



# SUPLEMENTO TRABALHISTA

016/07

## REFLEXOS DO NOVO REGIME DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Luiz Marcelo Figueiras de Góis (\*)*

### 1. Introdução

No último dia 14.12.2006 o Governo Federal publicou a Lei Complementar n. 123, que passou a disciplinar o regime das micro e pequenas empresas no território brasileiro.

A despeito de possuir um viés nitidamente tributário, preocupando-se em conferir a estas modalidades empresariais tratamento diferenciado e um tanto mais ameno, a referida Lei Complementar tratou de alguns interessantes aspectos relacionados ao Direito do Trabalho.

Antes de entrarmos no mérito destes aspectos, todavia, cabe um breve cumprimento ao Poder Público pela salutar iniciativa de elaborar regimes diferenciados para empresas com necessidades especiais, como é o caso das micro e pequenas empresas. E isto não apenas sob o glamuroso — e, obviamente, impactante — enfoque tributário, mas também sob o ponto de vista de outros ramos do direito, como o Direito do Trabalho.

Já defendemos em artigo anterior<sup>(1)</sup> a necessidade de aplicação de conceitos filosóficos de isonomia material nas relações de trabalho no Brasil. Trata-se, a nosso ver, de uma interpreta-

ção constitucional que deve ser necessariamente emprestada ao Direito do Trabalho como um marco inicial para a redução de desemprego e para o fomento à economia nacional.

Ponderamos, na oportunidade, que empresas com portes pequeno, médio e grande não poderiam ser tratadas de forma idêntica pela legislação trabalhista, sob pena de o frio texto legal acabar representando uma mola propulsora de desigualdades socioeconômicas. Concluímos isto com base no clássico conceito aristotélico de que justiça seria tratar os iguais de maneira igual e os diferentes de forma desigual, na proporção de suas desigualdades. Somente com base neste conceito seria compreensível o comando do art. 5º, *caput* da Constituição Federal.

Por este motivo, quando a Lei Complementar n. 123/06 dispensa tratamento privilegiado para as empresas com menor porte econômico, entendemos que o Poder Público avança no sentido de conferir mais isonomia nas relações de trabalho sob o ponto de vista do empregador. Até porque medidas como esta estimulam a criação de novas micro e pequenas empresas que são, por essência, as principais fontes de emprego nos centros urbanos brasileiros atualmente.

### 2. Regime jurídico

Até a publicação da Lei Complementar n. 123/06, quem disciplinava o regime das micro e pequenas empresas em nosso ordenamento era a Lei n. 9.841/99.

(\*) Luiz Marcelo Figueiras de Góis é Especialista em Direito Civil-Constitucional pelo CEPED/UERJ. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Advogado associado a Barbosa, Mussnich & Aragão — Advogados, no Rio de Janeiro (lmg@bmalaw.com.br).

(1) "O Princípio da Isonomia Empresarial", 2004.

De acordo com tal diploma, eram consideradas microempresas as pessoas jurídicas ou firmas mercantis que percebessem receita bruta anual de até R\$ 244.000,00. Estes entes seriam enquadrados como pequenas empresas quando suas receitas brutas anuais estivessem estabelecidas entre R\$ 244.000,00 e R\$ 1.200.000,00.

Estes valores de corte foram modificados pela Lei Complementar n. 123/06, que à toda evidência procurou ampliar a quantidade de sociedades passíveis de serem consideradas pequenas empresas por nosso ordenamento. Agora as microempresas são aquelas cuja receita bruta anual não ultrapasse R\$ 240.000,00, enquanto, para serem enquadradas como empresas de pequeno porte, elas devem ter receita bruta anual entre este valor e R\$ 2.400.000,00 — o dobro do limite da lei antiga.

### 3. Reflexos trabalhistas da Lei Complementar n. 123/06

Como já sugerido no título deste artigo, a Lei Complementar não alterou apenas o enquadramento legal das micro e pequenas empresas. Trouxe ela alguns aspectos atinentes a relações de trabalho, os quais ora passaremos a tratar.

#### 3.1. O diploma anterior

A Lei n. 9.841/99 já isentava as micro e pequenas empresas de observar importantes regras trabalhistas, destacando-se neste particular o *caput* de seu art. 11, *in verbis*:

*Art. 11. A microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2º; 360; 429 e 628, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.*

Deste dispositivo extrai-se importantes conclusões.

A primeira delas é a de que as micro e pequenas empresas não precisavam afixar quadro de horário em suas dependências (*caput* do art. 74 Consolidado) e estavam também desobrigadas de anotar as jornadas de trabalho de seus empregados nos livros e fichas de registro, além de controlar os horários entrada e saída destes (§§ 1º e 2º do art. 74 da CLT).

Além disto, tais sociedades estavam dispensadas de contratar aprendizes, anotar nos livros

e fichas de registro de empregado a concessão de férias, bem como de possuir em seus estabelecimentos o livro de inspeção do trabalho.

Quanto a este último tema, de acordo com o art. 12 da antiga Lei, a fiscalização do trabalho estava obrigada a prestar, prioritariamente, orientação quando constatasse alguma irregularidade, em detrimento da lavratura imediata do auto de infração<sup>(2)</sup>. Este somente poderia ser lavrado se a antiga infração continuasse a existir após uma segunda visita ao estabelecimento, exceção feita apenas para os casos de falta de registro de empregado ou anotação de carteiras de trabalho, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Apenas nestas hipóteses a inspeção do Ministério do Trabalho poderia lavrar o auto de infração de imediato.

Finalmente, o art. 13 da mencionada Lei conferia a faculdade de as micro e pequenas empresas utilizarem a última GFIP autenticada como prova dos recolhimentos de FGTS no momento da homologação dos contratos de trabalho, ao invés de serem obrigadas a apresentarem o respectivo extrato fundiário para este fim.

Ocorre que o art. 89 da Lei Complementar n. 123/06 revogou expressamente a Lei n. 9.841/99, de modo que resta agora analisar se os benefícios anteriormente concedidos permaneceram valendo após a edição do novo diploma.

#### 3.2. O novo sistema

A Lei Complementar n. 123/06 trouxe em seu conteúdo um Capítulo VI, intitulado "Da Simplificação das Relações de Trabalho", que substituiu integralmente os arts. 10 a 13 da Lei antiga.

A primeira importante modificação trazida diz respeito ao controle de jornada dos empregados admitidos pelas micro e pequenas empresas.

Como visto, na vigência da Lei antiga tal controle não era necessário, já que o *caput* do seu

(2) Esta norma, inclusive, suscitou questionamentos doutrinários, porquanto estaria, para alguns autores, colidindo com o *caput* do art. 628 da CLT, que obriga o auditor-fiscal do trabalho a lavrar o auto de infração quando constate o descumprimento à legislação trabalhista. Não comungamos, todavia, com este entendimento, uma vez que o art. 12 da Lei n. 9.841/99 é diploma legal hierarquicamente equivalente, posterior e específico em comparação com a CLT, sendo plenamente válida sua derrogação quanto a este aspecto no que pertine às pequenas e microempresas.

## SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cons. Div. Publ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101  
e-mail: redator@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP  
Vendas: Rua Apa, 165 - Fone (11) 3826-2788  
Fax: (11) 3826-9180 - CEP 01201-904 - São Paulo - SP

Composição: Linotec - 3208-9121  
Impressão: Editora Gráficos Unidos  
Rua Bueno de Andrade, 218 - 3208-4321

art. 11 dele expressamente as isentava. No entanto, este benefício não foi repetido no art. 51 da Lei Complementar n. 123/06, de modo que, a partir de 14.12.06, passa a ser obrigatório para as micro e pequenas empresas não apenas o controle da jornada de trabalho, mas a anotação da duração do trabalho de seus funcionários nos respectivos livros e fichas de registro. Exceção feita apenas para a afixação do quadro de trabalho nas suas dependências, da qual as mesmas continuam isentas, na forma do art. 51, I:

*Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:*

*I — da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;*

Os demais incisos do art. 51 repetem basicamente os benefícios previstos pela antiga Lei n. 9.841/99. Com efeito, o inciso II dispensa aquelas empresas da anotação das férias concedidas por aquelas empresas nos livros e fichas de registro de empregados, o inciso III a dispensa de contratar aprendizes e o IV as isenta de possuírem o livro de inspeção do trabalho.

Importante notar que, a partir da edição da Lei Complementar n. 123/06, as micro e pequenas empresas deixam de ser obrigadas a comunicar ao Ministério do Trabalho a respeito da concessão de férias coletivas, benefício este de que não gozavam na égide do diploma anterior.

No que se refere à fiscalização do trabalho, esta continua possuindo caráter eminentemente orientador, tal qual preceituava a lei anterior. Entretanto, este espírito orientador — o qual, a nosso ver, possui amplo respaldo na Convenção n. 81 da OIT — encontra agora uma exceção.

É que de acordo com o *caput* do art. 55 da Lei Complementar n. 123/06, agora o objetivo de orientar somente prevalecerá “quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com este procedimento”. Em outras palavras, o auditor-fiscal do trabalho passa a estar autorizado a lavrar o auto de infração tão logo encontre irregularidades praticadas pelas micro e pequenas empresas cujas atividades representem grau de risco acentuado, sequer sendo necessária a dupla visita para tanto.

Ainda de acordo com o referido art. 55, § 3º, os órgãos e entidades competentes definirão, em 12 meses, as atividades e situações cujo grau de risco seja considerado alto para os efeitos de nortear a ação fiscal do Ministério do Trabalho.

Entendemos que a norma do *caput* do art. 55 é auto-aplicável, uma vez que encerra preceito e sanção perfeitamente compreensíveis. Seu conteúdo é plenamente inteligível ao intérprete e revela uma *mens legis* no sentido de restringir a ação orientadora da fiscalização trabalhista.

Sendo assim, enquanto as entidades de que trata o § 3º não determinarem quais atividades representariam risco pequeno, autorizador dessa fiscalização orientadora, entendemos necessário

nos valermos do senso comum e da experiência dos diversos órgãos públicos a respeito do tema. Imaginamos que, por analogia (art. 8º da CLT), o melhor critério para pautar tal definição seria utilizar os graus de risco determinados pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), divulgada pelo IBGE.

Ainda com relação aos benefícios trazidos pela Lei Complementar n. 123/06, é importante mencionar que as microempresas com receita bruta anual de até R\$ 36.000,00 ficam isentas, dentro do prazo de até 3 anos, do pagamento das contribuições sindicais, bem como de efetuar contribuições tanto para as entidades definidas como “terceiros” (art. 240, Constituição Federal) quanto para o salário-educação. Da mesma forma, dentro do mesmo prazo, o microempresário ou os sócios de microempresas com tal receita bruta anual podem optar por contribuir para o INSS em alíquotas reduzidas, abrindo mão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição.

Tais microempresas qualificadas ficam isentas, ainda, do pagamento das contribuições previstas na Lei Complementar n. 110/01, muito embora todas as empresas com receita bruta anual de até R\$ 1.200.000,00 já estivessem expressamente desobrigadas a efetuar o pagamento da contribuição de mensal de 0,5%, prevista no art. 2º daquela Lei, de acordo com o § 1º, inciso I do mesmo art. 2º.

Sendo assim, as microempresas “qualificadas” (com receita bruta anual de até R\$ 36.000,00) ficam agora desobrigadas a arcar também com as contribuições de 10% prevista no art. 1º da Lei Complementar n. 110/01. Além disso, as microempresas com receita bruta anual entre R\$ 36.000,00 e R\$ 240.000,00 e as pequenas empresas com receita bruta anual de até R\$ 1.200.000,00 permanecem desobrigadas de arcar com a contribuição de 0,5% (art. 2º, Lei Complementar n. 110/01). As pequenas empresas com receita anual bruta superior a R\$ 1.200.000,00, todavia, não gozam de qualquer isenção quanto a estas contribuições.

Outra modificação trazida pela Lei Complementar n. 123/06 diz respeito à representação de micro e pequenas empresas perante a justiça. No particular, o art. 54 faculta a estas entidades a possibilidade de indicarem um preposto não-empregado para tal finalidade.

Isto representa relativa inovação quanto ao tema, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho pacificou, através da Súmula n. 377, o entendimento de que os prepostos deveriam ser necessariamente empregados da empresa demandada em juízo (à exceção do empregador doméstico)<sup>(3)</sup>.

(3) Tal entendimento foi firmado nesse sentido, muito embora o art. 843, §1º da CLT apenas preveja que o preposto deva ser alguém “que tenha conhecimento do fato”, não condicionando a que ele seja necessariamente um empregado.

Trata-se, portanto, de uma exceção à Súmula n. 377 acima citada, que deverá ser observada por nossos tribunais a partir de 14.12.06.

A Lei Complementar n. 123/06 trouxe ao mundo jurídico, ainda, uma norma de eficácia contida, prevendo uma ação futura por parte do Poder Público e dos Serviços Sociais Autônomos, no sentido de se estimular os micro e pequenos empresários a constituir consórcios para compartilhar o acesso os serviços especializados de segurança e medicina do trabalho.

Não se trata, a nosso ver, de uma norma auto-aplicável, tendo em vista que o texto do art. 50 daquela Lei remete à iniciativa de terceiros a elaboração de normas para a implementação destes consórcios.

Finalmente, passou praticamente despercebida uma última mudança trazida pela Lei Complementar n. 123/06. É que seu art. 84 acrescentou o § 3º ao art. 58 da CLT, com a seguinte redação:

*§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.*

O que o legislador pretendeu com a inclusão de tal dispositivo legal no corpo da CLT foi criar mais uma vantagem às micro e pequenas empresas, que passam a poder utilizar o instituto da flexibilização para amenizar o impacto das chamadas horas *in itinere* em suas finanças.

#### 4. Conclusão

Dentro da perspectiva de isonomia material, é absolutamente saudável e louvável a iniciativa do Poder Público — notadamente o Poder Legislativo — de conceder tratamento diferenciado para empresas, na proporção das desigualdades que estas apresentam entre si. Trata-se, como já dito,

de importante maneira de incentivar a criação de empregos e fomentar a iniciativa privada a movimentar o setor econômico de nosso País.

No entanto, sob o ponto de vista estritamente trabalhista, entendemos que a Lei Complementar n. 123/06 poderia ter sido mais arrojada. Embora ela já revele alguma boa vontade por parte do Governo Federal, a mesma ainda está muito longe de estimular o pequeno investidor a montar seu próprio negócio.

A simplificação das relações de trabalho poderia ser acentuada, por exemplo, se a referida Lei Complementar tivesse mantido a desobrigação da manutenção do controle de horário, se tivesse simplificado algumas normas de saúde e segurança do trabalho ou mesmo se houvesse retirado a natureza salarial de certos benefícios corriqueiramente concedidos em dinheiro para os empregados — como o auxílio ao transporte ou vales-alimentação.

Outra importante medida que ficou de fora da Lei Complementar n. 123/06 foi a possibilidade de maior flexibilização de direitos trabalhistas, com a atuação ativa das entidades sindicais correlatas através da celebração de acordos coletivos de trabalho. Neste particular, não haveria como prevalecer quanto a micro e pequenas empresas o argumento de que nossos sindicatos são frágeis e muitas vezes sucumbem frente ao poderio empresarial na negociação coletiva flexibilizadora, uma vez que tal poderio se esvai no caso das micro e pequenas empresas diante do próprio conceito destas fixado por suas receitas brutas anuais.

Sendo assim, a melhor maneira de enxergar a Lei Complementar n. 123/06 seria como um segundo esboço — o primeiro foi a Lei n. 9.841/99 — de uma distante obra de tratamento diferenciado entre empregadores que possuem características diferentes. Esboço este que, confiamos, será ampliado e aprimorado pelo Governo Federal com o passar dos anos para conferir um maior dinamismo às relações trabalhistas travadas por micro e pequenas sociedades. ■