

A GLOBALIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS ANTE AS MUDANÇAS SOCIECONÔMICAS NO BRASIL

Matheus Ribeiro Batista Pains¹

Larissa Copatti Dogenski²

Alcione Adame³

RESUMO: Desde o advento da primeira legislação trabalhista brasileira em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, muitas mudanças socioeconômicas ocorreram no Brasil e atingiram também o campo das relações de trabalho. As normas de direito do trabalho que costumavam ser muito protetoras eram necessárias àquela época em que foram promulgadas, tendo em vista tamanha injustiça que se tinha contra os trabalhadores que vendiam sua força de trabalho por contraprestações pecuniárias muito aquém do que mereciam, bem como não tinham direitos mínimos assegurados para a continuidade da prestação de serviços com qualidade e dignidade. Porém, várias décadas após o advento de tal legislação, o cenário econômico e social já se mostra bem diferente de 1943, e as normas trabalhistas já não se demonstram tão atualizadas a ponto de acompanhar a evolução da sociedade e da economia. Neste contexto, principalmente diante das dificuldades financeiras que muitas empresas perpassam no país atualmente em virtude da crise econômica, torna-se necessária a flexibilização de normas do direito do trabalho que visem a garantia de direitos e facilidades não somente aos empregados, mas também aos empregadores, sempre com vistas a atender os interesses de ambas as classes, mas principalmente para proporcionar a continuidade do vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVES: Legislação Trabalhista; Mudanças Socioeconômicas; Flexibilização.

ABSTRACT: Since the advent of the first Brazilian labor legislation in

¹Bacharelado do X Termo do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, e-mail: matheusrbpains@hotmail.com;

²Mestra em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG; Bacharela em Direito e Licenciada em História pela Universidade Federal de Pelotas – UFPel; Professora no Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES; e-mail: larissa-cd@outlook.com.

³Professora da Disciplina de Direito das Águas e Recursos Hídricos do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES. Email: alcioneadame@ajes.edu.br

1943, the Consolidation of Labor Laws, many socioeconomic changes occurred in Brazil and also reached the field of work relationships. The Labor Law norms that used to be very protective were necessary at that moment they were promulgated, seen that such injustice that there was against the workers, who sold their workforce for pecuniary payments very below than they deserved, as well they didn't have minimum rights assured for the work continuity with quality and dignity. However, several decades after the advent of this legislation, the economic and social scenery is already different from 1943, and the labor norms don't seem very up to date to go with the evolution of the society and the economy. In this situation, mainly face to the financial difficulties that many companies go through in the country nowadays due to the economic crisis, it's necessary the flexibilization of Labor Law norms that aim the guarantee of rights and facilitations not only for the employees, but also for the employers, always to meet the interests of both classes, but mainly to provide the continuity of the employment relationship.

KEYWORDS: Labor Legislation; Socioeconomic Changes; Flexibilization.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Contexto Histórico da Promulgação da CLT; 3. Mudanças Socioeconômicas e a Necessidade de Flexibilização das Normas Trabalhistas; 4 O que são Micro e Pequenas Empresas e como a Flexibilização das Normas Trabalhistas pode Ajudá-las; 5. Considerações Finais; 6. Referências.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho foi a primeira legislação específica de caráter justrabalhista promulgada no Brasil. Com vistas a garantir direitos mínimos e a dignidade do trabalhador, tal norma se demonstrou altamente protecionista durante anos. Ocorre que, de 1943, quando a CLT foi promulgada, para os dias atuais, muitas mudanças socioeconômicas aconteceram.

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

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

à essas relações.

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

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

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA PROMULGAÇÃO DA CLT

Em meados do século XX, foi criada no Brasil sua primeira legislação específica de caráter justrabalista: a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943. Tal ordenamento foi criado em uma época em que não havia direitos trabalhistas assegurados aos muitos trabalhadores que diariamente sofriam vendendo sua força de trabalho em troca de pagamentos pífios e condições ínfimas de trabalho.

Havia nas Constituições de 1891, 1934 e 1937 disposições acerca do direito do trabalho, já abarcando uma gama de garantias aos trabalhadores, porém se fazia necessária uma norma mais detalhada, que pudesse regulamentar melhor os direitos dos obreiros.

No cenário daquela época, com a industrialização a todo vapor no país, o êxodo rural e a alta procura por empregos, muitas pessoas se sujeitavam a condições de trabalho abaixo do mínimo, com muitos direitos ceifados e sem garantias de dignidade, sendo que, “no Brasil, a regulação das Relações de trabalho baseava-se na crença de que elas representavam uma manifestação da luta de classes e no temor de que as repercussões dessa luta afetassem o conjunto da sociedade”.⁴

Com o poder e o capital sempre nas mãos dos donos de grandes indústrias e centros de produção, negócios em pleno vapor à época da industrialização, a exploração do trabalho era muito utilizada de forma cruel com os trabalhadores, justamente em razão da oferta e da procura e de que se sujeitavam a trabalhar nas condições que lhes eram dadas.

Claro, naquela época era necessária uma legislação trabalhista totalmente protetora, a intervenção do Estado com vista a garantir um

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

mínimo existencial aos trabalhadores, garantir a dignidade no trabalho, uma remuneração justa, intervalos de descanso consideráveis e regulares, estipulação de jornadas justas e não degradantes etc.

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

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

A indissociabilidade entre a força vital de trabalho e o serviço efetuado importa na significação de que a proteção ao trabalho reverbera em proteção ao trabalhador, em razão do objeto e do sujeito confundirem-se em um mesmo campo de ação e de gasto das unidades mínimas de contagem da vida: tempo e energia. Daí não comportar mais o enquadramento jurídico do trabalho como uma locação de serviços, a menos que se considere que a própria vida é separável do trabalho e por ele pode não ser afetada.⁵

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

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

Nas palavras de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

[...] o labor em condições análogas às de escravo afeta a própria intimidade do indivíduo, na medida em que o submete a condições

⁵LUCENA FILHO, Humberto Lima de. *O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana*. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017. p. 85.

degradantes de trabalho, atingindo o seu patrimônio moral, além das evidentes repercussões psicológicas causadas pelo tipo de serviço a que está sujeito. No plano coletivo, o trabalho em condições análogas às de escravo ou degradantes viola também a esfera moral da sociedade. Trata-se de lesão a interesses difusos, de objeto indivisível e de titularidade indeterminada, porquanto não é possível quantificar as pessoas atingidas pela violação a valores e direitos fundamentais; é o próprio grupo social que tem seus valores, interesses e direitos violados.⁶

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

Trazemos as lições de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves

Delgado:

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

[...]

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

[...]

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

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

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.⁷

A relação trabalhista (empregador e empregado) deve se pautar

⁶PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta*. In: VIANA, Márcio Tulio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 86.

⁷DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 206-207.

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

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

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

E outra vez cabe ressaltar os apontamentos de Delgado:

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno. Primeiramente, em razão do nexó lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Em segundo lugar, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalho, além da afirmação de sua identidade social e coletiva.⁸

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

3 MUDANÇAS SOCIOECONÔMICAS E A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO

⁸DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 208.

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

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

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

Entretanto, as estruturas do Estado, a economia, a política, a cultura, o cotidiano, a linguagem e as atitudes sociais sofreram significativas transformações, notadamente, após o neoliberalismo, introduzido entre 1970 e 1980, e a globalização, consolidada no decênio subsequente; tais estruturas passam a atuar baseadas em valores totalmente distintos daqueles estabelecidos na era moderna. As concepções de direito laboral, criadas para atenuar os excessos de poder do empregador, ante a debilidade econômica e jurídica dos trabalhadores subordinados, têm sido questionadas por grande parte dos estudiosos interdisciplinares do assunto. Os paradigmas tradicionais do direito do trabalho já não se amoldam à evolução das organizações de trabalho, tendo em vista a alteração dos pressupostos de sua concepção, e sofrem o que grande parte da doutrina chama de crise do direito do trabalho.⁹

Com as mudanças ocorridas desde 1943 até os dias atuais, já não estando mais naquele cenário de início de industrialização, onde poucos detinham o poder econômico e se intitulavam empregadores, vemos que de tempos para cá surgiram muitas novas oportunidades de emprego, com variadas funções, muitos tipos de negócios e ramos diferentes.

Não há mais a existência somente de macro empresas e indústrias, mas também o surgimento de micro e pequenas empresas, dispostas a

⁹ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. *O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado*. São Paulo: LTr, 2009. p. 24-25.

empregar um número menor de funcionários cada uma, por se tratarem de pequenos negócios, pequenos comércios e varejos, etc. Estas instituições possuem faturamento anual limitado, patrimônio menor do que os das grandes empresas, e muitas vezes deparam-se com muitas dificuldades para lidar com relações de trabalho.

Ocorre que, com a crise econômica que se iniciou no país (e também em outros lugares do mundo), muitas micro e pequenas empresas tiveram sua existência posta em cheque, em razão da enorme dificuldade financeira que algumas vêm enfrentando.

Essas mudanças desencadearam a discussão sobre a flexibilização do emprego, cujos significados variam conforme o sistema legal que se adote e o grau de desenvolvimento dos países. Muitos sustentavam que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos era o fato gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento.¹⁰

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

Nos dizeres de Saegusa:

O princípio da proteção tem o escopo de reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador. Contudo, a flexibilização das condições de trabalho foi sensivelmente ampliada com a globalização. Por sua vez, para acompanhar as transformações ocorridas no mundo, foram introduzidas exceções na Carta Magna vigente, que deram amplitude ao exercício da autonomia privada coletiva, possibilitando a alteração *in pejus* do contrato de trabalho pela negociação coletiva.¹¹

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

¹⁰BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 85-86.

¹¹SAEGUSA, Cláudia Zaneti. *A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 50.

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

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

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

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

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

A negociação coletiva, até 1988, procurava conseguir melhores condições de trabalho ao empregado, mas após 1988 o exercício da autonomia privada coletiva também pode ser utilizado para flexibilizar *in pejus* os direitos, objetivando ajustar as normas jurídicas à realidade da sociedade capitalista, que se vincula, principalmente, ao desemprego. A flexibilização permite à empresa ajustar-se às flutuações econômicas.¹³

Não estamos mais naquele antigo cenário de proteção total ao

¹²OLIVEIRA, Nielmar de. *Desemprego fecha 2016 com taxa média de subutilização de 20,9%, diz IBGE*. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-02/desemprego-fecha-2016-com-taxa-media-de-desocupacao-de-209-diz-ibge>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

¹³SAEGUSA, Cláudia Zaneti. *A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 76.

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

Historicamente, a debilidade socioeconômica do trabalhador foi compensada por uma superioridade jurídica, através da proteção legislativa. Entretanto, o Direito do Trabalho é muito importante para o sistema produtivo e não pode favorecer somente o trabalhador.¹⁴

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

4 O QUE SÃO MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E COMO A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS PODE AJUDÁ-LAS

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

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

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

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

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-

¹⁴SAEGUSA, Cláudia Zaneti. *A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 73.

calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

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

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

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

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

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

De forma geral, encontramos na doutrina dois critérios para averiguar as dimensões da empresa: o qualitativo, que leva em conta a complexidade da direção da empresa, que, na hipótese, é concentrada

¹⁵SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. *A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa*. p. 4-5. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

no próprio proprietário; e o quantitativo, que considera indicadores como seu patrimônio, faturamento, o número de empregados, dentre outros.

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

O critério quantitativo, por sua vez, leva em conta a quantidade de trabalhadores, o volume dos negócios, o balanço, a rentabilidade, a produção, o valor dos ativos, o capital social, dentre outros. Esse critério proporciona maior segurança, notadamente no que se refere à aplicação de normas jurídicas.¹⁶

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

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

Dada a flexibilidade das pequenas empresas, estas proporcionam uma expansão dos setores de serviços, bem como ajudam a empregar trabalhadores que, outrora empregados de grandes empresas, foram dispensados em períodos de recessão econômica. Zangari Júnior ressalta a importância das micro e pequenas empresas no Brasil:

A presença das micro e pequenas empresas também tem expressão significativa no Brasil. Alguns dados já citados anteriormente reiteram essa colocação, tais como a pesquisa divulgada pelo Sebrae, a qual constata que “em conjunto, as micro e pequenas empresas responderam, em 2002, por 99,2% do número total de empresas formais, por 57,2% dos empregos totais e por 26,0% da massa salarial”.¹⁷

Apesar de se apresentarem como institutos importantes no cenário

¹⁶ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. *O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado*. São Paulo: LTr, 2009. p. 36.

¹⁷ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. *O Direito do Trabalho e as Pequenas e Microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado*. São Paulo: LTr, 2009. p. 29-30.

econômico nacional, as microempresas e empresas de pequeno porte ainda encontram dificuldades em se manter em funcionamento, ante a competitividade e concorrência desleal com as empresas de grande porte que se mantêm, o que gera uma alta taxa de mortalidade das microempresas.

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

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

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

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

Um importante papel desempenhado pelas microempresas e

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

Pesquisas demonstram que, desde o ano de 2000, as microempresas e empresas de pequeno porte vêm surgindo exponencialmente no cenário nacional, desempenhando importante papel na distribuição de empregos e de renda, e na rotação da economia. Cerca de 4,5 milhões de novos empregos formais foram criados em razão das pequenas empresas, bem como, atualmente, dos 90 milhões de empregados formais no país, cerca de 60% prestam serviços à microempresas e empresas de pequeno porte¹⁸, ou seja, os pequenos negócios representam mais da metade da geração de empregos formais no Brasil, empregando mais do que as grandes empresas.

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

Tais empresas possuem capital baixo, registros contábeis e gerenciais pouco adequados e baixo investimento em tecnologia, justo por não dispor de tanto lucro e capital para investimento em suas próprias atividades.

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

Porém, ainda que tais empresas signifiquem tanto para o Brasil, é indiscutível que encaram múltiplas desventuras para sua instalação: enfrentam elevados encargos tributários, complexo normativo trabalhista e previdenciário, concorrência das empresas de grande porte e das que empregam seus funcionários clandestinamente, e ausência de experiência dos sócios da companhia. E, mesmo com toda sua vulnerabilidade, necessitam desempenhar praticamente ônus similares de outras empresas de grande porte, constatando-se manifesta inferioridade competitiva.¹⁹

¹⁸*O Mapa das Micro e Pequenas Empresas*. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenasempresas>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

¹⁹SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. *A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa*. p. 7. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

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

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

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

Consequentemente, é de interesse de todos que se crie uma legislação especial para as Micro e Pequenas Empresas no que diz respeito, principalmente, às exigências do complexo normativo trabalhista que trata de forma igual setores que têm realidades tão dessemelhantes, visto que o emprego de uma legislação laboral imensamente protecionista a seus destinatários faz com que o equilíbrio tenda para uma das partes, desfavorecendo as pequenas empresas formais. Em vista disso, procuram-se providências equiponderárias que tragam o balanceamento ambicionado, até mesmo para que se assegure a capacidade concorrencial dessas sociedades com as restantes.²⁰

Mas o que seria essa flexibilização das leis trabalhistas? O dicionário da língua portuguesa possui significado restrito, tratando a palavra flexibilização como ato de tornar flexível²¹. Flexibilizar relações entre partes significa fazer com que elas se tornem maleáveis, mais fáceis de se lidar, para que se possa chegar a um acordo, ter um consentimento mútuo.

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

[...] sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação co-

²⁰SALADINI, Ana Paula Sefrin; BRITO, Tiago Domingues. *A Inflexibilidade da Legislação Trabalhista Como Obstáculo ao Desenvolvimento da Pequena e Micro Empresa*. p. 8. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3fc19681d9d74f31>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

²¹DICIONÁRIO DO AURÉLIO. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/flexibilizar>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

letiva. Situa-se aqui a hipótese de redução salarial prevista na Constituição de 1988 (art. 7º, VI), mediante convenção ou acordo coletivo, como também de majoração da jornada de seis horas pra turnos ininterruptos de revezamento, sempre mediante negociação coletiva (art. 7º, XIV). A flexibilização traduz aqui uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho.²²

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

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

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

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

[...]

Em certos casos, a rigidez exerce algumas influências não para estimular o empresário a dispensar empregados, mas para desestimulá-lo a admitir novos. E também anima trabalhadores que perderam o emprego, ou enfrentam dificuldades para encontrar o primeiro, à imersão no chamado setor informal do mercado de trabalho.²³

Muitas vezes a rigidez em garantir determinados direitos individuais acaba por prejudicar direitos coletivos que poderiam ser assegurados, como

²²BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 87-88.

²³CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos Contratos de Trabalho*. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 2.

por exemplo, a inflexibilidade e impossibilidade de negociação individual entre empregador e um empregado que não poderia ter sua carga horária de trabalho diminuída para não ter seu salário diminuído conseqüentemente; isso pode atrapalhar tanto a continuidade de seu vínculo empregatício como de outros funcionários na mesma micro ou pequena empresa em momentos de dificuldade financeira.

Neste sentido,

O Direito do Trabalho, tal como posto em prática, hoje, no Brasil, pelo legislador, pelo fiscal do trabalho, pela magistratura especializada, pela consciência e pela cultura jurídica em geral, nasceu em época de prosperidade econômica, caracterizada por certa estabilidade das relações jurídicas. Tem como objeto a relação de trabalho clássica, com origem em um contrato livremente celebrado por sujeitos de direito postos em pé de igualdade formal. A debilidade econômico-social do trabalhador é compensada por uma superioridade jurídica emergente de uma rede de proteção legislativa tão completa quanto possível, cuja violação enseja o rápido restabelecimento pela enérgica ação da Justiça do Trabalho, sempre pronta a estender o seu manto protetor sobre o desvalido social.²⁴

Diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais, o Estado resolveu intervir na regulamentação do trabalho. Este conjunto de intervenções produziu um abrandamento na capacidade de discernir e de tomar decisões do empregado bem como um desvirtuamento nas relações previstas no contrato de trabalho. Esta forma de proceder justificava-se por se considerar o empregado a parte menos favorecida, hipossuficiente na relação de trabalho. Adota-se, então, o princípio de proteção do empregado, em torno do qual se estruturou e se organizou todo um sistema jurídico trabalhista.²⁵

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

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

A flexibilização das normas trabalhistas não viria como uma espé-

²⁴CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos Contratos de Trabalho*. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 4-5.

²⁵CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos Contratos de Trabalho*. Campinas-SP: ME Editora, 2005. p. 13-14.

cie de prejuízo ao trabalhador, mas seria uma relativização do princípio da proteção ao trabalhador, visando equiparar as condições também dos empregadores que não contam com tantos recursos financeiros a ponto de serem considerados tão hiperssuficientes na relação laborística, como é o caso das microempresas e empresas de pequeno porte.

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

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

Assim, os princípios de proteção ao trabalhador devem guinar-se a normalizar as relações entre empregados e empregadores de forma a assegurar a paz social, o equilíbrio entre as partes, acompanhando as mudanças sofridas pela economia e pela política, que se refletem no mercado de trabalho e na cultura geral da população.²⁶

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

A doutrina procura redesenhar o contrato individual para conciliar os interesses da empresa e os do trabalhador, facilitar as adaptações entre a legislação feita para a sociedade industrial e as exigências que eclodem na sociedade pós-industrial, da informática, da robotização, da internacionalização dos mercados, dos tipos de profissões que são extintas e as novas profissões que aparecem, que compreendam o Direito do Trabalho não só como proteção mas de coordenação.²⁷

A flexibilização deveria surgir como uma forma de propiciar às empresas, sob a ótica do presente trabalho, principalmente às micro empresas e

²⁶SCHNEIDER, Fabiana Keylla; OLIVEIRA, Lourival José de. *Estudo crítico sobre as propostas de alteração do direito do trabalho: tratamento diferenciado aos empregados de microempresas e de empresas de pequeno porte é constitucional e necessário?* Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n.2, Maio/Ago. 2007. p. 127-128.

²⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Perspectivas do Direito do Trabalho*. In: NÚCLEO MASCARO (Org.). *O Direito do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

empresas de pequeno porte, a possibilidade de se manter no cenário econômico atual do país, continuando a oferecer postos de trabalho e permitindo às mesmas que possam enfrentar a competitividade impostas pelas empresas de grande porte, que possuem os mesmos ônus que as empresas de pequeno porte, o que acaba propiciando uma concorrência desleal.

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em momentos de dificuldade financeira como o atual momento que o Brasil perpassa, muitas micro e pequenas empresas acabam enfrentando dificuldades para manter seus empregados, e até mesmo para continuarem com as portas abertas.

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

Isso resulta em dispensas, na maioria das vezes sem justa causa, que acarretam em mais ônus às micro e pequenas empresas, tendo em vista o pagamento de inúmeras indenizações e verbas aos empregados. Daí vem o aumento do número de desempregados no país, e muitos destes acabam por encontrar enorme dificuldade em ingressar novamente no mercado de trabalho, justamente porque muitas empresas fecham as portas, e muitas não contratam novos funcionários ou ficam com medo de abrir novos postos de trabalho em razão da instabilidade financeira pela qual não somente elas passam, mas todo um setor econômico.

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

Os números quanto à taxa de desemprego no Brasil há anos são alarmantes, e estampam evidentemente a realidade de que a economia do país

não se encontra tão forte quanto aquela que diz ter chegado à 6ª maior economia do mundo, tendo em vista que não consegue propiciar condições que mantenham a continuidade dos vínculos empregatícios dentro do país.

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

O Brasil conta com uma população de pouco mais de 208 milhões de habitantes, conforme estimativa do IBGE já neste ano de 2017²⁸. Estimativas do IBGE apontam que, até abril de 2017, a taxa de desemprego no país estava na casa dos 13%, o que nos traz um número de 23 milhões de brasileiros desempregados, que representa quase 10% da população total do país, que se encontra sem trabalho, amargurando a realidade do desemprego no Brasil.

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

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

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

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

²⁸INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso: 24 de novembro de 2017.

dos já existentes, sem a necessidade de dispensas em momentos de dificuldade financeira.

REFERÊNCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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