

Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE
Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas



Texto para Discussão

(17)

*A regulação do trabalho no Brasil para as MPE:
Limites e Possibilidades de Simplificação e
Desburocratização*

Campinas, março de 2005

A regulação do trabalho no Brasil para as MPE: limites e possibilidades de simplificação e desburocratização

1. Introdução

Atualmente, é praticamente impossível participar do debate sobre a regulação do trabalho no Brasil (seja tendo-se em vista a reforma trabalhista, seja pensando-se em mecanismos de facilitação da vida das MPE e dos ocupados em pequenos negócios) sem enfrentar o tema da simplificação e desburocratização de procedimentos. O relatório *Regulação do Trabalho no Brasil e as MPE*¹, por exemplo, ao sistematizar as demandas dos atores², indica que a simplificação e desburocratização da legislação e de procedimentos são citadas, de maneira genérica, em praticamente todos os fóruns de discussão analisados. Entretanto, embora de referência obrigatória e com presença recorrente nas demandas dos atores sociais, nos artigos de imprensa e mesmo em publicações especializadas, o que se tem percebido é que ou são termos aplicados sem que o significado dos mesmos seja evidente, ou então, em boa parte das vezes, ainda que não expressamente, encobrendo medidas redutoras de direitos. Já as demandas por simplificação e desburocratização não são claras e, em regra, não apontam quais os itens da legislação precisam ser simplificados nem quais procedimentos devem ser desburocratizados.

Nesse sentido, o presente texto para discussão pretende clarear o significado desses termos, para, em seguida, a partir do posicionamento adotado, enunciar algumas propostas simplificadoras e desburocratizadoras de procedimentos que facilitem a vida de todos os envolvidos em pequenos negócios, visando à inclusão social.

¹ Entregue pelo CESIT ao SEBRAE, em maio de 2004.

² Explicitadas no Fórum Nacional do Trabalho (âmbito nacional e estadual – conferências estaduais) e nos seminários regionais realizados, em outubro de 2003, pelo SEBRAE.

2. A legislação trabalhista no mercado e nas relações de trabalho: um fator “complicador”?

É comum o argumento de que a extensão da legislação do trabalho no Brasil (abrangência da CLT³, por exemplo) torna muito complicada a vida dos empresários, especialmente daqueles em pequenos negócios. Para os defensores dessa posição, a CLT teria ainda muitos artigos supérfluos, ultrapassados e incompatíveis com o atual dinamismo do mercado e das relações de trabalho⁴. Nessa lógica, uma CLT “mais enxuta” (com menos artigos) e uma legislação trabalhista “mais moderna”, ou mesmo uma legislação trabalhista simplificada (e diferenciada) para as MPE (simples trabalhista), seriam medidas desburocratizadoras e simplificadoras que contribuiriam para a geração de empregos⁵.

Para uma melhor compreensão do debate, deve-se ter em vista que o Brasil é um país com um padrão de regulação do trabalho legislado, o que significa que, apesar da ênfase à negociação coletiva, isto é, à autocomposição como forma de solução dos conflitos do trabalho e etapa prévia a ser esgotada para o ajuizamento do dissídio coletivo (apenas malograda a negociação direta é que a Constituição Federal prevê a intervenção do Judiciário do Trabalho em dissídios coletivos de natureza econômica⁶), as normas de proteção ao trabalho são prioritariamente definidas em lei. Embora os contratos individuais de trabalho, os acordos e/ou as convenções coletivas possam estabelecer regras definidoras de direitos, regulando as relações individuais ou coletivas de trabalho⁷, o sistema jurídico

³ Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

⁴ A nota técnica 4 da CNI (SAISSE, Simone. *A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego*. Brasília: CNI, janeiro de 2005), por exemplo, é taxativa ao afirmar que “a regulação das relações de trabalho no Brasil é antiga, extensa e paternalista (...) A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se estende por mais de 900 artigos que fixam o grosso dos direitos e deveres e deixam muito pouco espaço à negociação entre as partes”.

⁵ Pastore, por exemplo, afirma que “se o governo está realmente interessado em estimular o emprego, ele deveria tomar iniciativas no sentido de reduzir as enormes despesas que a legislação atual impõe para descontratar um trabalhador”: PASTORE, José, Criando empregos por lei, Artigo publicado em *O Estado de São Paulo*, aos 5 de outubro de 2004.

⁶ De acordo com o texto recém promulgado da Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional n.º 45), essa intervenção do Judiciário só poderá ser provocada de comum acordo pelas duas partes envolvidas no conflito.

⁷ O padrão de regulação oposto seria o da regulação negociada, no qual as regras são prioritariamente definidas por contratos individuais de trabalho ou contratos/convenções coletivas.

brasileiro condiciona a validade dessas regras à observância de um padrão mínimo de direitos, assegurados em normas de ordem pública, que não podem ser negociados⁸.

O respeito a esse padrão mínimo de direitos (que não podem ser suprimidos e/ou reduzidos, sequer pela negociação direta) importa um limite ao princípio da autonomia das vontades, ou seja, ao ideal das relações de troca baseadas na igualdade formal dos contratantes. E isso tem razão de ser: o reconhecimento da posição assimétrica que ocupam empregado e empregador na relação capital e trabalho. É exatamente em face desse reconhecimento que a regulação do trabalho protege o trabalhador, assegurando-lhe direitos mínimos que não podem ser desrespeitados para que o direito à igualdade assegurado a todos pelo artigo 5º da Constituição Federal seja concretizado.

Essa assimetria não pode ser ignorada, sob o risco de se tornar sem limites as condições de exploração da força de trabalho, em especial num contexto de alto desemprego e baixa organização dos trabalhadores como o atual.

É importante salientar que a flexibilização de direitos pode ser compreendida tanto de forma positiva, “para cima”, como em seu aspecto negativo, “para baixo”, importando, nessas condições, redução, supressão ou alteração de direitos dos trabalhadores⁹. O Direito do Trabalho, informado que é pelo princípio da proteção e com suas normas de ordem pública, sempre foi flexível “para cima”. Nesse sentido, sempre permitiu e estimulou a negociação coletiva que flexibilize direitos “para cima”, não atribuindo à norma negociada uma prevalência sobre os preceitos legais, a não ser quando mais benéfica.

A partir dessas considerações, algumas idéias equivocadas a respeito do tema precisam ser esclarecidas. Tem sido comum a referência a uma excessiva rigidez legislativa que vigeria em nosso país, o que precisaria ser revisto em nome do combate ao desemprego e na busca de um maior crescimento econômico. Mas trata-se de uma idéia equivocada. O

⁸ Ou seja, o acordo de vontades, quer seja individual ou coletivo, não pode afastar direitos assegurados em lei, quando mais benéfica esta, vigendo no Direito do Trabalho o princípio da hierarquia dinâmica das fontes do direito. Nesse sentido, havendo mais de uma regra dispondo distintamente sobre o mesmo fato social, caberá ao julgador, em sua norma de decisão, aplicar aquela que mais benefícios trouxer ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia. Outro era o sentido do projeto-de-lei 5438, de 2001, do Poder Executivo, alterando o artigo 618 da CLT, cuja tramitação é retirada quando já no Senado Federal. Esse projeto estabelecia a prevalência do negociado em convenções ou acordos coletivos sobre a legislação infraconstitucional e, caso tivesse sido aprovado estaria sendo aberta uma porta para a desconstituição do próprio Direito do Trabalho, com sua teia de princípios e sua fisionomia.

⁹ URIARTE. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

Brasil é um dos países mais flexíveis quanto às possibilidades de contratação, remuneração e despedida dos trabalhadores, ocupando, aliás, uma posição de destaque entre os países com maior rotatividade de mão-de-obra. E isso ocorre exatamente pela ausência de limites legais à despedida, que transformam a despedida numa mera questão de indenização monetária, num mercado de trabalho marcado por um elevado excedente de força de trabalho. Por outro lado, a própria Constituição Federal permite a redução salarial e a compensação da jornada de trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva¹⁰, ou seja, desde que essas reduções sejam objetos de deliberação em assembléia da categoria devidamente convocada para tanto. Permite, ainda, que os turnos ininterruptos de revezamento sejam objetos de negociação coletiva¹¹.

Ocorre que, quando se critica a extensão e a rigidez da legislação trabalhista (argumentando-se, por exemplo, que a CLT trata de muitos assuntos, deixando pouco espaço para a negociação), o que se está criticando, na verdade, é a existência de um padrão mínimo de direitos conquistados historicamente, atualmente irrenunciáveis pelos trabalhadores, na defesa, ainda que não expressa, da prevalência do negociado em convenções ou acordos coletivos sobre a legislação vigente. Assim, o discurso da simplificação e desburocratização muitas vezes esconde um outro debate: o do rebaixamento do patamar básico de direitos assegurados em lei para possibilitar uma negociação flexibilizadora, “para baixo”.

Isso, aliás, não é novidade no cenário brasileiro. Desde a década de 90, a regulamentação do trabalho vem sofrendo alterações que contribuíram para aprofundar o rebaixamento do patamar mínimo dos direitos dos trabalhadores¹². Ironicamente,

¹⁰ Art. 7º, VI e XIII.

¹¹ Art. 7º, XIV.

¹² Como a ampliação do prazo do contrato temporário, ampliação das possibilidades de utilização do trabalho estágio (que não gera vínculo de emprego) e do trabalho por tempo determinado, possibilidade de criação das cooperativas de trabalho, introdução do trabalho em tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho para a realização, pelo empregado, de cursos de qualificação profissional (sem garantia de recebimento de remuneração), possibilidade de intermediação da mão-de-obra aprendiz, eliminação da política de reajuste salarial através do Estado, regulamentação da participação nos lucros e resultados, com a supressão de seu caráter salarial (privilegiando-se, assim, a remuneração variável em detrimento do reajuste e do aumento real dos salários), fim do índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo, introdução do banco de horas, permissão do trabalho aos domingos para o comércio, retirada do tempo de transporte do empregado até o local do trabalho da jornada de trabalho, criação das Câmaras de Conciliação Prévia (CCP), entre outras medidas que vieram, paulatinamente, reduzindo o patamar mínimo de garantias dos trabalhadores. Essas mudanças estão mais bem detalhadas na sistematização feita no texto para discussão sobre a reforma

justamente nesse período de flexibilização e rebaixamento de direitos trabalhistas houve a explosão do desemprego no país, o que deixou ainda mais evidente a ineficácia dessas medidas como forma de reduzir o desemprego, fato também ocorrido também na Espanha, Argentina e outros países que promoveram profundas reformas trabalhistas. Essas experiências de flexibilização e elevação do desemprego são ilustrativas do fato de que as determinações do emprego estão fora do mercado e das relações de trabalho, ou seja, são determinações macroeconômicas que ao definir o ritmo de crescimento econômico colocam-se como a principal variável na determinação do nível de emprego e do desemprego.

A lógica que orientou as mudanças recentes na regulamentação do trabalho (no sentido de um rebaixamento do padrão anterior) foi construída a partir do princípio de que é possível resolver os problemas do emprego (do desemprego, melhor dizendo), sem necessariamente mexer nas suas causas mais profundas, isto é, nos seus determinantes macroeconômicos e condicionantes políticos. Ocorre que, as empresas somente contratam um volume maior de força de trabalho se houver um aumento no volume de produção que torne essa medida necessária, o que é diretamente dependente do nível de atividade econômica. O rebaixamento do valor da força de trabalho que é o objetivo central de todas as medidas flexibilizadoras e eliminadoras de direitos, todavia, além de não criar essa demanda, ainda pode agravar o problema, pois a remuneração do trabalho não é apenas custos, mas também renda e demanda.

3. Limites e possibilidades de simplificação e desburocratização para as MPE

A partir do que foi exposto, fica claro que a redução de direitos trabalhistas e a mudança do padrão de regulação do trabalho do legislado para a prevalência do negociado como fonte primeira de direitos não correspondem à verdadeira idéia de simplificação e desburocratização. Assim, é sempre necessário separar de forma bastante clara propostas

trabalhista e seus impactos sobre as MPE. Veja o Texto para Discussão n. 18. O Debate sobre a Reforma Trabalhista e as MPE. Campinas, março de 2005.

que apontam para redução de direitos e propostas que realmente significam apenas simplificação e desburocratização e que elevem a eficiência e produtividade das empresas, sem reduzir direitos trabalhistas e sociais e sem piorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. É essa última a perspectiva de simplificação e desburocratização adotada nesse texto. E com isso se quer afirmar que simplificar e desburocratizar procedimentos são medidas importantes e necessárias tanto para facilitar a vida das MPE e para o cumprimento da legislação do trabalho, como para imprimir uma maior eficiência na atividade desenvolvida, na medida que possam reduzir custos e facilitar a vida dos envolvidos em pequenos negócios, sem reduzir direitos dos trabalhadores neles ocupados. Essas alterações, entretanto, não têm sido propostas com clareza. Mesmo o projeto de lei de incentivo à formalização do pequeno empreendedor (“Super SIMPLES”), anunciado como medida revolucionária para a simplificação de procedimentos, muito pouco inova no que diz respeito à simplificação propriamente dita e a procedimentos correlatos¹³. Grande parte das medidas que se pretendem simplificadoras e desburocratizadoras previstas no projeto já estão asseguradas no Estatuto das MPE (Lei 9.841, de 5 de outubro de 1999), como aliás, indica o Texto para Discussão *Padrão de regulação trabalhista no Brasil para as MPE: balanço do marco legal vigente*.¹⁴

As poucas novidades do projeto-de-lei do “super simples” são, na realidade, medidas redutoras ou de direitos ou de fontes financiadoras de políticas públicas: dispensa de pagamentos das contribuições sindicais estabelecidas pela Seção 1, capítulo 3, título 5 da CLT (artigos 578 a 591), que fala das contribuições sindicais tanto da empresa quanto do empregado; dispensa do pagamento das entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical; redução dos depósitos ao FGTS para 0,5% aplicado sobre a remuneração paga no mês anterior a cada trabalhador; dispensa do pagamento de “expurgos” pelos Planos Econômicos Collor e Verão (Lei Complementar n.º 110, de 29 de junho de 2001). Essas novidades, porém, importam redução de fontes de

¹³ Entre as medidas previstas pelo projeto de lei em questão estão: a dispensa do cumprimento do artigo 74 da CLT, que diz respeito aos registros de horário de trabalho (relógio de ponto, por exemplo); a dispensa do cumprimento do art. 429 da CLT que diz que as empresas têm que colocar em cursos do “Sistema S” pelo menos 5% e no máximo 15% dos seus trabalhadores; a dispensa do cumprimento do art. 135, § 2º, da CLT, que diz que as férias devem ser anotadas em livro ou ficha de registro, independente do tamanho da empresa; a dispensa do cumprimento do artigo 628, § 1º da CLT, que fala da exigência do livro de inspeção do trabalho; a previsão do critério da dupla visita na fiscalização trabalhista.

¹⁴ Texto para Discussão n. 3. Campinas, setembro de 2004.

financiamento de organizações políticas (no caso da dispensa das contribuições sindicais), de financiamento de políticas públicas de formação profissional (no caso da dispensa do pagamento das entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical), de políticas públicas habitacionais (caso do FGTS) e, ainda, redução de direitos dos trabalhadores, na medida em que o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), que substituiu o instituto da estabilidade no emprego, é direito do empregado, sendo salário diferido no tempo. A redução de sua alíquota, além de atingir os montantes destinados ao Fundo, prejudicando, em decorrência, o financiamento de políticas públicas habitacionais, reduz os ganhos dos trabalhadores e sua proteção diante da possibilidade de despedida e da situação de desemprego. Ademais, embora reduza o custo da empresa, em nada simplifica a vida do empregador que continuará tendo que preencher guias e recolher, mensalmente, o montante (agora reduzido) devido. Claramente, trata-se de uma medida, como afirmamos anteriormente, que visa a redução de custos, por meio de redução de direitos, e não pode ser apresentada e defendida veladamente como uma medida simplificadora.

4) Possibilidades de medidas simplificadoras e desburocratizadoras: algumas propostas para o debate.

Como se viu, não é fácil propor medidas que simplifiquem e desburocratizem procedimentos sem reduzir ou retirar direitos. Entretanto, acredita-se que tal é possível, sendo bem-vindas aquelas que cumpram tais finalidades e que, sem tocar direta ou indiretamente em direitos, confirmem mais eficiência e produtividade às empresas e facilitem a vida dos ocupados em pequenos negócios.

Uma medida, na área da saúde e segurança, que pode ser tomada como exemplo do que se entende por simplificação e desburocratização é a da implementação de Sistemas

Coletivos de Segurança e Saúde¹⁵ e a da unificação, para as MPE, do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PPRA), do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PCMSO) e do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). Essas propostas estão detalhadas em texto para discussão específico¹⁶ e orientam-se na linha que aqui também se adota. Os Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde seriam possíveis a partir da promoção de sistemas de condomínios partilhados para as MPE, com a finalidade de simplificar a fiscalização e de reduzir custos decorrentes da contratação de profissionais para o assessoramento e o cumprimento dos programas de segurança e saúde do trabalhador, com lei que preveja a instituição desses condomínios por setor e com sistemas de fiscalização do qual participem os atores sociais, as partes e o Estado. A unificação dos programas mencionados seria simplificadora, já que a racionalização de três documentos num único poderia, em muitos casos, reduzir *a necessidade do empregador, em muitos casos, contratar vários prestadores de serviço para cumprir a legislação. A articulação com os Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde¹⁷ produziria uma melhora na qualidade das prestações de serviço e possivelmente uma redução nos custos para a elaboração dos documentos*, sem rebaixar o padrão de controle da segurança dos trabalhadores em MPE. Ademais, a racionalização da informação também auxiliaria os empregadores na implementação de melhoria dos ambientes laborais (melhorando, portanto, a segurança e saúde dos trabalhadores) e contribuiria para a fiscalização dos órgãos governamentais. O empresário teria menos custos, gastaria menos tempo e a segurança e saúde do trabalhador estariam mais bem protegidas.

Ainda nessa lógica, apontam-se sugestões de desburocratização para o momento difícil da execução do processo trabalhista. Trata-se, como já assinalado em texto para discussão sobre o acesso à justiça¹⁸, do *calcanhar de Aquiles* da Justiça do Trabalho, sendo um processo moroso, cujos principais entraves decorrem, dentre outros, de problemas

¹⁵ Espaços de discussão setorial tripartites, no âmbito das MPE ou mesmo das DRTs, na busca de formas e mecanismos preventivos e de cumprimento da legislação trabalhista e dos programas de saúde e segurança do trabalho.

¹⁶ Veja Texto para Discussão n. 15. *Segurança e Saúde do Trabalhador nas Micro e Pequenas Empresas: Racionalização dos Programas de Gerenciamento de Riscos*. Campinas, março de 2005 e Texto para Discussão n. 5 *Segurança e Saúde do Trabalhador nas MPE: diagnósticos e proposta para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho”*. Campinas, outubro de 2004.

¹⁷ Veja Texto para Discussão n. 5 *Segurança e Saúde do Trabalhador nas MPE: diagnósticos e proposta para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho”*. Campinas, outubro de 2004.

¹⁸ Veja Texto para Discussão n.º 6. *Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho*. Campinas, novembro de 2004.

processuais e dificuldades financeiras do devedor. Essas dificuldades têm sido maiores para os ocupados em pequenos negócios, já que as MPE encontram-se em situação desfavorável em relação às demais empresas e, muitas vezes, no limiar do fechamento de suas portas. Estudo desenvolvido pelo juiz Marcus Menezes Barberino Mendes, da 15ª região (Campinas- SP), em 2004, defende algumas mudanças que tornariam mais efetiva a execução. Partindo do pressuposto de que os procedimentos da execução não podem ser mais complexos do que o dizer do direito (isto é, do que o julgamento da causa), resolvido já no processo de conhecimento, o autor critica a solução dada pela CLT de estabelecer como fonte supletiva do processo executivo a Lei de Execução Fiscal. Isso porque se no passado ela foi um paradigma de modernidade processual, hoje nem sempre está adequada às especificidades do processo executivo trabalhista “cujo destinatário em regra é o hipossuficiente econômico e agente privado”. Dessa forma, ele sugere a desformalização do processo de execução, por meio da aplicação da lei 9.099/95¹⁹ sempre que omissa a CLT e desde que a lei 6.830/80 (Lei de Execução Fiscal) se revele mais formalizadora, rígida e ineficiente. Com esse procedimento, poderiam ser utilizadas audiências de conciliação em execução para que, na presença das partes e com a mediação do juiz da causa, retomada a oralidade do processo (um dos princípios do processo do trabalho), poderia ser dada mais eficácia à concretização do direito lesado

Outra medida, ainda quanto à execução, seria a da criação do Fundo de Execuções Trabalhistas²⁰, que, à exemplo do Fundo Salarial adotado com êxito na Espanha, poderia antecipar certos valores (até um limite, por exemplo, de 40 salários mínimos) para indenizações decorrentes de dispensa imotivada ou extinção dos contratos de trabalho e,

¹⁹ Que trata, na justiça cível, dos juizados especiais e prevê um tratamento simplificado para causas até um valor limitado e na justiça criminal de um procedimento simplificado para os crimes de menor potencial ofensivo.

²⁰ A Reforma do Poder Judiciário (Emenda 45), na parte já promulgada, prevê a instituição desse Fundo, sendo composto, dentre outras formas, pelas multas cobradas pela fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs). Trata-se, no entanto, de norma constitucional pendente de regulamentação pela via legislativa. Daí a importância de, desde logo, se pensar num projeto de lei para que essa regulamentação se dê, incluindo algumas normas às MPE, o que poderá ser objeto de um trabalho mais detalhado e específico. Quanto às outras formas de financiamento do fundo, além das multas pelo descumprimento de direitos trabalhistas, poderia se pensar, a exemplo da sugestão discutida no 12º Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho (CONAMAT), do trabalho *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas; um ágil instrumento de efetividade das decisões judiciais*, apresentado pelos juizes Gustavo Fontoura Vieira, José Renato Stangler e Antônia Mara Loguércio, entre outras fontes, em uma previsão de cobrança de 5% sobre o valor da dívida coberta a título de contribuição ao Fundo, a ser paga pelo empregador ou tomador dos serviços que der causa

também, salários, em casos de falência, força maior e outras hipóteses que vierem a ser previstas em lei²¹. Isso evitaria que o trabalhador permanecesse indefinidamente aguardando o pagamento de seus haveres²², depois de já ter ganho o processo.²³ Ademais, além de “notório o prejuízo que a demora causa à imagem da Justiça do Trabalho”²⁴, sob o enfoque jurídico, “a demora na satisfação dos créditos compromete o ideal de justiça que cerca o processo” e sob o aspecto sociológico, “é inadmissível que o trabalhador sofra lesões de seus direitos fundamentais e permaneça privado dos recursos financeiros que respondem, prioritariamente, à alimentação da família”. Esse fundo teria autonomia administrativa e financeira, além de personalidade jurídica própria. Entretanto, à exemplo do FGTS e do FAT, deveriam ser estabelecidos mecanismos que facilitassem o controle e a fiscalização do fundo²⁵, assim como torna-se necessário discutir e detalhar seus mecanismos de funcionamento.²⁶

a utilização dos recursos. Pode-se, nesse caso também pensar em uma contribuição diferenciada e progressiva, segundo o porte da empresa, ou na própria dispensa da contribuição para as MPE necessitadas.

²¹ O Fundo pagaria o valor devido, sub-rogando-se frente ao empregador quanto aos créditos adiantados aos trabalhadores (isto é, o fundo adiantaria os valores devidos, mas depois cobraria esses valores dos empregadores).

²² Como ressalta uma das teses sobre o assunto apresentada e aprovada no 12º CONAMAT A tese em questão (Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas; um ágil instrumento de efetividade das decisões judiciais) foi apresentada pelos juizes Gustavo Fontoura Vieira, José Renato Stangler e Antônia Mara Loguércio. Outra tese sobre o assunto aprovada também no mesmo congresso foi a do juiz do TRT da 8ª região, Vicente José Malheiros da Fonseca.

²³ Conhecido pelo popular “ganhou mas não levou”.

²⁴ Esse trecho e os seguintes nesse parágrafo foram extraídos da tese *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas; um ágil instrumento de efetividade das decisões judiciais*, apresentada pelos juizes Gustavo Fontoura Vieira, José Renato Stangler e Antônia Mara Loguércio.

²⁵ Como, por exemplo, um Conselho Gestor, com representação dos trabalhadores, empresários, juizes do trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério da Fazenda e Ministério Público do Trabalho.

²⁶ Uma recente discussão sobre essa questão foi realizada também no CONAMAT, cujo resultado encaminhou e aprovou tese propondo o seguinte procedimento: “citado o devedor, aguarda-se o pagamento em dinheiro, ou nomeação de bens para garantia da dívida. Decorrido o prazo legal, ordem de bloqueio de dinheiro em contas correntes, via BACEN, ou penhora de outros bens. Frustrado o pagamento imediato, de ofício o Juízo expede Alvará para saque do valor junto ao Fundo, até o limite de 40 salários mínimos. O agente operador paga e apresenta comprovação do pagamento, peticionando seja acolhida a sub-rogação nos créditos quitados; Pagamento exclusivamente ao trabalhador por Alvará Judicial, ou mediante crédito em conta corrente do próprio obreiro, a ser efetuado na agência da CEF mais próxima de sua residência ou local de trabalho; Deferida a sub-rogação por decisão judicial e dada ciência ao Ministério Público do Trabalho, acrescenta-se à dívida o valor da contribuição de 5% do valor coberto, passando o Fundo a atuar na execução com todas as garantias, recursos e prerrogativas que as leis processuais facultam ao credor; Fica vedado acesso aos recursos do Fundo por acordo extrajudicial; Poderá o Juiz, de ofício, ou a requerimento do obreiro, antecipar os efeitos do provimento final para determinar o pagamento imediato de salários, rendimentos ou parcelas resilitórias inadimplidas, incontroversos, para o que expedirá Alvará para levantamento de valores junto ao Fundo, observado o limite de 40 salários mínimos, sem prejuízo dos atos de execução; Ficará isento o devedor da contribuição de 5% (cinco por cento) devida pela utilização do Fundo, desde que tenha no máximo 20 empregados, regularizados perante a Previdência Social e no Ministério do

Agregando-se elementos à tese, se poderia, ainda, pensar, também à exemplo do Fundo espanhol, em algumas outras medidas específicas para os pequenos negócios em dificuldades (o Fundo poderia, por exemplo, facilitar a vida das MPE, sem prejudicar seus empregados, pois os trabalhadores receberiam o montante que lhes fosse eventualmente devido de uma só vez e as MPE poderiam negociar com o fundo uma maneira facilitada e mais adequada à sua realidade de cumprir com suas obrigações para com ele).

Por outro lado, no que se refere a outros pontos, como em relação aos direitos trabalhistas propriamente ditos, deve-se considerar que a questão das informações sobre a questão trabalhista para as MPE requer melhorias que podem ser implementadas com novos programas e novos métodos de divulgação. Ao longo da pesquisa realizada pelo CESIT, ficou evidente essa necessidade em função da constatação do desconhecimento por parte expressiva de empresários em MPE em relação à várias questões trabalhistas. Por exemplo, ficou claro que existe em alguns casos dificuldades por parte de alguns empresários de saber quando, de fato, existe uma relação de emprego entre a empresa e as pessoas que lhes prestam serviço, ou seja, quando é necessário o registro em carteira dos trabalhadores. A estrutura administrativa de parcela expressiva das MPE geralmente não contempla a contratação de profissionais especializados em recursos humanos (gerentes, advogados), ficando esses aspectos geralmente sob a responsabilidade do contador – que geralmente também não é um profissional exclusivo da empresa – ou do próprio empresário, que nem sempre têm condições de conhecer e atualizar-se em relação à legislação trabalhista, diante da necessidade de cuidar de diversas esferas da administração da empresa.

Assim, uma medida que também facilitaria a vida dos empresários seria a elaboração de uma cartilha e de outros meios de divulgação que lhes fornecesse informações básicas sobre pontos mais importantes da legislação trabalhista e dos acordos ou convenções coletivas a que estão submetidas as diferentes MPE, contemplando também esclarecimento de questões controversas ou de maior dificuldade de compreensão. Essa mesma cartilha, além de contemplar o rol dos direitos e obrigações dos empresários e dos empregados, poderia também orientar os envolvidos em pequenos negócios sobre os meios de resolução de conflitos e de acesso ao Judiciário, já que essa temática é também cercada

Trabalho. Esse dispositivo visa a facilitar a atuação das pequenas e médias empresas quando em processo de recuperação econômico-financeira

de desinformações, o que é um grande complicador tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.²⁷

Além dessas, outras medidas poderiam simplificar diversas atividades das MPE, como a implementação dos condomínios partilhados para as MPE, aos quais já nos referimos ao tratarmos de algumas possíveis medidas desburocratizadoras e simplificadoras na área da saúde e segurança. Nesse caso, seria possível também a inclusão de assessorias contábil e jurídica comuns ao conjunto das empresas, o que reduziria custos e pouparia tempo dos empresários de MPE. Também a confecção de um cadastro único, *on line*, para as MPE (*software on line*), elaborado pelo Ministério do Trabalho, poderia agilizar e simplificar o preenchimento de diversos documentos e guias exigidos.

Por fim, cabe lembrar que extensão do SIMPLES para um conjunto maior de MPE, assim como sua reestruturação no sentido de torná-lo mais progressivo para beneficiar proporcionalmente ainda mais as empresas menores e menos lucrativas, como uma forma de melhorar suas condições econômica e financeira, de forma que contribuísse para formalizar a contratação de seus empregados, também é uma importante medida que eliminaria um conjunto de problemas - como multas, processos judiciais, problemas com a fiscalização, entre outros - que no conjunto simplificaria muito a vida dos empresários de MPE, melhorando também as condições de trabalho e de vida de seus trabalhadores.

5) Considerações Finais

Ao longo deste texto buscou-se esclarecer o significado de certas medidas simplificadoras e desburocratizadoras da legislação do trabalho, mostrando-se como alguns textos doutrinários e, mesmo, algumas propostas de simplificação encobrem, na realidade, vias flexibilizadoras “para baixo” e, nesse sentido, redutoras de direitos. Deixou-se claro que a redução de direitos dos trabalhadores e a mudança do padrão da regulação do

²⁷ Sobre a questão das informações veja o Texto para Discussão n. 19. *Acesso a Informações relacionadas ao Mundo do Trabalho nas MPE*. Campinas, março de 2005.

legislado para o do negociado como fonte prevalente de direitos não correspondem, substancialmente, a uma idéia de simplificação e desburocratização.

Afirmou-se, também, que as referências que têm sido feitas a uma extrema rigidez da regulação do trabalho no Brasil a qual precisaria ser revista em nome do combate ao desemprego e na busca de um maior crescimento econômico, é uma falsa idéia. O Brasil é um dos países mais flexíveis quanto ao momento da despedida dos trabalhadores, ocupando, aliás, o ranking dos países com maior rotatividade de mão-de-obra.

Mostrou-se, ainda, não ser verdadeira a afirmação de que a negociação coletiva não é incentivada em nosso ordenamento jurídico. Ao contrário, além de ser uma etapa prévia e de sua frustração ser condição para que a Justiça do Trabalho intervenha no conflito coletivo de trabalho (com mais ênfase a partir da Emenda 45, que a transforma em árbitro público e condiciona sua intervenção ao mútuo consentimento das partes), a própria Constituição Federal contempla algumas vias flexibilizadoras, permitindo, por exemplo, a redução salarial e a compensação da jornada de trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva, observado, por certo, o marco constitucional em vigor.

Afirmou-se, também, que apesar de não ser tarefa simples a constituição de medidas que simplifiquem e desburocratizem sem reduzir direitos, elas são importantes e necessárias para facilitar a vida de todos os envolvidos em pequenos negócios, estimular a formalização e o cumprimento da legislação do trabalho, reduzir custos e imprimir uma maior eficiência nas atividades desenvolvidas. Mas isso não é uma tarefa fácil, exigindo, portanto, estudos profundos e específicos em diversas esferas que constituem o mundo do trabalho nas MPE

Por fim, apenas medidas que confirmam mais eficiência e produtividade às empresas, facilitando a vida de pequenos negócios, sem tocar direta ou indiretamente nos direitos trabalhistas é que correspondem a mudanças verdadeiramente inteligentes e capazes de promover melhorias para o conjunto de ocupados nas MPE, ou seja, de promover melhorias das condições de trabalho e de vida de empresários e trabalhadores. Daí terem sido elencadas uma série delas que, factíveis, podem vir a ser implementadas.

Conforme bem sintetizou Rubem Ricupero em artigo publicado no *Jornal do Comércio*²⁸, *“nunca se alcançará solução satisfatória para o problema do trabalho humano se o objetivo quantitativo do pleno emprego for perseguido com sacrifício das*

²⁸ RICUPERO, Rubem. Trabalho e Dignidade. *Jornal do Comércio*, Opinião, 12 de janeiro de 2004.

condições qualitativas de remuneração, segurança e bem-estar que devem acompanhar o atingimento dessa meta”, afinal “(...) somente os operários bem remunerados têm condições de se converterem em consumidores (...)”, elemento fundamental para o sucesso de qualquer negócio.

Espera-se, portanto, a partir das reflexões expostas neste trabalho, ter-se contribuído não apenas para o esclarecimento do conceito de simplificação e desburocratização, mas, sobretudo, indicar algumas medidas que podem vir a ser adotadas num sentido integrador e que contemple os interesses de toda a sociedade.

EQUIPE TÉCNICA

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Viviane de Jesus Forte

Estagiários

Bruno Donato Magalhães

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo