



MPE

SIMPLIFICAÇÃO DAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS

FECOMERCIO^{SP}

MPE

SIMPLIFICAÇÃO DAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS



APRESENTAÇÃO

Empreender em qualquer lugar do mundo não é tarefa fácil. No Brasil, a escassez de recursos financeiros, a falta de experiência, a alta carga tributária, a necessidade de contratação de empregados e a complexidade das normas de um modo geral fazem parecer verdadeira missão impossível, afinal, todo negócio parte do zero, e o risco de insucesso é uma constante. Apesar disso, felizmente, a todo instante uma nova empresa é aberta, um novo projeto é tirado do papel, com potencial para gerar grandes e positivos impactos sociais, como empregos, renda, circulação de riquezas e consumo. É nesse ambiente complexo que os micros e pequenos negócios ganham destaque. Você sabia que a nossa legislação estabelece uma série de alternativas para as MPes em relação ao mercado de trabalho? É com esse foco que apresentamos a cartilha *MPE: simplificação das relações trabalhistas*, para apontar caminhos e soluções para o desenvolvimento de seu negócio. Ótima leitura.

SUMÁRIO

1.0

INTRODUÇÃO	8
-------------------	----------

2.0

ESTATUTO DA MICRO E PEQUENA EMPRESA	14
--	-----------

- 2.1 DISPENSAS DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
- 2.2 CONDIÇÃO ESPECIAL PARA O MEI
- 2.3 DA FISCALIZAÇÃO DAS MPES
- 2.4 DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

3.0

O QUE É O REPIS	20
------------------------	-----------

- 3.1 LEGITIMIDADE DO REPIS
- 3.2 VANTAGENS DO REPIS
- 3.3 OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS
- 3.4 DÚVIDAS FREQUENTES SOBRE O REPIS

4.0

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	28
--	-----------

5.0

DA REFORMA TRABALHISTA	30
-------------------------------	-----------

- 5.1 ARBITRAGEM TRABALHISTA
E FECOMERCIO ARBITRAL

6.0

CONCLUSÃO	34
------------------	-----------

1. INTRODUÇÃO

01

CF/88 | ART. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

02

CF\88 | 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.

Tomando como ponto de partida a Constituição da República, promulgada em 1988, constata-se que às empresas de pequeno porte é assegurado tratamento favorecido¹.

Trata-se de princípio geral, fundamental para o desenvolvimento da atividade econômica, e que deve ser aplicado em harmonia com a valorização do trabalho humano, respeitando-se a livre iniciativa, sem prejuízo de uma existência digna a todos.

A mesma Constituição estabelece que União, Estados, Distrito Federal e municípios dispensarão² às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento diferenciado, o que equivale à simplificação de obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias. Em que pese não referir expressamente as obrigações trabalhistas, estas estão contempladas nas metas de desburocratização e de tratamento favorecido, observados os limites constitucionais de proteção aos direitos dos trabalhadores, o que pode (e é) alcançado por leis de diferentes status, conforme será visto oportunamente.

O que é importante ressaltar agora, são as razões que levaram a um tratamento especial para as empresas de menor porte, com garantias de ordem fundamental, razões essas que se mantêm nos dias atuais.

Toda empresa nasce do zero, e a possibilidade de insucesso é uma constante. Novas empresas, e mesmo empresas com tempo de atividade, mas de pequeno porte, enfrentam uma série de desafios que muitas vezes parecem intransponíveis.

A falta de planejamento e de condições para tal, a dinâmica do ambiente concorrencial, a carga tributária elevada, a necessidade de investimentos para contratação de empregados, maquinário, entre outros insumos, a complexidade das normas de um modo geral, a insegurança jurídica, enfim, todos esses fatores em maior ou menor grau de acordo com o mercado dificultam o estabelecimento dos pequenos negócios e ameaçam sua continuidade.

Estamos falando de um universo com mais de 16 milhões de empresas de micro e pequeno portes. Segundo estatísticas do **EMPRESÔMETRO**, que mede o número de empresas ativas no Brasil

e as organiza por porte e segmento econômico, do total de empresas ativas, 93,7% (noventa e três por cento) são de micro e de pequeno portes..

Somente por esse dado já é possível mensurar a grandeza dos pequenos empreendimentos.

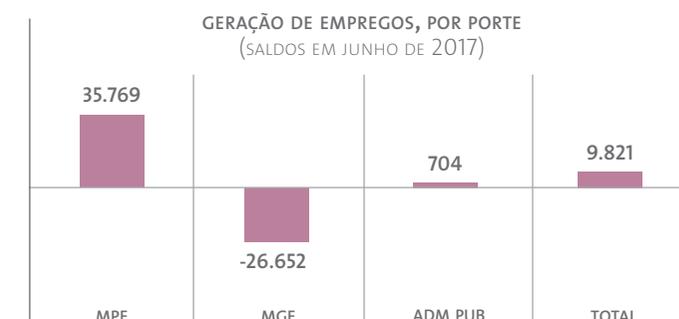


Fonte: EMPRESÔMETRO | atualizado em 22/3/2017

Examinando um pouco mais a fundo, segundo aponta a Serasa Experian, no primeiro trimestre deste ano foram criadas 581.242 novas empresas, com destaque para os microempreendedores individuais, ou simplesmente MEIs, inseridos no rol das empresas de menor porte e que responderam por 162.694 empresas abertas no período.

Vale ressaltar que considerável parte dos novos negócios decorrem de necessidade, isto é, pessoas que não conseguiram se recolocar no mercado de trabalho e que não viram alternativa a não ser se aventurarem em um negócio próprio para garantir uma fonte de subsistência, o que reforça ainda mais a necessidade de um tratamento favorecido para os pequenos empreendimentos.

Por falar em mercado de trabalho, segundo indicadores do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), interpretados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), as empresas de menor porte têm sido fundamentais para a retomada da economia, com geração de postos de trabalho. O gráfico a seguir, extraído da **ANÁLISE CAGED**, de junho de 2017, revela que, no Brasil, enquanto as médias e grandes empresas reduziram seus quadros, as MPEs abriram 35.769 novos postos de trabalho.



Fonte: MTb/Caged. Elaboração: Sebrae

As MPEs, portanto, têm importância fundamental para a economia brasileira. Além de relevante participação no Produto Interno Bruto (PIB), em torno de 27% (vinte e sete por cento), segundo apurações do início do ano, são potenciais empregadoras e porta de entrada para o mercado de trabalho para os milhões de brasileiros que não possuem experiência profissional nem qualificações mais técnicas. As empresas de menor porte, até em razão de suas limitações estruturais, são mais propensas a contratar pessoas sem especialidades, as quais acabam se desenvolvendo na prática.

Em relação às grandes empresas, as pequenas ocupam também posição estratégica por sua capacidade de fornecimento de produtos e serviços individualizados, customizados.

Esses e outros fatores justificam a necessidade de tratamento favorecido para as MPEs, não para estagná-las como empresas pequenas, pois não é esse o espírito da lei, mas para oportunizar que primeiro se estabeleçam no mercado em que atuam e, a partir daí, cresçam de forma sustentável até se tornarem empresas de maior envergadura.

Afinal, esta é a natureza de um empreendimento econômico que visa ao lucro, o crescimento, o qual não é uma consequência lógica e muito menos simples. A propósito, as taxas de sobrevivência de uma empresa ainda são modestas, tendo chegado a 76%³ (setenta e seis por cento) no ano de 2016, considerada uma das mais altas dos últimos anos.

03

Sebrae | <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-2016.pdf> | Acesso em 31/7/2017.

A apuração considera os dois primeiros anos de vida de uma empresa, e entre os principais motivos de “quebra” estão a falta de planejamento e a dificuldade com a gestão do negócio, o que fatalmente acaba envolvendo normas, burocracia, custo de empregado e obrigações acessórias a ele relacionadas, sendo este o foco da presente cartilha, pela qual se pretende propagar as possibilidades e a simplificação que a lei faculta aos negócios de menor porte.

Espera-se, assim, contribuir para o seu negócio de maneira a torná-lo um grande empreendimento capaz de gerar impactos ainda mais significativos dos que, inegavelmente, geram hoje.



2 • ESTATUTO DA MICRO E PEQUENA EMPRESA

04

LCP 123/2006 | ART. 1º

Esta lei complementar estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, especialmente no que se refere: (...) II - ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive obrigações acessórias.



Estatuto da Micro e Pequena Empresa, atualmente, é regulado pela **LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006**, a qual já passou por diversas atualizações desde a sua edição.

Alicerçada na Constituição Federal, nas disposições já vistas neste material, essa lei foi editada especialmente para dirigir às MPes tratamento diferenciado e favorecido, inclusive em relação ao cumprimento de obrigações trabalhistas⁴ e previdenciárias, além de obrigações acessórias.

Inspirada nessa lei, as entidades sindicais patronais desenvolveram e estruturaram o Regime Especial de Piso Salarial, o Repis, sobre o qual dedicaremos, à frente, um capítulo inteiro neste material para apresentá-lo.

2.1

DISPENSAS DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

05

LCP 123/2006 | 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.

Nos termos do estatuto, as MPEs estão dispensadas⁵ da (1) afixação de quadro de trabalho em suas dependências, da (2) anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro, de (3) empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e de (4) comunicar ao Ministério do Trabalho a concessão de férias coletivas.

2.2

CONDIÇÃO ESPECIAL PARA O MEI

Essas dispensas não anulam nem comprometem os direitos trabalhistas, mas representam medidas importantes para a desburocratização das atividades, permitindo que as pequenas empresas otimizem seus recursos, pois, do contrário, seriam necessários maiores dispêndios de recursos financeiros, humanos e de tempo para o atendimento dessas obrigações.

A Lei Complementar nº 123 permite que o microempreendedor individual, o MEI, possua um único empregado que receba exclusivamente um salário mínimo ou o piso salarial da categoria profissional. Pode se enquadrar como MEI o empresário individual ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural, desde que a receita bruta não exceda a R\$ 81 mil.

Essa modalidade de empresa foi pensada para que os pequenos negócios informais passassem a exercer suas atividades de forma organizada, dentro da lei, tanto que os impostos que pagam são

em parcelas fixas e em valores singelos, hoje da ordem de R\$ 51,65 (cinquenta e um reais e sessenta e cinco centavos).

Convém destacar que, em relação ao único empregado que o MEI pode ter, a lei permite que, na hipótese de afastamento legal, o empregador contrate outro empregado, inclusive por prazo determinado, até que cessem as condições do afastamento, o que preserva o emprego do primeiro, oportuniza atividade temporária para o segundo e viabiliza a continuidade do negócio de forma inteligente.

Uma curiosidade sobre o MEI é que essa modalidade de empresa é a que mais cresceu, e continua a crescer, nos últimos anos, em decorrência especialmente da necessidade de busca por alternativa de fonte de renda, realidade de milhares de brasileiros.

Por sua importância, foi criado o **PORTAL DO EMPREENDEDOR**, em que são concentradas todas as informações sobre esse tipo de empresa, e que vale a pena pesquisar. A propósito, as empresas desse porte que possuem débitos podem aderir a um **PROGRAMA DE PARCELAMENTO** regulamentado pelo Comitê Gestor do Simples Nacional, desde que a opção seja realizada até 2 de outubro de 2017. Embora se trate de parcelamento de tributos em aberto, é evidente que as dívidas de um negócio repercutem em outras obrigações, como as trabalhistas.

2.3

DA FISCALIZAÇÃO DAS MPES

Também tratada como medida diferenciada, a regra é que a fiscalização das condições de trabalho no âmbito das micros e pequenas empresas seja orientadora, de maneira que observe o critério da dupla visita, para oportunizar que o pequeno empresário se ajuste à legislação de forma correta.

Essa regra é aplicável quando o grau de risco constatado admita a prorrogação e adaptação em nova visita do fiscal do Ministério do Trabalho. Isso significa que a autoridade responsável pela visita não poderá lavrar auto de infração sem antes oportunizar que a empresa se ajuste às normas legais.

A lógica desse tratamento é que as MPes teriam menos recursos e, portanto, mais dificuldades de entendimento e aplicação da legislação, que, convenhamos, não é de simples entendimento.

A Reforma Trabalhista também trata da dupla visita, mantendo-a em relação às MPes, o que não poderia ser diferente, já que se trata de lei de grau hierárquico inferior à Lei Complementar nº 123.

2.4

DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

06

LCP 123 | ART. 54. É facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte se fazer substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário.

07

LEI Nº 13.467/2017 | § 3º
O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

O Estatuto da Micro e Pequena Empresa dispõe expressamente que o empregador desse porte pode se fazer substituir ou representar em processos judiciais por terceiros que tenham conhecimento dos fatos, mesmo que estes não possuam vínculo de emprego ou societário com a empresa⁶.

Essa medida, de extrema importância para as pequenas empresas, é também pouco conhecida.

Com a edição da Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, agora empresas de maior porte também podem se fazer representar por prepostos que não tenham vínculo de emprego com a empresa, nos termos da nova redação do §3º⁷, do artigo 843, da CLT.

3. O QUE É O REPIS



Repis é a sigla de “Regime Especial de Piso Salarial”. Trata-se de uma criação das entidades patronais pensada para fomentar o desenvolvimento sustentável das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs).

Com base na Constituição Federal, que estabelece tratamento diferenciado para as MPEs, previsão estabelecida também na **LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006**, conforme já visto, as entidades negociam em convenção coletiva de trabalho a possibilidade de fixação de salários menores, respeitado o salário mínimo, aplicável pelas empresas de menor porte desde que observadas as regras pertinentes.

Essas regras consistem basicamente no fiel cumprimento das normas coletivas de trabalho.

As vantagens são significativas. A empresa tem menos impacto na folha de pagamentos, mais fôlego financeiro e, conseqüentemente, mais capacidade de investimentos e de geração de empregos.

Por outro lado, são incentivadas a ter maior atenção ao cumprimento das regras convencionais previstas em normas coletivas, sob pena de desconsideração do tratamento diferenciado proporcionado pelo Repis, o que enseja benefícios para os dois lados, empresas e empregados.

Para aderir ao Repis, a empresa deve observar as regras estabelecidas na convenção coletiva de trabalho à que está sujeita e declarar sob as penas da lei que cumpre as normas integralmente. A partir daí, cumpre algumas formalidades que são analisadas pelas entidades pactuantes da convenção coletiva.

O empresário interessado em mais informações deve contatar a entidade sindical patronal que o representa para se certificar de que a convenção coletiva de trabalho correspondente prevê esse mecanismo, e para se informar sobre os detalhes firmados, pois, o Repis pode ter variações de acordo com a convenção.

3.1

LEGITIMIDADE DO REPIS

O Repis, como uma novidade, gerou diversas dúvidas e inseguranças desde a sua implementação, tendo sido alvo de ações diversas que questionavam aspectos constitucionais derivados do princípio da isonomia, da não discriminação, entre outros pontos.

Contudo, a questão já foi apreciada inclusive pela principal instância trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que concluiu se tratar de um sistema legítimo:

“O denominado Repis – Regime Especial de Piso Salarial é um patamar mínimo e diferenciado de remuneração a ser praticado pelas micros e pequenas empresas, por força de autorização constante em norma firmada em instrumento normativo autônomo, elaborado sob a inspiração da Lei Complementar nº 123/2006.”

Fonte: TST RO – 10172-98.2014.5.14.0000. Data de julgamento: 15/8/2016. Ministra relatora: Kátia Magalhães Arruda. Seção especializada em dissídios coletivos. Data de publicação: DEJT 5/9/2016

Em julgado ainda mais recente, o TST confirmou seu entendimento, pacificando, de uma vez por todas, a legitimidade do Repis em favor das relações equilibradas entre capital e emprego, considerando a realidade dos pequenos empreendimentos e, claro, a observância de todos os requisitos para que essa alternativa tenha eficácia.

“A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a fixação de piso salarial é matéria afeta à negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos, desde que respeitado o valor do salário mínimo. Assim, é válida a norma coletiva que autoriza a utilização de pisos salariais reduzidos no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte (Regime

Especial de Piso Salarial – Repis), estando tal norma em consonância com as diretrizes estatuídas na Lei Complementar nº 123/2006”. Recurso de revista não conhecido.

Fonte: Recurso de Revista nº TST-RR-770-42.2010.5.15.0020. Data do julgamento: 3/5/2017. Ministro relator: Mauricio Godinho Delgado.

3.2

VANTAGENS DO REPIS

O Repis pode representar uma excelente alternativa para as MPes, um planejamento mais sólido para a empresa de pequeno porte se desenvolver.

Em uma simulação simples com base na convenção coletiva de trabalho firmada por determinado sindicato, aplicável às empresas estabelecidas na cidade de São Paulo, por exemplo, e considerando apenas o salário base e o décimo terceiro, tem-se o seguinte resultado:

Perceba que a economia alcançada é em torno de 10% (dez por cento) ao ano, considerando apenas um empregado da empresa, sem considerar outras verbas e todos os reflexos trabalhistas.

Vale reiterar que os detalhes das regras sobre o Repis podem variar de convenção para convenção. Algumas especificam e distinguem os diferentes perfis de microempresas e empresas de pequeno porte, outras podem não fixar distinções.

3.3

OPORTUNIDADE DE NEGÓCIOS

Quando falamos em oportunidades de negócios nos referimos ao fato de que a maioria esmagadora das empresas brasileiras são de micro e pequeno portes, conforme visto anteriormente (página 5).

Nesse sentido, aos profissionais que assessoram essas empresas, cabe maior proatividade para auxiliá-las nos seus planos de negócios e, assim, nos seus resultados.

O Repis é uma alternativa que muitas empresas desconhecem, e, cada vez mais, espera-se que o prestador de serviço pense o negócio de seus clientes como se fosse seu próprio, postura que gera efetiva relação ganha-ganha.

A empresa melhora seu desempenho, aumenta as chances de estabilidade de suas relações comerciais e de emprego, e, no médio e longo prazos, pode ofertar salários maiores, além de mais benefícios.

3.4

DÚVIDAS FREQUENTES SOBRE O REPIS

Por se tratar de um instituto relativamente novo e ainda pouco conhecido, em que pese o esforço das entidades sindicais em propagá-los, é uma regra que enseja muitas dúvidas. Eis a seguir as mais frequentes, que podem ser as suas também:

O Repis não beneficia apenas a empresa?

Não. Embora possa parecer um benefício exclusivo para a empresa, em verdade, abrange os trabalhadores, na medida em que garante menor impacto nos recursos dessas empresas e, portanto, maior estabilidade do emprego, além da possibilidade de novas oportunidades, seja em relação a benefícios para os empregados contratados, seja para novas vagas de emprego.

Empresa Eireli pode aderir ao Repis?

Eireli é um tipo societário que, a exemplo de uma sociedade limitada convencional, pode ou não aderir a um regime diferenciado se atender aos requisitos necessários – no caso, atrelados ao porte econômico, ME ou EPP, definidos pela Lei Complementar nº 123.

Quando a empresa deixa de ser ME, ela está obrigada a pagar o salário normal?

Dependerá do caso concreto. Por exemplo, se a empresa aderiu ao Repis como ME, a convenção coletiva aplicável não prevê salário distinto em relação à EPP, e essa empresa renova a adesão, o benefício continua em vigor. No curso da convenção, ainda que a empresa eleve seu porte, o benefício também permanece, pois foi concedido com base no status do exercício anterior. Se a empresa se desenvolveu a ponto de superar até mesmo o porte de uma EPP, será preciso analisar o quanto o empregado percebe de remunera-

ção pois, em alguns casos, é possível que já perceba salário acima do mínimo “normal” em virtude das atualizações. No mais, a empresa pode vir a ter de ajustar, sim, o salário, pois o benefício terá atendido à sua função de suavizar os impactos da folha dos empregados quando esta era de menor porte, quando o tratamento distinto se justificava.

Se a empresa mantiver um funcionário antigo com o mesmo cargo, pode haver problemas trabalhistas de equiparação salarial?

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceu a legitimidade do Repis e que esse regime não fere o princípio da isonomia, um dos pilares da equiparação salarial. Contudo, vivemos em um cenário de insegurança jurídica, razão pela qual é importante que o empresário se planeje tendo em conta o **ARTIGO 461** da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, ainda, a **SÚMULA Nº 6** do TST. Oportuno ressaltar, ademais, que esse mesmo cenário tende a ficar mais claro com a mudança das regras sobre equiparação salarial, promovida pela Reforma Trabalhista por meio da **LEI Nº 13.467/2017**, que modificou o artigo 461 referido e que repercutirá no teor da referida súmula.

Em que situações a empresa pode aderir ao Repis?

Empresas de micro e pequeno portes que cumpram integralmente as normas convencionais do trabalho.

A empresa pode aplicar o Repis aos funcionários contratados anteriormente à adesão?

Não. A adesão ao regime não tem efeitos retroativos. A aplicação nesses casos feriria os direitos dos trabalhadores, como o da irredutibilidade dos salários.

Existem normas que permitam a aplicação do Repis somente no primeiro ano. Isso é válido? A empresa não pode manter o regime durante todo o vínculo de trabalho?

Em tese, é possível que exista, pois o Repis é um regime negociado entre entidades sindicais representantes dos empregados e das empresas. Logo, poderiam chegar a um termo nesse sentido e seria válido. Portanto, a manutenção do regime terá algumas variáveis, como o atendimento das obrigações por parte da própria empresa e os termos das negociações coletivas subsequentes.

Após a definição do índice de reajuste firmado na negociação coletiva, a empresa que adota o Repis pode conceder o aumento salarial de acordo com o novo piso Repis ou é obrigada a adotar o aumento concedido a toda a categoria?

O reajuste sobre os salários diferenciados será realizado mediante a multiplicação do índice negociado sobre o salário diferenciado, e não sobre os novos pisos salariais eventualmente distintos, desde que a empresa renove a adesão para continuar a gozar dos benefícios do Repis.

4 • CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que vigora atualmente estabelece um diferencial interessante e que alcança a maior parte das MPes. Nos termos do artigo 74^º, da CLT, que trata do quadro de horário, as empresas devem fixar quadro de horário do trabalho em local bem visível, observando modelo expedido pelo Ministério do Trabalho.

O horário de expediente deve ainda ser anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos eventualmente celebrados.

Estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados devem, obrigatoriamente, anotar hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho, cumprindo-lhe gerenciar também o período de repouso, o famoso “controle de ponto”.

Os estabelecimentos com número inferior de empregados não estão obrigados, isentando, assim, grande número de MPes.

08

CLT | ART. 74 – O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma. § 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados. § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. § 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

5 • DA REFORMA TRABALHISTA

09

LEI Nº 13.467/2017 | CLT atualizada | Art. 899. (...) § 9º
O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

Conforme mencionado em algumas oportunidades, com a aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da **LEI Nº 13.467/2017**, que entrará em vigor em 11 de novembro de 2017, as microempresas e empresas de pequeno porte foram prestigiadas, em consonância com as premissas constitucionais também já verificadas.

A garantia de dupla visita, já citada, em procedimento de fiscalização é uma delas. O mesmo artigo que trata desse tema estabelece que, em relação às MPEs, a multa por cada empregado sem registro será de R\$ 800, e ainda assim aplicada somente após a segunda visita, ou nos demais casos previstos na lei.

Outro privilégio firmado pela reforma se refere ao tema “Acesso à Justiça”. Em discussões judiciais, as MPEs recolherão metade do valor recursal⁹, sendo uma medida importante para permitir que discutam em segunda ou terceira instância o seu ponto de vista sobre determinado caso. Muitas empresas deixam de se defender na Justiça do Trabalho por não disporem de recursos financeiros para tanto.

As empresas em recuperação judicial e as beneficiárias da gratuidade da Justiça são isentas do depósito recursal. Por fim, o depósito poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro-garantia judicial.

5.1

ARBITRAGEM TRABALHISTA E A FECOMERCIO ARBITRAL

A possibilidade de eleição da arbitragem como método de resolução de conflitos trabalhistas até hoje é objeto de grandes controvérsias. Os que advogam contra essa possibilidade argumentam a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o status de hipossuficiência do empregado e a vulnerabilidade deste perante o empregador em procedimento privado, como é a arbitragem.

Divergirmos dessa posição, pois todos esses aspectos forma relativizados com o tempo. A eleição da arbitragem não implicaria em renúncia de direitos, os quais seriam objetivo de exame pelo árbitro. Sendo legítimos e sendo vencedor o reclamante, estes estariam preservados e, em caso de acordo, a exemplo do que ocorre na Justiça do Trabalho, as regras trabalhistas não poderiam ser ignoradas.

A hipossuficiência é outro aspecto de grande controvérsia, mas que a nosso ver se alterou substancialmente nos dias atuais. Existem casos de claro equilíbrio entre as partes, empresa e empregado, especialmente porque a maior parte das empresas é de micro ou de pequeno porte. Logo, a vulnerabilidade não é uma consequência certa desta opção.

Todavia, com a aprovação da Reforma Trabalhista agora, trata-se de uma possibilidade expressa na lei. Nos termos do novo artigo 507-A, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, os empregados que tenham remuneração igual ou superior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que equivale a R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos), atualmente, poderá escolher a arbitragem¹⁰ como caminho para solução de eventual conflito, ou, ainda, poderá manifestar sua expressa concordância.

Perceba que a lei condiciona a aplicação da arbitragem à vontade do empregado e, mesmo assim, àqueles com salários consideráveis, os chamados “empregados hiperssuficientes”. Isso não significa que a arbitragem passará a ser o meio eleito para questões dessa natureza, mas apenas que as partes, mesmo em se tratando de conflitos trabalhistas, terão mais um caminho seguro para percorrer.

É oportuno destacar que a **FECOMERCIO ARBITRAL**, câmara de arbitragem mantida pela FecomercioSP, em parceria com a Ordem dos Advogados de São Paulo (OAB/SP), com o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo (Sescon-SP), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (Sebrae-SP) e a Câmara de Arbitragem Internacional de Paris (Caip), dispõe de tratamento diferenciado para as MPEs.

Nos termos de seu regulamento, a taxa de registro de um procedimento é rebaixada em 50% (cinquenta por cento) para as MPEs em dia com as contribuições sindicais.

Em relação à taxa de administração, o percentual é de 50% (cinquenta por cento) para as microempresas e de 25% (vinte e cinco por cento) para as empresas de pequeno porte, também sendo necessário regularizar os recolhimentos das contribuições sindicais, que também são em valores diferenciados para as MPEs.

10

LEI Nº 13.467/2017 | CLT atualizada | “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”



6. CONCLUSÃO

A atividade produtiva, de uma maneira geral, é digna de apreço, pois representa o principal motor propulsor de qualquer economia, transformando, criando e vendendo insumos; gerando empregos, renda, circulação de riquezas, consumo; e recolhendo impostos, interagindo, assim, com diversas partes interessadas, daí sua magnitude.

Os pequenos empreendimentos, porém, necessitam de tratamento diferenciado, e o relevante papel que ocupam justifica essa dinâmica. Ainda que gerem impactos em menor escala do que uma grande companhia, o elevado número de pequenos negócios reforça sua condição estratégica sob diferentes ângulos que se examine, como empregadoras, como organismos mais flexíveis etc.

Não à toa, a Constituição Federal garantiu como princípio o tratamento diferenciado e favorecido para as MPes, tratamento este que alcança questões trabalhistas e que, se bem administrado, pode servir de verdadeira alavanca propulsora dos pequenos negócios para que se desenvolvam gradativamente até se tornarem empresas maiores.

Outra face que pôde ser percebida é que essa filosofia reflete na iniciativa privada e nas suas representações, que se preocupam em desenvolver mecanismos especiais para as MPes, que, aliás, são as empresas que mais necessitam de suporte, como é o caso do Repis e até da Fecomercio Arbitral, no que tange às relações entre capital e emprego.

A simplificação das relações do trabalho é, portanto, uma meta, uma tendência, tratada com distinção quando o foco são empresas pequenas e que, sem dúvida, podem gerar significativos impactos para a sociedade.

PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO TUTU DIRETOR DE CONTEÚDO André Rocha MTB 45 653/
SP EDITOR Lucas Mota DIRETORES DE ARTE Clara Voegeli e Demian Russo EDITORA
DE ARTE Carolina Lusser DESIGNERS Laís Brevilheri, Paula Seco, Cíntia Funchal e
Jacqueline Hamine ASSISTENTES DE ARTE Pedro Silvério e Tiago Araujo



Senac

Sesc

F&CSP

AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO