

SÍNTESE TRABALHISTA

Ano XVI – Nº 181 – Julho de 2004

Repositório Autorizado de Jurisprudência

- Supremo Tribunal Federal - Nº 21/91
- Superior Tribunal de Justiça - Nº 19/91
- Tribunal Superior do Trabalho - Nº 01/94
- Tribunal Regional Federal 1ª Região - Nº 06/92
- Tribunal Regional Federal 5ª Região - Nº 09/98

Diretores

Elton José Donato
Francisco Leocádio Araujo Pinto

Editor-Chefe

Walter Diab

Co-Editora

Veruska E. Longhi Diab

Conselho Editorial

Alice Monteiro de Barros – Annibal Fernandes – Arion Sayão Romita – Arnaldo Süssekind – Cristiano Paixão Araujo Pinto
Floriano Paixão – José Otávio Patrício Carvalho – Raimar Machado – Tarso Genro – Wagner D. Giglio

Colaboradores

Ademar Ferreira Maciel – Alan Martins – Alan Ribot Costa e Silva – Alberto Luiz Brancati de Fontes Pereira – Alessandra Boshoff – Alexandre Aliprandini Maciel
Alexandre Augusto Campos Pinheiro – Almir Gontier de Silveira – Almir Pazianente Pinto – Anselmo Maccioni Maciel – Ana Cláudia Redeker – Ana Graciana Pereira
Ana Paula Veloso Wronski – André Cardoso Vasques – André Cresswell André Júbias de Azevedo – André Luiz Azeiteiro Franco – Antonio Álvaro de Silva – Antonio Borges de Figueiredo
Antonio Carlos Malmari – Antônio Glaucos de Moraes – Arion Sayão Romita – Benedito Calheiros Bonitas – Benedito Nunes de Melo – Bruno Luiz Walter Siqueira – Cláudio Bertolini
Carlos Alberto Dantas Costa – Carlos Augusto Jureguira Henriques – Carlos Dias de Silva Corral Guerra – Carlos Fernando Martins de Souza – Carlos Henrique Bezerra Leite
Carlos Roberto Falcão Diniz – Cássius Antônio Santos Filho – César Casagrande – César Dias de Silva Corral Guerra – Carlos Fernando Martins de Souza – Carlos Henrique Bezerra Leite
Cláudia Dias de Castro – Cláudia Menezes Brandão – Cláudia Roberto Frazão – Cláudia Falcão Jr. – Cláudia Maria Novosa Zornig – Dalson Portanova – Daniel Batista Gonçalves
Dárcio Guimaraes de Andrade – Domingos Sérgio Zabatini – Douglas Alencar Rodrigues – Edélio Passos – Edilberto Dissencino – Edilson Martins – Edson Silva Tinôbio
Eduardo Carvalho Caldey – Eduardo Henrique Baysandou Van Adamovich – Eduardo Luiz Bello Coimbra – Eduardo Melo – Eduardo Silva Costa – Elson dos Santos Alves Nogueira
Eugenio Toffoli Furtado – Eugenio Ribeiro dos Santos – Evandro Lippmann – Espíndula Brito Cunha – Fábio Ergilio Vieira – Felipe Augusto de Magalhães Calvet – Fernando Belfort
Fernando Galvão Moura – Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira – Flávia Moraes Passos – Flávia Pardo de Andrade – Flávia Vaz de Silva – Francisco Alberto de Matos Paixão Giordani
Francisco Antonio de Oliveira – Francisco das C. Lima Filho – Francisco Milton Araújo Júnior – Francisco Otoni de Lacerda – Francisco Rosset de Araújo – Frederico Machado Parquet Souza
Gabriel Tedesco Wudy – Gabriel Bezerra de Menezes (Filho) – Gilberto Stöber – Glaucio de Oliveira Barros – Gustavo Azeiteiro Ferreira – Guilherme Augusto Caputo Bezerra
Guilherme Guimarães Feliciano – Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Gustavo Pereira Faria – Gustavo Saad Diniz – Heitor Marinho Dal Cal – Hilda Antônia Bittencourt Santos
Henrique Lima Correia – Hérica Bacchi Jr. – Humberto Theodoro Júnior – Ivo Marcolino Bernardi Lora – Ivo Salim Gonçalves – Iracilda Brinichski – Ivan Alarido
Ivan Genaro de Silva Martins Filho – Izidoro Oliveira Piniago – Jair Aguiar de Moraes – João Batista de Silva – João Crasto Dalzain – João Teodoro Neto
Jorge Luiz Souto Meir – José Afonso Dalgleze Neto – José Alberto Costa Maciel – José Batista de Andrade – José Carlos Azeiteiro – José Felipe Leal – José H. Fischer de Andrade
José Inácio Ribeiro – José Luciano de Castro Pereira – José Luiz de Vasconcelos – José M. de Sousa Andrade – José Pastore – José Roberto Azeiteiro Cavalcanti
José Roberto Dantas Oliveira – José Salom Neto – Joseph Robert Terrell – Juliana Branca Duarte – Júlia César Bobber – Júlia Ricardo de Paula Azeiteiro – Leandro Franco Rosendo
Leonardo Dias Borges – Líbia Cardoso – Lilla Elizabeth Pafelous – Lina Bastos Duarte – Leonardo Andrade – Leonardo Barros Marques Filho – Luis Fernando Matta Paes – Luiz A. de Vargas
Luiz Antonio Orlandi – Luiz Carlos Amorim Rabelatto – Luiz Cláudio Pereira Dias – Luiz de Pinho Pedreira de Silva – Luiz Eduardo Gontier – Luiz Marcelo Figueiras de Góes – Luiz Salvador
Luiz Roman Neves Kury – Luciano Mour Laranjeira – Magda Bionevichi – Magda Lúcia Brito dos Reis Oliveira – Manoel Carlos Toledo Filho – Marcelo C. Maccioni Maciel
Marcelo Freire Sampaio Costa – Marcelo Gonçalves Campos – Marcelo Passada – Marcelo Pimentel – Marcelo Ribeiro Dias – Mircéia Ribeiro de Vello – Marco Aurélio Aguiar Bezerra
Marco Aurélio de F. Meda – Marcos Alencar Martins Friega – Marcos Neves Faria – Maria Alice Batista Gargal de Azeiteiro – Maria Célia Fereira de Rosendo – Maria Cristina Wagnere Pontual
Marta de Almeida Calabig – Maria Elton Faria e Silva – Maria Guedes Del Boca – Maria José Paula Pizarro – Maria Lúcia Luz Leão – Miriam Antônia Lobo de Paiva – Nair Aparecida de Silva Siqueira
Maurício J. Fernandes Hernandez – Maurício de Carvalho Sobrinho – Maurício Godinho Dalgado – Mônica Lindemann Burkhart – Maurício Muzar – Mauro César Martins de Souza
Mauro Roberto Gomes de Mattos – Miguel Rêgo – Milton de Moraes França – Milton M. Corrêa – Milton Amann Dantas de Azeiteiro – Nairi Alvaro Neto – Nelson de Souza Melo – Milton Correia
Milton Vicente – Nilton Palm de Moraes – Octavio Basso Magalhães – Orlando de Melo – Otávio Rocha – Ovídio Flávio Dias – Odílio Augusto Zambor – Políbio Martins Reis
Patrícia Estanislau Campos – Patrícia Sena de Souza Estevão – Paulo Adriano Bion Vaz – Paulo Cesar Piva – Paulo Gustavo de Azeiteiro Marques – Paulo Renato Feres de Silva
Pedro Carlos Sampaio Garcia – Pedro Luiz Fagundes Costa – Ricardo Corrêa de Souza – Ricardo Marques de Silva – Raimundo Sérgio de Melo – Raol Portanova – Renato Lillo Guimarães – Renato O. Gonçalves
Renato Luiz Luchi Dama – Renato Purificação de Azeiteiro – Ricardo Corrêa de Souza – Ricardo Marques de Silva – Ricardo Sampaio – Ricardo Teles Marques de Feres – Rivan Duarte
Renato Carlos Pizarro – Renato Luiz – Roberto Soares Vellozo – Sérgio de Figueiredo Tassinari – Sílvia Lúcia de Souza – Sílvia Ramos – Sérgio Parafrazandant
Sérgio Paulo Garcia – Sérgio Inácio Ribeiro Sobrinho – Senara Alexandre David – Uilson Rinaldi de Rosendo – Vanda Carla Mattos – Victor Humberto Matizman
Vitor Antonio Rodrigues Ribeiro – Valécia Pucheco Fiambrino – Valéria Menezes – Wagner Batera – Wagner D. Giglio – Waldemar Oliveira de Costa
Wanderley Marcolino – Zilda Lima Paredão – Zita Palmira Sobrinho

_____. A Lei nº 10.444 e o processo do trabalho. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, ano XIV, n. 158, p. 139-153, ago. 2002.

_____. Execução imediata da tutela específica. *Revista dos Tribunais*, ano 91, v. 803, p. 29-42, set. 2002.

_____. Nova reforma do CPC: a Lei nº 10.444 e o processo do trabalho. *Revista LTr*, v. 66, n. 7, p. 791, jul. 2002.

GRECO FILHO, Vicente. *Direito processual civil brasileiro*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, v. 3, 1996.

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa. *Código de processo civil interpretado (artigo por artigo, parágrafo por parágrafo)*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

MALLET, Estêvão. *Procedimento monitorio no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Ação monitoria no processo do trabalho. In: MENEZES, Cláudio Armando Couce de; BORGES, Leonardo Dias. *Tutela antecipada e ação monitoria na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

NEGRÃO, Theotônio (organização, seleção e notas). *Código de processo civil e legislação processual em vigor*. 32. ed. Colaboração de José Roberto Ferreira Gouvêa. São Paulo: Saraiva, 2001.

O Princípio da Isonomia do Empregador

Luiz Marcelo Figueiras de Góis

Advogado.

SUMÁRIO: Introdução; I – Isonomia jurídico-formal versus isonomia material; II – Isonomia material no direito do trabalho; III – Isonomia empresarial; Conclusão.

INTRODUÇÃO

É inegável que a sociedade sofre inúmeras transformações em seus valores ao longo dos anos. No início do século passado, nosso sistema jurídico, de maneira geral, protegia a autonomia privada, por flagrante influência dos ideais burgueses consolidados nas codificações oitocentistas.

Com o passar dos anos, a sociedade brasileira passa a sentir falta de um tratamento mais igualitário, de modo que os valores de liberdade até então pugnados perdem espaço para a cada vez mais crescente tendência de busca da igualdade, como instrumento de justiça social. Nesse sentido, o CC de 2002 representa inegável avanço jurídico na busca desse convívio social mais igualitário.

Por seu turno, o *caput* do art. 5º da nossa CF determina serem todos iguais perante a lei.¹ Esse dispositivo encerra o que os juristas denominam o princípio geral de direito da isonomia.

Na condição de princípio geral de direito, a isonomia possui aplicação nos mais diversos ramos do direito, dentre os quais aqui destacamos o Direito do Trabalho e seu viés processual. O legislador constitucional, já preocupado com a aplicação desse princípio às relações de trabalho, inseriu no art. 7º da CF, incisos XXX e XXXI, a previsão de isonomia salarial, de tratamento igual para pessoas de sexos diferentes e de vedação a admissões arbitrárias.

Com maior abundância se encontra referência ao aludido princípio quando se passa a analisar a legislação infraconstitucional. A própria CLT a ele se refere, por exemplo, em seu art. 461, quando prevê o instituto da chamada equiparação salarial.

1 "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)."

I – ISONOMIA JURÍDICO-FORMAL *VERSUS* ISONOMIA MATERIAL

Ocorre que o princípio da isonomia consiste na expressão parcial de um outro princípio, este meta-jurídico, qual seja, o da igualdade. Em outras palavras, a isonomia de nossa CF é a expressão da igualdade em seu sentido jurídico-formal. Por técnica legislativa, que por tempos serviu como mecanismo de consolidação do capitalismo, os diplomas modernos passam a tratar todos os indivíduos de maneira igual... perante a lei. "Perante a lei", percebe-se!

Na verdade não se busca o igualitarismo. Apenas se quer que todos aqueles porventura enquadráveis em determinada categoria legal sejam tratados de maneira igual. O que se tem, portanto, é a permissão constitucional a que lei infraconstitucional atue como mecanismo de violação ao princípio geral de igualdade. Basta que determinada norma legal seja elaborada para que indivíduos, antes integrantes de um mesmo gênero, passem a ser tratados de maneira distinta, de acordo com o subgrupo que passem a ocupar. A lei, portanto, vai analisar os indivíduos e enquadrá-los de acordo com suas desigualdades. A única exigência que faz o princípio da isonomia formal é que seja ela aplicada de maneira idêntica apenas a eles, não a toda a coletividade de indivíduos componentes do mesmo gênero.

Nesse sentido, o escopo do princípio da isonomia pode ser encarado como a vedação, nos casos concretos, a que particulares integrantes de determinado grupo sofram tratamento diferenciado. Assim entendido, tal princípio possui aplicação eminentemente no caso concreto. Dirige-se ele ao particular e não ao legislador, que em tese pode editar normas injustas, ou que criem novas distinções entre indivíduos antes integrantes de um mesmo grupo sem que isso represente violação do aludido princípio.

Imaginemos o seguinte exemplo: o art. 73 da CLT determina que os indivíduos componentes do gênero "empregados que prestam serviço à noite" têm direito a receber remuneração superior àqueles que não o fazem. Em tese, nada impede que amanhã o legislador crie nova norma determinando que a subespécie dos "casados" faça jus a um adicional superior àquele conferido aos demais. Não estaria sendo violado o princípio da isonomia neste caso, já que haveria uma lei criando as diferenças entre as pessoas, e todos aqueles nela enquadráveis estariam sendo tratados de maneira igual perante a mesma.

Entretanto, é correto se sustentar que uma lei dessa natureza pode estar atentando contra o próprio princípio geral de igualdade, embutido nos ideais de democracia e de Estado de Direito abraçados pelo art. 1º da CF.

Aqui chegamos onde desejávamos: na aplicabilidade do princípio da igualdade em sua essência, isto é, em sua expressão material. Trata-se da outra face do princípio da isonomia que consiste no sentimento comum de

que, na prática, algumas vezes as desigualdades dos indivíduos devem ser levadas em conta para a edição de determinadas normas, porém essa consideração deve ser temperada, nunca absoluta. A ponderação para a possibilidade de criação legal de distinções entre indivíduos é obtida a partir da idéia de justiça comutativa, importada das aulas de filosofia da Grécia antiga.

A conclusão que deflui dessa viagem abstrativa que o leitor está sendo forçado a realizar é a de que, ao se legislar, visando a que possa se dizer aplicado o princípio da igualdade material no mundo concreto, é paralelamente necessária à prática de uma ou mais desigualdades, desigualdades essas, contudo, necessárias dentro do sentimento comum de justiça.

Explica-se. O legislador, ao considerar um empregado, sob determinada circunstância, merecedor de um benefício especial e não estender esse tratamento a outro – que obviamente encontra-se fora da circunstância em questão –, nada mais faz do que tratar de maneira desigual dois sujeitos que se encontram na mesma categoria: a de "empregado". Seguindo esse raciocínio, a empresa que paga salários idênticos a trabalhadores que exercem as mesmas funções, na forma do art. 461, e deixa de pagá-los a funcionários ocupantes de outros cargos, trata o gênero "funcionários da empresa X" de maneira absolutamente desigual. No entanto, em ambas as situações, as desigualdades são criadas por força de um sentimento de justiça comutativa. As diferenças de tratamento são expressão da própria isonomia material e, por essa razão, não são passíveis de reprovação social.

A isonomia, segundo a filosofia grega, não significa, enfim, tratar as pessoas de maneira igual pura e simplesmente. Ela pressupõe que se lide de modo equânime unicamente com aqueles indivíduos que possuam determinadas características capazes de agrupá-los no mesmo conjunto, no mesmo tipo.²

Assim, para se praticar a isonomia de maneira completa, é necessário "tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desigual, na proporção de suas desigualdades". Somente assim procedendo é possível se considerarem mitigados os espíritos das normas contidas nos arts. 5º, caput, e 1º da CF. Por outro prisma, assim não se procedendo, viola-se o próprio espírito constitucional.

II – ISONOMIA MATERIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Feita essa explanação inicial, voltemos à seara trabalhista.

² Tal prática associativa é chamada "tipificação" por HEGEL.

Percebe-se grande preocupação do legislador na proteção ao empregado através do princípio sob comento. Assim é que a legislação procura adotar critérios apriorísticos, que são levados em consideração para a concessão de determinados direitos a empregados agrupáveis dentro do mesmo seguimento. Assim o faz, por exemplo, quando determina o pagamento de adicional noturno não a todos os empregados, mas somente àqueles que prestam seus serviços entre as 22 e 5 horas. O mesmo acontece, por exemplo, com os adicionais de insalubridade e de periculosidade. Nossa legislação determina, pois, que os trabalhadores que desempenham suas tarefas sob certas condições merecem tratamento diferente daqueles que não o fazem.

Em suma, também a lei trabalhista cuida de agrupar os empregados dentro de determinados conjuntos, conferindo tratamento igual aos que se encontram nas mesmas condições, tratando diferentemente aqueles trabalhadores que não apresentem as mesmas características.

Contudo, idêntica preocupação não se encontra no que se refere ao tratamento dispensado aos empregadores. Via de regra são todos tratados como se integrassem uma categoria uniforme, como se não existissem na vida real diferenças entre eles, ensejadoras de um tratamento diferenciado, tal qual aquele dispensado aos integrantes do outro pólo do contrato de trabalho.

Pois bem, sabe-se que o princípio da isonomia material é um princípio geral de direito. Sabe-se igualmente que, como tal, esse princípio se aplica aos diversos ramos do direito. Tem-se, ainda, que o foco de aplicação da matéria, em se tratando de direito do trabalho, possui sua ótica voltada exclusivamente ao empregado. Denota-se, enfim, que as empresas – integrantes da categoria “empregador” –, muito embora possuam inúmeras diferenças entre si, não mereceram até hoje um cuidado especial por parte do legislador.

III – ISONOMIA EMPRESARIAL

O art. 2º da CLT define como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Percebe-se, sem maior esforço, que a empresa – ou antes a ela equiparados – é o sujeito que ocupa o outro pólo da relação jurídica trabalhista.

No entanto, a seguinte situação se apresenta para o intérprete: de um lado do contrato tem-se o gênero “trabalhador” ao qual se dispensa obra legislativa de grande fôlego, visando a que os indivíduos que o compõem sejam tratados de maneira diferenciada quando desempenhem suas tarefas em condições especiais. Do outro lado, temos a empresa. E só.

Por um lado, a lei se preocupa em tratar, e.g., o idoso, a mulher e o menor que laboram de maneira distinta, reconhecendo que essas pessoas apresentam situações peculiares que as diferenciam dos demais trabalhadores. De outro, o legislador não se preocupa em indagar se a empresa é de pequeno, médio ou grande porte. Se tem maior ou menor capital de giro. Se é economicamente mais frágil ou não. Se possui caráter familiar ou impessoal. O que tem relevância é que, independentemente das particularidades que possam possuir, todas são integrantes do gênero “empresas” e, como tal, merecem tratamento semelhante. Alguns teóricos invocarão o princípio da isonomia formal para fundamentar essa igualdade de tratamento.

Trata-se de grande equívoco conceitual, todavia, essa linha de argumentação. Como visto, a isonomia não consiste em tratar todos de maneira igual. A lei que assim o procede colide com o próprio espírito constitucional. A isonomia pressupõe, isto sim, que os indivíduos integrantes do mesmo gênero possuem diferenças e que devem sofrer tratamento desigual, na proporção das diferenças que possuem. Apenas assim estar-se-á agindo conforme a isonomia almejada por nossa Constituição.

Diante disso, não se pode admitir que as empresas sofram entre elas tratamento idêntico puro e simples do Direito do Trabalho. Entretanto, infelizmente são poucos os exemplos em que se pode perceber do legislador trabalhista um esforço no sentido de obedecer ao princípio sob comento. Nesse sentido, o permissivo contido no § 2º do art. 74 da CLT³ parece norma isolada no contexto de nosso ordenamento positivado.

Em que pese esquecido pelo Direito do Trabalho, o esforço de obediência à isonomia empresarial é encontrado em outras áreas do Direito, dentre as quais destaca-se o Direito Tributário. Assim é que uma sociedade cujo objeto envolva atividades que apresentem maior grau de risco para seus empregados merecem sofrer a incidência de maiores alíquotas de contribuições sociais. Da mesma forma, a regulamentação do SIMPLES tem fundamento legislativo, ainda que de forma subconsciente, em ideais isonômicos, eis que cuida de conferir tratamento tributário diferenciado a empresas menores, que apresentam determinadas características que as tornam especiais.

Em áreas afeitas ao Direito do Trabalho, reconhecemos, o Poder Público enfrentou a questão da isonomia empresarial. Assim foi que expediu normas regulamentadoras de saúde e segurança ocupacional que agrupam as empresas de maneira diferente, de acordo com a quantidade de empregados que possuem e do grau de risco de suas atividades. Assim, empresas maiores

3 Art. 74, § 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”.

e com maior grau de risco necessitam empregar médicos, engenheiros e outros profissionais especializados na matéria, obrigação esta não oponível às empresas de menor porte e com menor potencial lesivo.

Contudo, a nosso ver, a questão da isonomia empresarial é muito mais profunda e exige a atenção do legislador não quanto a aspectos superficiais da sistemática trabalhista, mas quanto ao seu cerne: as relações individuais de trabalho, em que o empregado empenha sua força de trabalho em troca da correspondente paga.

CONCLUSÃO

Vivemos em um país subdesenvolvido, onde os níveis oficiais de desemprego nos centros urbanos atingem índices de 13% da população economicamente ativa. Menos emprego, não é novidade, significa menos consumo. Menos consumo acarreta menos produção. Menos produção gera mais desemprego. Trata-se da bola de neve denominada recessão.

Diante desse cenário, espera-se que o Poder Público tome a frente da economia do País, responsabilizando-se pela criação de postos de trabalho, quer diretamente, quer mediante incentivo à iniciativa privada, o que mais nos interessa neste trabalho.

As grandes empresas estrangeiras têm inegável papel nessa tarefa social de combate ao desemprego. A facilitação de seu ingresso em território nacional deve, dentro de limites de razoabilidade, ser incentivada pelo Poder Público, eis que assume importância no aquecimento da economia.

Por outro lado, o empreendedorismo dos nacionais é outra fonte geradora de emprego, principalmente no setor terciário da economia. Dados estatísticos demonstram a existência de mais de três milhões de micro e pequenas empresas em nosso País. A iniciativa privada nacional, dessa forma, alia-se à multinacional na busca da criação de postos de trabalho.

Todavia, não nos passa despercebido que as normas trabalhistas, da maneira em que atualmente se encontram, não trazem maiores atrativos à constituição de novas empresas em nosso País. Se, por excesso de protecionismo ao trabalhador, não incentivam companhias estrangeiras, via de regra sólidas multinacionais com grande capital para investimento, o que se dirá das micro e pequenas empresas, fatalmente constituídas por pessoas aqui residentes como fonte alternativa do sustento de suas famílias.

O que se tem é que ambas – a multinacional e a microempresa –, muito embora façam parte do gênero enquadrado no art. 2º da CLT, em nada se assemelham se comparadas.

De um lado, tem-se um empregador absolutamente impessoal, com estrutura e solidez econômica capazes de suportar os custos que implicam o aproveitamento do trabalho de seus empregados em jornadas extraor-

dinárias. Com o poder de lhes conceder incentivos pecuniários, alimentos, transporte e vestuário, arcando com os riscos da possibilidade de caracterização da natureza salarial de tais benefícios, dentre outros exemplos que se desdobram.

De outro lado, vislumbra-se aquele empregador que quase sempre se confunde com as pessoas de seus sócios, onde se pratica o informalismo nas relações com seus funcionários. Atrasos são compensados com jornadas excedentes, mesmo sem a existência de prévio acordo. Faltas são geralmente relevadas sem maior rigor.

Tratar essas duas empresas de maneira semelhante, reconhecendo que elas são absolutamente diferentes sob quase todos os prismas sob os quais se pode enxergá-las é, como visto, atentar ao princípio da isonomia. Passa a ser lúdimo, portanto, diante disso, que as sociedades menos favorecidas e mesmo os empregadores domésticos sofram uma amenização das obrigações nascidas com o contrato de trabalho.

A amenização ora sugerida, que é único caminho para a aplicação do princípio da isonomia material, pode ser facilmente obtida a partir da aplicação de outro princípio geral de direito, qual seja, o da razoabilidade.

Assim, a partir da adoção de alguns critérios objetivos, pode o aplicador conferir o tratamento materialmente isonômico às empresas. Dentre esses critérios, sugerimos a simples análise do faturamento anual do empregador e a quantidade de empregados que assalaria. Àquele empregador que possui maior capacidade econômica aplicar-se-ia a legislação com maior rigor, de modo a finalmente se conferir ao tratamento empresarial um caráter de constitucionalidade.

Obviamente não estamos aqui tentando eximir o empregador de seus deveres para com o trabalhador. Não pode ele deixar de remunerá-lo ou conferir-lhe tratamento vexatório. Da mesma forma, deve qualquer empresa conceder férias, 13º salário e repouso semanal remunerado. O que pretendemos apenas é que os tribunais trabalhistas passem a amenizar, a partir da análise do caso concreto, o rigor quanto à aplicação indiscriminada das normas trabalhistas secundárias e dos próprios entendimentos consubstanciados pelos enunciados e pelas orientações do TST, quanto às empresas de menor solidez financeira, até mesmo como medida de incentivo ao crescimento econômico nacional.