a devida importância, pois consideram o acordo informal, rotineiramente verbal, o mais importante, devido à proximidade e tudo o mais que foi abordado quando das considerações sobre as relações sociais entre empregador e empregado no ambiente de trabalho.

No que se refere à sugestão para notificação ao empregador, o empregado comunicaria quais as questões não estão sendo atendidas, seja diretamente ou por intermédio do Ministério do Trabalho ou, até mesmo, através da intervenção educativa da Justiça do Trabalho. A criação de norma que permita ao empregador tomar ciência de alguma inconsistência que esteja acontecendo através de uma comunicação formal do empregado, do Ministério do Trabalho ou, até mesmo, da própria Justiça do Trabalho, na qual é exposto qual direito trabalhista está sendo violado, permitiria uma visão da completude do que se pleiteia. Esta comunicação serviria, a contrário senso, para comunicar, por omissão, que os outros direitos estão assegurados, reduzindo a insegurança do empreendedor sobre possíveis ações trabalhistas sobre outros temas.

Desta forma, poder-se-ia reduzir as causas trabalhistas em que os empreendedores são surpreendidos por demandas de valores, muitas vezes absurdos, e resguardaria os direitos dos empregados. Atualmente, uma notificação judicial convocando para uma audiência de conciliação é o procedimento comum, que traz consigo inúmeros sentimentos negativos, tanto por parte do empregado, quanto por parte do empregador, que se vê desamparado, sendo necessário gastos com advogado para conseguir compreender e solucionar a demanda judicial, que vem, comumente, acompanhada de cálculos trabalhistas insuportáveis pelo microempreendedor individual. Muitas vezes, é neste momento que o microempreendedor desiste da ambição de crescer seu negócio, o que é péssimo para toda a cadeia produtiva. Além disto, sugere-se que a demanda judicial tenha mais ônus sobre a parcela solicitada, mas não deferida pelo juiz. Desta forma, seriam evitadas petições com cálculos abusivos, o que reduziria consideravelmente os riscos do negócio e os custos extraordinários com advogados.

5.3 Conclusões

Sob a justificativa de proteção ao empregado, parte considerada hipossuficiente na relação, invariavelmente, a legislação trabalhista e os livros em geral parecem oferecer a ideia, medieval, que os donos do capital são apenas uma elite que concentra a propriedade de grandes empresas sob o abuso dos mais pobres, alienados e ignorantes sobre seus direitos, tal qual em uma estrutura feudal. Sabe-se, porém, que o cotidiano da prática laboral, sobre a qual se debruça a legislação trabalhista, está muitos anos à frente desta falsa percepção da realidade. Atualmente, os patrões são cada vez menos detentores de capital, e os empregados, cada vez mais detentores de conhecimento. Os empresários reduziram de tamanho e já não são mais microempresários, atendendo pelo nome de microempreendedores individuais, uma espécie de ultra-microempresário. O empregado, em muitos destes casos, possui rendimentos próximos aos do próprio patrão, e, ainda, deve-se considerar que possuem os direitos a férias, décimo terceiro, horas extras, faltas justificadas, etc.

Portanto, é razoável pensar em um Direito do Trabalho que exige procedimentos compatíveis com as possibilidades de cada empreendimento, pois o Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas brasileiro possui empreendedores que vão desde os vendedores ambulantes aos proprietários de grandes empreendimentos. Quando se exemplifica utilizando extremos a proposta se torna ainda mais clara. O proprietário de um “camelô” no centro da cidade não possui disponibilidade financeira para utilizar sistema de controle interno capaz de satisfazer todas as formalidades das obrigações trabalhistas como o possui um empresário proprietário de empresas como McDonalds, Coca-Cola, etc. Porém, o “camelô” do exemplo poderá iniciar uma expansão de seu negócio, contratar um funcionário sob uma norma trabalhista que facilite os procedimentos de contratação e manutenção de empregado, dê segurança e minimize os riscos de problemas trabalhistas no futuro, o que fará a confiança do empresário aumentar e a manutenção do foco do empreendedor permanecer, trazendo ainda mais progresso pro empreendimento, que culminará no aumento do tamanho do negócio (aumento do porte da empresa), gerará mais empregos e, por fim, estará apto a cumprir todas as normais e procedimentos do Direito do Trabalho como atualmente conhecemos, pois são

vários os casos de sucesso de empreendedores individuais que conseguiram evoluir seus negócios. Como exemplo, pode-se citar o proprietário da marca Cacau Show, Alexandre Costa, que iniciou seu negócio com vendas de trufas em lanchonetes, mercados e padarias de São Paulo. Os exemplos de sucesso, tal como aconteceu com o Alexandre Costa, podem se tornar ainda mais volumosos, se a legislação brasileira oferecer mais oportunidade e menos burocracia para os novos empreendedores.

As grandes empresas, tal como se imagina a ampla existência delas quando se lê a legislação trabalhista, representa a exceção da quantidade de cadastros de pessoas jurídicas no país. Chega-se o momento da promoção de avanços na legislação trabalhista, de modo que as alterações e reformas não tenham por intuito beneficiar toda a gama de empresas, que, na realidade, vai apenas beneficiar aquela pequena fatia que possui corpo robusto o suficiente para suportar as demandas jurídicas já antes existentes, sendo praticamente irrelevante para os menores empreendedores, que já não tem corpo para suportar nem mesmo as demandas jurídicas após alterações.

O Direito do Trabalho é considerado um bloco de normas que deve ser observado por todos os tipos de empreendimentos. As reformas legislativas neste ramo do Direito desconsideram o fato de que o porte da empresa é questão fundamental na discussão dos impactos das alterações na formação da sociedade, o que culmina em revisões do texto legal que, em termos relativos, beneficiam mais as grandes corporações, apesar de trazer melhorias também aos pequenos empresários.

A reforma necessária no Direito do Trabalho, que permitiria o crescimento da economia com a menor redução do bem-estar do trabalhador, seria a consideração do porte da empresa quando da aplicação da lei trabalhista. Desta forma, a flexibilização da norma beneficiaria os menores empreendedores, facilitando a abertura de pequenos negócios e, principalmente, a continuidade, pois sabe-se que, no país, as pequenas empresas fecham, em média, nos dois primeiros anos, conforme estudo do SEBRAE citado anteriormente. Este benefício restrito aos pequenos negócios colocaria a salvo a proteção legal ao trabalhador de grandes

corporações, ambientes de menor bem-estar, considerando que o trabalhador disponibiliza mais tempo no desenvolvimento profissional, além da jornada de trabalho habitual.

Conclui-se que as alterações na legislação trabalhista que não consideram o porte da empresa beneficiam mais as grandes corporações do que os pequenos empreendimentos, o que dificulta a abertura de novas empresas, considerando que, no país, a imensa maioria das Pessoas Jurídicas são empreendimentos de menor porte, e a continuidade dos empreendimentos que dão grande suporte à economia brasileira.

Portanto, apesar da importância de todas as inovações e impulsos normativos criados para dar suporte à criação do relativamente novo mercado de microempreendedores individuais, é imperioso que seja discutido um Direito do Trabalho Especial, dedicado a esta grandiosa e potencialmente promissora parcela da economia do país, os microempreendedores individuais, o que reduziria, significativamente, o medo que incide em cada indivíduo quando se depara com a necessidade de auxílio de uma mão humana no exercício das suas atividades de empresa, e que, por conseguinte, aumentaria o sucesso dos negócios e, por fim, a demanda por trabalhadores, culminando no aumento no número de empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição Federal, 1988;

BRASIL, Decreto nº 5452, de 1 de Maio de 1943, CLT, Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL, Lei Complementar nº 123, de 2006.

BRASIL. Presidência da república - LEI COMPLEMENTAR Nº 128, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp128.Htm. Acesso em 10/08/2019 as 18:02

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de, 4ª edição, editora Atlas, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho, 10ª edição, LTR, 2011.

EGESTOR – Conheça 5 empresários de sucesso que iniciaram como MEI. Disponível em: <http://blog.egestor.com.br/post/1036/conheca-5-empresarios-de-sucesso-que-iniciaram-como-mei/>. Acesso em 15/10/2019 as 17:37.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, editora Método, 2007.

<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-2016.pdf>

MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28ª edição, editora Atlas, 2011.

MAX, Karl, Contribuição à crítica da economia política, 2ª edição, São Paulo Martins Fontes, 1983.

ROCHA, José Manuel de Sacadura, na obra Sociologia Jurídica da editora Elsevier, 2ª edição, 2008.

SABADELL, Ana Lucia, Manual de Sociologia Jurídica, editora Revista dos Tribunais, 3ª edição, 2005.

SEBRAE – Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/microepequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil.ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 08/10/2019 as 22:38.

SILVA, Aarão Miranda da. Efeitos da crise econômica e política no mercado de trabalho: a flexibilização, a desregulamentação e a informalidade batem à porta e pedem passagem. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php>

?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16362&revista_caderno=25. Acesso em 10/10/2019 as 17:30