

FACULDADE CALAFIORI

LETÍCIA MAYARA MIGUEL DE OLIVEIRA

**Micro e Pequena Empresa: Como proceder após as mudanças na Legislação
Trabalhista de 2017?**

São Sebastião do Paraíso

2017

LETÍCIA MAYARA MIGUEL DE OLIVEIRA

**Micro e Pequena Empresa: Como proceder após as mudanças na Legislação
Trabalhista de 2017?**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração da
Faculdade Calafiori como requisito para a
obtenção do grau de Bacharelado em
Administração

Orientador (a): Prof. Esp. Gabriela V. Ferreira

São Sebastião do Paraíso MG

Dezembro / 2017

FOLHA DE AVALIAÇÃO

**Micro e Pequena Empresa: Como proceder após as mudanças na Legislação
Trabalhista de 2017?**

CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Avaliação: () _____

BANCA EXAMINADORA

Esp. Gabriela Vidotti Ferreira – Orientador

Dr. Mauricio Buffa - Avaliador

Me. Letícia Reis Rodrigues - Avaliador

Esp. Márcia Gabriela TerloneCapatti - Convidada

São Sebastião do Paraíso MG

Dezembro / 2017

Dedicatória:

Dedico este trabalho aos meus pais Carlos e Silvana, que durante esses quatro anos, estiveram ao meu lado me dando força, amor e apoio. Aos meus irmãos Giovanni e Alisson pelo incentivo e preocupação. Desejo por ter sido merecedora do esforço e dedicação que tiveram comigo em toda minha vida, especialmente quanto a minha formação.

Agradecimentos:

Agradeço primeiramente a Deus, por tudo que ele me concedeu até o presente momento.

A minha família, por toda paciência, força e amor, durante a minha caminhada.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar grandes conhecimentos para a vida e carreira profissional.

A minha orientadora Gabriela Vidotti Ferreira, pelas correções, apoio e inúmeros incentivos.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, e que continuarão a fazer parte da minha vida por muitos anos, o meu muito obrigado.

**“Você bloqueia seu sonho quando você permite que seu medo fique maior
do que a sua fé.”**

- Mary ManinMorrisey

OLIVEIRA, L. M. M. **Micro e Pequena Empresa: Com o proceder após as mudanças na Legislação Trabalhista de 2017?** São Sebastião do Paraíso, MG: FC, 2017, 44 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Administração - Faculdade Calafiori.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo pesquisar e analisar as novas mudanças na CLT, com foco na Micro e Pequena empresa, e em como isso os afetará. Em análise ampla, através das opiniões de especialistas brasileiros, pode-se constatar a grande importância das novas alterações para os pequenos empreendedores e qual caminho ideal para traçar após a “vacatio legis” (11/11/2017). Considerando as inúmeras modificações nas leis trabalhistas e a falta de informação quanto a sua aplicabilidade, a pesquisa foi estruturada para informar as micro e pequenas empresas como proceder na contratação e em acordos com seus funcionários. Um dos maiores problemas atuais no Brasil é o grande número de processos judiciais, devido a insatisfação de empregados com seus empregadores, e acredita-se que essas nossas mudanças diminuirão de forma expressiva esses problemas trabalhistas. Dentro desse cenário se encontra as micro e pequenas empresas, e por serem novos negócios e alguns empreendedores inexperientes, os novos acordos com seus funcionários, possibilitará que os donos de pequenos negócios tenham menos dores de cabeça, o que ficará mais fácil, já que seu capital de giro, faturamento e lucros, ainda são muito pequenos em relação as empresas de grande porte.

Palavras-chave: Micro e pequena empresa, Lei nº 13.467/2017, reforma trabalhista.

OLIVEIRA, L. M. M. **Micro e Pequena Empresa: Com o proceder após as mudanças na Legislação Trabalhista de 2017?** São Sebastião do Paraíso, MG: FC, 2017, 44 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Administração - Faculdade Calafiori.

ABSTRACT

This paper has as a purpose to research and analyze the new changes in the CLT, focusing in micro and small companies and how that is going to affect us. In a broad analysis, through the opinions of brazilian specialists, it can be verified the big importance of the new changes to the small entrepreneurs and what ideal way can be traced after the “vacatio legis” (11/11/2017). Considering the several modifications in the working laws and the lack of information regarding their applicability, the research was structured to inform the micro and small companies how to proceed in the hiring and agreement with their employees. One of the major current problems in Brazil is the big number of court lawsuits, due the dissatisfaction of the employees with their employers and it is believed that those new changes will expressively decrease those working problems. The micro and small companies are inserted in this scenario and because of the fact that the businesses are new and the entrepreneurs are inexperienced, the new agreements with their employees will enable that the small businesses owners have fewer headaches, which will be easier, since their working capital, revenue and profits are still very small comparing to the big companies.

Key words: micro and small companies, Law No. 13,467/2017, labor reform.

Lista de quadros

Quadro 1 – Receita Bruta Anual de um MEI, ME e EPP	18
Quadro 2 – Definição de porte de estabelecimento segundo o número de empregados.	19
Quadro 3 – PIB pequenos negócios.....	21
Quadro 4 – Os pequenos negócios na economia brasileira.	22
Quadro 5 – Modalidade de regime de tempo parcial.....	28
Quadro 6 – Dia de férias, de acordo com números de faltas.....	33

SUMÁRIO

1 Introdução	11
1.1 Revisão Bibliográfica	15
1.2 Metodologia	16
2 A micro e pequena empresa: Conceitos e importâncias para a economia brasileira	16
3 O crescimento das pequenas empresas no Brasil	20
4 A Lei nº 13.467/2017	23
4.1 Trabalho Intermitente	25
4.2 Jornada parcial	28
4.3 Teletrabalho / HomeOffice	30
4.4 Férias parceladas	33
4.5 Lei da terceirização	35
5 Considerações Finais	38
6 Referências Bibliográficas	40

1. Introdução

O Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, que surgiu como uma forma de proteger o empregado contra os abusos praticados pelo empregador, visando assegurar melhores condições ao trabalhador.

Primeiramente, pode-se notar que a luta dos trabalhadores por seus direitos acontece há muito tempo, muito antes de ser uma questão nacional, já havia se consolidado internacionalmente. Nesse movimento, a participação de intelectuais, empresários, sindicatos e governo foram decisivos para a formatação do que temos hoje como Direito do Trabalho. Assim, o processo de industrialização propiciou o surgimento de superexploração e pressões cada vez mais fortes para a regulação do trabalho.

Sucintamente, a primeira constituição a tratar do tema foi a do México, em 1917, que em seu art. 123, prevendo, jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, proteção à maternidade, salário mínimo, entre outros direitos.

Na conferência de paz de 1919, realizada em Paris, foi criada a Comissão sobre a legislação internacional do trabalho, com intuito de preparar propostas que seriam incluídas no tratado de paz, e após 35 reuniões, foi elaborada, então, a Carta do Trabalho, no qual se recomendava a criação da OIT (Organização Internacional do trabalho). O Brasil, assim, constituiu-se em membro-fundador da OIT.

Com isso, por meio da criação de tratados internacionais, a Organização Internacional do Trabalho buscou superar a convicção de ser o trabalho uma mercadoria, assim, inicia-se, no âmbito internacional a proteção do trabalhador, desestimulando, a competitividade de mercado baseado na mão de obra barata.

No Brasil, a primeira Constituição a tratar de Direito do trabalho foi a de 1934¹, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada

¹ A Constituição de 1934 foi fruto da Revolução Constitucionalista de 1932, contudo vigorou por pouco tempo até a vigência do Estado Novo (16 de junho de 1934 a 10 de novembro de 1937), quando foi substituída pela Constituição de 1937.

de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art.121). O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprova a Consolidação das leis do trabalho (CLT). Todos direitos que foram ainda ampliados pela Constituição Federal de 1988 e também, garantido pela atuação dos tribunais.

Contudo, o ano de 2017 trouxe uma modificação nas agendas do governo, qual seja, o Direito do Trabalho que até então era regido por normas protetivas do trabalhador, passa a ter normas em defesa do empregador. Tanto é assim que, num primeiro momento, criou-se a lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a fim de normatizar o trabalho temporário nas empresas urbanas e dentre a regulamentação tratou-se da possibilidade de terceirizar atividade fim da empresa, o que antes não era possível.

Num segundo momento, veio a aprovação da reforma trabalhista (lei 13.467/17), alterando-se mais de cem pontos da CLT, muitos deles sem aplicabilidade imediata, ou seja, necessitando de norma regulamentadora, além de dispositivos inegavelmente inconstitucionais. Por se tratar de um assunto polêmico e que modifica sensivelmente a relação entre empregado e empregador, o tema possui correntes a favor e contra as reformas.

Como o objeto do presente estudo trata-se dos reflexos da reforma frente as micro e pequenas empresas, a análise se dará frente as correntes favoráveis à reforma. Para isso foi realizado uma pesquisa das agendas de Instituições da Indústria e se tem um posicionamento favorável à reforma, como pode ser observado pelo posicionamento da diretora Executiva e Jurídica Luciana Freire da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP):

“Teremos uma modernização da legislação trabalhista que esperamos há 70 anos. Estamos satisfeitos”. Os executivos de grandes empresas estão comemorando, para eles a reforma é o início de um caminho de modernização das relações de trabalho que o País começa a trilhar e que trará maior competitividade para empresas nacionais. (RENÉE. 2017)

Dessa forma, percebe-se que com a reforma “espera-se’ uma melhora no cenário do mercado brasileiro. Neste panorama encontra-se as micro e pequenas

empresas, que são responsáveis por uma expressiva geração de empregos no Brasil.

Partindo-se de alguns dados coletados no SEBRAE:

Os dados são do levantamento feito mensalmente pelo Sebrae com base nos números do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho. Esse é o segundo mês consecutivo de saldo positivo de contratações nos pequenos negócios. Em janeiro, as micro e pequenas empresas tinham aumentado seu quadro de funcionários em 27,3 mil pessoas. No acumulado do ano, já são 81,3 mil novas contratações. (...). Liderou o ranking de geração de empregos em fevereiro o estado de São Paulo, que gerou 20,2 mil empregos, seguido por Minas Gerais, com 8,2 mil. Todas as regiões do país apresentaram saldo positivo de empregos, destacando-se a região Sudeste, com criação de 26,2 mil postos de trabalho, seguida pela região Sul, com 14,5 mil. A região Nordeste foi a que registrou o menor saldo de empregos gerados no segundo mês deste ano: 1,3 mil. (SEBRAE, 2017)

Tanto é assim, que sua importância foi pauta da Conferência Internacional do Trabalho, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2015², em que destaca as pequenas empresas como essenciais para o crescimento e o desenvolvimento econômico, como observa ZANGARI JÚNIOR:

“Elas provêm, cada vez mais, a maioria dos postos de trabalho criados em escala mundial e podem ajudar a gerar um entorno propício para a inovação e o espírito empresarial, desde que, os estados membros, por sua vez, adotem práticas políticas voltadas à promoção de condições econômicas propícias, ao estabelecimento e à aplicação de legislação social e do trabalho

² Ver OIT. Relatório IV. *Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2015. Disponível em http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_iv_pt.pdf. Acesso em 2. Dez. 2017.

adequadas, tornado, assim, a atividade empresarial mais atrativa”.
(ZANGARI JÚNIOR, 2007, p. 4)

Por outro lado, Pastore (2003) assevera quanto ao problema da informalidade na contratação de empregados nas micro e pequenas empresas:

“É verdade que nas micro e pequenas empresas os empregos têm vida curta - nascem e morrem com facilidade. Mas é nesse segmento que eles mais crescem. E nele também que a informalidade mais se alastra”.

Assim, verifica-se que mesmo sendo ponderações feitas em 2003, até o presente ano, ainda há muita informalidade nas contratações dessas empresas. Esse fato está intimamente ligado a inúmeros encargos trabalhistas existentes na legislação anterior à reforma, como pontua Pastore (2005, p. 11), as empresas precisam de facilidades para contratar funcionários, ele assevera:

“A constituição Federal e a CLT estabelece um grande conjunto de direitos a serem respeitados por todas as empresas para a contratação legal de seus empregados [...] Isso se aplica a todas as empresas, independentemente de seu porte. Uma microempresa de quatro empregados tem a mesma despesa de contratação que uma que monta automóveis ou fabrica aviões. A lei tem de ser seguida em todas as regiões do país e setores da economia, sem possibilidade de negociação. Um pequeno produtor rural do interior de um estado pobre do Nordeste tem as mesmas despesas de contratação de um grande industrial de um estado rico.” (PASTORE, 2005)

Portanto, percebe-se que apesar deserem titulados como “pequenos negócios”, qualquer micro empreendedor terá os mesmos custos de um dono de uma grande empresa, e apesar das leis existentes que favorecem as micro e pequenas empresas, como por exemplo, o simples nacional, até a reforma trabalhista, não se verificava muitas das vezes nada favorável aos micro e

pequenos negócios apesar de a Constituição Federal de 1988 já reger princípios para tratamento diferenciado a micro, pequenas e médias empresas no Brasil.

Vê-se a preocupação do legislador da reforma em dar tratamento diferenciado aos micro e pequenos empresários, em Brasil (2017, p. 2):

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte”.

Desta forma, já se pode ver um pequeno favorecimento para as micro e pequenas empresas, que por terem um capital de giro menor, necessitam de cobranças que tenham valores mais acessíveis e que não prejudiquem o seu negócio.

Contudo, apesar dessa grande mudança ser favorável a essas empresas, ela veio de forma inesperada, modificando todo um sistema trabalhista, gerando dúvidas e inseguranças até mesmo a juristas, quem dirá então, aos micros e pequeno empresários.

Assim, por micro e pequenos negócios serem expressivos geradores de empregos no Brasil e a formalização de seus empregados gerarem mais arrecadação ao erário³, essa pesquisa tem um condão de informá-los quanto à flexibilização das leis trabalhistas, a fim de contribuir para uma melhora no quadro geral de contratações.

1.1. Revisão Bibliográfica

Essa pesquisa analisou os impactos que as modificações legais constantes na legislação trabalhista trouxeram às micro e pequenas empresas, para isso, foi abordado a lei 13.429 (Lei da Terceirização), a lei 13.467/17 (Reforma

³Erário: conjunto dos recursos financeiros públicos; os dinheiros e bens do Estado; tesouro, fazenda.

Trabalhista) a Medida Provisória nº 808/17, editada logo após entrar em vigor a reforma.

As conceituações de cada um dos objetos de estudo serão tratadas ao longo da pesquisa.

1.2. Metodologia

O estudo consiste em um trabalho exploratório, através da divulgação das novas leis trabalhistas, utilizando métodos e informações confiáveis, para buscar uma melhor compreensão do assunto, com o foco nas mudanças que afetaram a micro e pequena empresa.

Em relação ao objetivo, segue-se a linha exploratória, já que pretende-se descobrir e informar sobre as modificações legislativa, no intuito de aprofundá-lo, podendo assim compreender e ter uma visão melhor sobre o assunto. Andrade (2002, p. 80)⁴ complementa sobre as finalidades primordiais para este tipo de pesquisa:

“Proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar; facilitar a delimitação do tema de pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses; ou descobrir um tipo novo de enfoque sobre o assunto. ”

Para o desenvolvimento da investigação, será utilizado o método bibliográfico e documental. O primeiro será desenvolvido com base na revisão da literatura clássica e contemporânea existente. A investigação documental constituiu-se principalmente na análise de artigos e na legislação vigente.

2. A Micro e Pequena Empresa: Conceito e importância para a economia brasileira

⁴Ver *Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais*. Disponível em: http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf. Acesso em 5. Dez. 2017

Os termos microempresa e pequena empresa por muito tempo foram utilizados sem nenhuma distinção (DUTRA; GUAGLIARDI, 1984).⁵O motivo para tal fato pode ser justificado pelas semelhanças existentes entre esses pequenos negócios. De acordo com a Confederação Nacional do Comércio (2000), estas características em comum são: estrutura organizacional simples, o dirigente principal é o responsável pelas tomadas de decisões, número de diretores é pequeno, as fontes de financiamento são escassas ou de difícil acesso, a mão de obra normalmente é não especializada, existe uma falta de domínio do setor que atuam, normalmente são subordinadas às empresas de grande porte e existe um vínculo estreito entre o dono e a empresa, o que pode provocar problemas na administração.

Existem diferentes formas de classificação do tamanho, das micro e pequenas empresas, quantitativamente. No entanto, a medida de classificação a ser adotada dependerá da escolha do pesquisador, analista, instituição governamental ou agência governamental (LEONE, 1991; LEONE; LEONE, 2012). Entre os critérios utilizados estão: número de empregados, volume anual de vendas, faturamento ou receita bruta anual, capital social, estrutura de financiamento, valor do passivo, valor do patrimônio líquido; valor do ativo imobilizado, consumo de energia, centros de lucros, quantidade de dirigentes, quantidade de contratos, quantidade de produtos e participação de mercado (LEONE; LEONE, 2012). No caso brasileiro, os critérios de classificações mais utilizados são o faturamento bruto anual e o número de empregados (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO, 2000).

Quando se fala em micro e pequenas empresas no atual mercado econômico brasileiro, as MPE's respondem por 98% do mercado empresarial brasileiro, como também, são responsáveis por 60% dos empregos estabelecidos no país e devido essa relevância, a sua análise se faz necessária para compreensão de seu significado e importância para o desenvolvimento econômico nacional.

Microempresa é um conceito definido pela Lei complementar 123/06, em seu artigo 3º:

⁵Ver *as micro e pequenas empresas: uma revisão da literatura de marketing e os critérios para caracterizá-las*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901984000400020. Acesso em 20. Nov. 2017

“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) ”

O tratamento jurídico simplificado e favorecido, estabelecido nesta lei, visa facilitar a constituição e o funcionamento da microempresa e da empresa de pequeno porte, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de desenvolvimento econômico e social.

A Lei Geral, instituída em 2006, uniformizou o conceito de micro e pequena empresa, enquadrando com base em receita bruta anual.

Quadro 1 – Receita bruta anual de um MEI, ME E EPP

Porte	Receita Bruta
MEI	Para o ano de 2017 continua sendo R\$ 60 mil reais; a partir de 01/01/2018, até R\$ 81 mil reais;
ME	Igual ou inferior a R\$ 360 mil reais;
EPP	Entre R\$ 360 mil reais e um centavo até R\$ 3 milhões e 600 mil. A partir de 01/01/2018 o limite será de R\$ 4 milhões e 800 mil.

Fonte: Blog Sebrae-SC. Número de empregados e receita bruta para MEI, ME e EPP. Disponível em: <http://blog.sebrae-sc.com.br/numero-de-empregados-receita-bruta-para-mei-me-epp>. Acesso em 20. Nov. 2017

Para classificar o porte das empresas e outras informações, o Sebrae utiliza informações como base em pesquisas divulgadas pelo IBGE, para determinar o número de empregados. Abaixo segue os índices relacionados no segmento da indústria e comércio e serviços.

Quadro 2 – Definição de porte de estabelecimento segundo o número de empregados

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	até 9 empregados	com até 19 empregados
Empresa de pequeno porte (EPP)	de 10 a 49 empregados	de 20 a 99 empregados
Empresa de médio porte	de 50 a 99 empregados	100 a 499 empregados
Grandes Empresas	mais de 100 empregados	mais de 500 empregados

Fonte: Sebrae-NA/Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013, p.17. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em 31. Out. 2017.

Analisando as duas tabelas, pode-se ver pontos interessantes relacionados aos pequenos negócios, como por exemplo o seu número de empregados, que deixa um ponto de atenção, já que por terem uma quantidade muito inferior o das grandes empresas, eles necessitam de leis que os ajudem a negociar informações nos contratos com seus colaboradores, facilitando assim a relação empregado e empregador.

Quando entende-se o conceito da micro e pequena empresa através da legislação, nos dá impressão que os pequenos negócios estão apenas ligados a questão do exercício de atividade empresarial com menor potencial econômico, porém estamos tendo uma visão equivocada, as atividades exercidas por ela são muito mais que isso. As micro e pequenas empresas tem um papel fundamental para promover o crescimento econômico no país, ajudando a criar empregos e renda para a população, sendo uma das principais causas da redução das desigualdades sociais.

3. O crescimento das pequenas empresas no Brasil

Com o aumento do desemprego, muitos brasileiros estão criando diferentes caminhos para poder ganhar o seu dinheiro, e hoje ter um negócio próprio é o principal sonho de 34,5% dos adultos brasileiros, com idade entre 18 e 64, segundo dados da Global Entrepreneurship Monitor (GEM) em conjunto com o SEBRAE⁶. Há pouco tempo atrás a situação era completamente ao contrário, muitas pessoas preferiam fazer uma carreira em uma empresa, do que arriscar e investir no sonho de empreender, já hoje essa opção é somente preferida por apenas 22,7% da população. A pesquisa feita também revela que, hoje, quatro em cada dez brasileiros são donos de uma empresa – a maioria de pequeno porte ou estão envolvidos com a criação do próprio negócio. É o maior índice em 14 anos e quase o dobro do registrado em 2002.

Em 1985, o IBGE calculou em 21% a participação dos pequenos negócios no PIB brasileiro. Muitos anos se passaram e não foi feita a atualização da participação dos pequenos negócios no PIB, o Sebrae, então, contratou a Fundação Getúlio Vargas para avaliar o crescimento e a contribuição da micro e pequena empresa na economia do país. Em 2001, o percentual cresceu para 23,2% e, em 2011, atingiu 27%.

Uma pesquisa realizada, os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro e cerca de 9 milhões de micro e pequenas empresas no país representam 27% do PIB e esse resultado cresce a cada ano. Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001, para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época. As micro e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no Comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor. É interessante saber que, conforme os indicadores do governo brasileiro, o faturamento dessas empresas vem crescendo acima do ritmo médio da economia do país. (EXAME.COM, 2017)

Além dos altos índices de empregos, e de contribuições significativas para a nossa economia, segue uma quadro, com dados do PIB divididos na indústria e setor de serviços:

⁶ Fonte G1: As pequenas empresas crescem no Brasil, mas os desafios ainda são grandes.

Quadro 3 – PIB pequenos negócios

PIB na Indústria	Micro e Pequena empresa: 22,5%
	Médias Empresas: 24,5%
PIB no setor de serviços	36,3% (mais de um terço tem origem nos pequenos negócios)

Fonte: Sebrae-Mato Grosso – 24/07/2014. Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc706467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 31. Out. 2017.

Dessa forma pode-se ver o grande crescimento dos pequenos negócios, e que já se aproxima dos resultados das médias empresas, e a tendência é que a sua participação na economia do país só aumente a cada ano que passe.

O ex presidente do Sebrae Luiz Barreto enfatiza a importância dos pequenos negócios⁷ e diz:

“Os dados demonstram a importância de incentivar e qualificar os empreendimentos de menor porte, inclusive os microempreendedores individuais. Isoladamente, uma empresa representa pouco. Mas juntas, elas são decisivas para a economia.” (LUIZ BARRETO, 2017)

É necessário um incentivo exclusivo e maior para os novos empreendimentos, pois vale lembrar que os pequenos negócios empregam 52% da mão de obra formal no país e respondem por 40% da massa salarial brasileira. Segundo Barreto, os principais motivos para o bom desempenho dos pequenos negócios na economia brasileira são a melhoria do ambiente de negócios (em especial após a criação do Supersimples que reduziu os impostos e unificou oito

⁷ Ver Sebrae-Mato Grosso – 24/07/2014. *Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil*. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc706467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 31. Out. 2017.

tributos em um único boleto), o aumento da escolaridade da população e a ampliação do mercado consumidor, com o crescimento da classe média⁸.

“Esses três fatores têm motivado o brasileiro a empreender por oportunidade e não mais por necessidade. Antes as pessoas abriam um negócio próprio quando não encontravam emprego. Hoje, de sete a cada 10 pessoas iniciam um empreendimento por identificar uma demanda no mercado, o que gera empresas mais planejadas e com melhores chances de crescer”, (LUIZ BARRETO, 2017)

Com o aumento da escolaridade da população, melhoria no ambiente de negócios e ampliação do mercado consumidor, fica atrativo para os brasileiros a criação de um novo negócio, e a cada dia as pessoas vêm sendo motivadas a investirem e com grandes chances de sucessos.

Em 2015, as micro e pequenas empresas já respondiam por 52% dos empregos com carteira assinada no Brasil e por 41,4% da massa salarial. Ainda é um índice bem menor que o dos Estados Unidos, onde 65% das vagas criadas desde 1995 foram geradas por pequenas empresas. Mas de qualquer forma, isso é um sinal de que, no Brasil uma mudança importante na configuração da economia está em curso.

Quadro 4 – Os pequenos negócios na economia brasileira

Pequenos negócios
27% do PIB
52% dos empregos com carteira assinada
40% dos salários pagos
8,9 milhões de micro e pequena empresa

Fonte: Sebrae-Mato Grosso – 24/07/2014. *Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil*. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 31. Out. 2017.

⁸ Idem (5)

Os dados apresentados reforçam a necessidade de medidas que ajudem a melhorar o ambiente de negócios no País, as quais podem dar respostas muito rápidas para a retomada do crescimento do que as reformas macroeconômicas.

Apesar de todo sucesso, o caminho é sempre repleto de obstáculos. Além das crises recorrentes, cujos os efeitos sempre atingem de forma mais pesada as pequenas empresas, que têm o fôlego menor para atravessar as adversidades, o empreendedor também tem de se desdobrar para garantir a sobrevivência do seu negócio a cada dia. É certo que, nos últimos vinte anos, houve uma relativa melhora do cenário.

De acordo com dados do Sebrae, os pequenos negócios estão obtendo dados realmente muito expressivos para a economia em 2017⁹, isso somente no Estado de São Paulo, como por exemplo, eles são responsáveis por 49% dos empregos, e 37% da folha de salários, isso comparando-se as médias e grandes empresas, como também é constituído por 98% de micro e pequenas empresas no Estado.

Como vimos acima, os pequenos negócios adquiriram uma parte importante na economia do Estado de São Paulo, e a sua tendência, de acordo com informações de especialistas, é melhorar a cada ano, e com o auxílio da nova Reforma Trabalhista.

No próximo capítulo veremos o que é a Nova Reforma Trabalhista e algumas leis que entraram em vigor em novembro e como ela ajudará positivamente as micro e pequenas empresas. Diante dos desafios que o Brasil tem pela frente para reequilibrar as contas públicas, e as medidas destinadas a melhorar o ambiente de negócios para as empresas, acredita-se que a nova atualização, pode trazer um maior crescimento para todos os envolvidos

4. A Lei nº 13.467/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974,

⁹ Ver Sebrae. *Panorama dos Pequenos negócios 2017*. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama%20dos%20Pequenos%20Negocios%202017.pdf> . Acesso em 31. Out. 2017.

8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Muitos empresários comemoraram a aprovação da reforma trabalhista, para eles a reforma é o início de um caminho de modernização das relações de trabalho que o país começa a trilhar e trará maior competitividade para as empresas nacionais.

Especialistas apontam que a modernização das leis trabalhistas trará benefícios para a relação de trabalho entre funcionários e micro e pequenas empresas. A reforma, segundo os executivos, vai trazer a legislação para a nova realidade de mercado de trabalho, além disso, vai beneficiar trabalhadores que estavam a margem da CLT. A diretora executiva da FIESP¹⁰ afirma:

“Aqueles que não têm carteira assinada, que não têm direito a férias e ao 13º, agora serão legalizados.” (Referindo-se a trabalhadores que vivem de bicos).

Conforme comentário da diretora da Fiesp, um dos maiores beneficiados com a nova atualização, serão os trabalhadores, que por existir leis rígidas no contrato de trabalho, ficavam a margem da CLT, sem o direito de outros “pagamentos”, como os demais trabalhadores registrados.

Existem dois pontos centrais e de maior importância para as empresas de menor porte: regulamentação do trabalho intermitente e da jornada parcial. Ao prevê-las na legislação, o receio que empresários têm de contratar em tempos de crise, causado pela rigidez das leis atuais, vai diminuir. Veremos a seguir como será para os pequenos negócios após a aplicação das mudanças.

¹⁰ Ver Época Negócios. Para Empresários, lei é modernização. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/07/epoca-negocios-para-empresarios-lei-e-modernizacao.html>. Acesso em 25. Out. 2017.

4.1. Trabalho Intermitente

Antes a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não regulamentava o trabalho intermitente. O contrato com menor número horas era o parcial, que tinha no máximo 25 horas semanais.

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”, diz o texto da reforma trabalhista, art. 443 - 3º.

O trabalho intermitente é aquele em que se contrata o empregado por hora, em jornada móvel. Ou seja, em horas e períodos que mais se adequam às necessidades dos empregados e das empresas.

Com a nova Reforma, o contrato intermitente não define uma carga horária mínima de horas trabalhadas, ou seja, na prática o funcionário poderá até ser contratado para prestar duas horas de serviço por semana, ou por mês. Os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição são mantidos, no entanto: 44 horas semanais e 220 horas mensais.

O sócio do escritório Brasil Salomão e Matthes Advocacia, Osvaldo Kusano,¹¹ diz:

“O trabalho intermitente não tinha previsão no nosso ordenamento jurídico — na CLT ou em qualquer outra lei. É uma criação nova. Continua sendo um contrato de trabalho. Ele ainda tem os benefícios da Previdência, o FGTS... A única questão é que isso flexibiliza os períodos de prestação de serviço tanto para o empregado, quanto para o empregador.”

¹¹ Ver Informa ABC. *Reforma trabalhista: Como funciona a reforma trabalhista*. Disponível em: http://www.informaabc.com.br/empregos/id-620561/reforma_trabalhista__como_funciona_o_trabalho_intermitente. Acesso em 25. Out. 2017.

Conforme, Brasil (jul. de 2017). Lei Nº13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.
(2017):

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - Remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” (Brasil, 2017).

De acordo com Jorge Boucinhas¹², docente da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas(FGV):

“O empregador só vai pagar pelo tempo que o empregado efetivamente trabalhar, o que otimiza a produção da sua empresa e reduz os custos. Em tempos de maior demanda, pode haver o pagamento das 48 horas de jornada semanal: em baixa estação, ele pode contratar menos horas de trabalho.” (BOUCINHAS, 2017)

Portanto, isso facilita muito a vida dos donos de micro e pequenas empresas, que por terem dificuldades e barreiras para manter o seu negócio, poderão agora fazer contratos mais rentáveis, mão de obra barata, com a lei ao seu favor e não tendo que se preocupar com altos custos por demissões e processos judiciais. Pela nova lei, o empregado será remunerado apenas pelo tempo efetivo de trabalho, definido em contrato, reduzindo custos de contratação para o empregador, que pode abrir novas vagas no estabelecimento.

Como vimos, a flexibilidade na contratação do trabalhador intermitente, possibilitará aos gestores a facilidade em poder controlar o seu tempo e custo, ou seja, com a negociação entre o empregador e o empregado, é possível contratar por um determinado “tempo” um funcionário, controlando o tempo de trabalho,

¹²Ver Exame. O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 25. Out. 2017.

através da sua demanda e necessidade do momento, evitando altos custos desnecessários e mantendo os lucros dos pequenos negócios.

4.2. Jornada Parcial

Jornada significa o que é diário. Para as 44 horas semanais, usa-se a expressão módulo semanal. De acordo com a antiga lei trabalhista referente a jornada parcial, pode se, considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja a duração não exceda a 25 horas semanais. Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação. Os empregados sujeitos ao regime de tempo parcial, não poderão prestar horas extras, em razão de que há a redução da jornada.

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

Quadro 5 – Modalidade de regime de tempo parcial

a) 18 dias, para a duração semanal superior a 22 horas, até 25 horas.
b) 16 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas.
c) 14 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas.
d) 12 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas.
e) 10 dias para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas.
f) 8 dias para a duração igual ou inferior a 5 horas.
g) O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá seu período de férias reduzido à metade.

Fonte: Livro: Instituição de direito Público e Privado - Sérgio Pinto Martins p. 422.

Com a norma reforma os trabalhadores de tempo parcial de até 30 horas, não terão a possibilidade de fazer horas extras, mas aqueles com 26 horas

poderão optar por fazer as horas. Os mesmos terão também as férias iguais às dos trabalhadores em tempo integral.

Conforme, Brasil (jul. de 2017). Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. (2017):

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. ” (NR) ” Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.” (Brasil, 2017).

A jornada de trabalho parcial estava de uma forma muito “rígida” na CLT. Mas agora além de oferecer possibilidades para o trabalhador, a atualização beneficia os pequenos empresários. De acordo com o assessor especial da Casa Civil da Presidência da República Bruno Dalcomo¹³: “No momento atual, de retomada de crescimento, o empresário ainda tem muita insegurança com relação à demanda de produtos e serviços. Ele pode, então, lançar mão da contratação com jornada parcial, de acordo com a demanda.”

Como pode-se ver, a atualização na jornada parcial é muito eficaz para o pequeno empreendedor, porque além de reduzir custos com a contratação, eles poderão contratar os funcionários de acordo com a demanda do mercado, pagando de acordo com o tempo/hora efetiva de trabalho, não se preocupando com altos custos, sem realmente precisar, podendo acompanhar a demanda e o mercado.

4.3. Teletrabalho / Home office

Home office é o trabalho em casa. É possível trabalhar home office a partir de três tipos de arranjo:

- Sendo funcionário de uma empresa (modalidade chamada teletrabalho)
- Sendo Freelancer (trabalhando por projetos avulsos)
- Sendo empresário de uma empresa home based (que tem a sede em uma residência)

A nova lei trabalhista regulamentou a prática do teletrabalho, também conhecido como home office, até então a única lei que tratava da modalidade de trabalho era de 2011 sancionada pela então presidente Dilma Rousseff, que previa os mesmos direitos da CLT, para quem exercia o home office, porém ela não definia as condições para a sua execução.

¹³ Ver Brasil GOV. Funcionários e donos de pequenos negócios são beneficiados com a atualização da lei . Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/trabalhista/textos/funcionarios-e-donos-de-pequenos-negocios-sao-beneficiados-com-atualizacao-da-lei>. Acesso em 25. Out. 2017.

A Lei Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO de 2011, Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.” (Brasil, 2011).

Com a reforma, em linhas gerais, tudo que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet. O controle do trabalho será feito por tarefa e não por horário. Na nova lei, o teletrabalho não está mais sujeito ao controle de jornada, retirando a necessidade de pagamento por horas extras.

Conforme, Brasil(2017), a Lei Nº 13.467/17

“Art.75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de tele trabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido

prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.” (Brasil, 2017).

A diretora LoBuiocopola, diretora trabalhista e previdenciária da auditoria PP&C¹⁴, diz: “Agora o negócio está respaldado na lei para incluir o home office no seu modelo de trabalho. O empregador terá custos reduzidos com aluguel e outras contas fixas, já que poderá praticar rodízio de empregados na sede, que será menor, portanto”.

Desta forma, podemos analisar que os maiores beneficiados serão os donos de pequenos negócios, que com a facilidade e redução de custos, poderão investir o dinheiro restante em outras partes dentro de sua empresa, como também guardar para problemas futuros.

Boucinhas, da FGV, cita um exemplo prático:¹⁵ O home office já é comum nas empresas em áreas como programação e tecnologia da informação. “Quem tem funcionários home office hoje, pode se envolver em problemas na justiça. ”

Antes da aplicação da lei, todo gestor ficava a margem de processos judiciais, devido a falha nas leis do trabalho, gerando assim motivos para empregados abrirem processos judiciais, que muitas das vezes os empregadores perdiam, por não ter um respaldo necessário no contrato de trabalho. Agora, o contrato entre as partes fica mais definido, inclusive no quesito de quem deve arcar com os custos relacionados a esse tipo de trabalho. A reforma abre menos brechas para processos jurídicos interpretativos. Enquanto isso, os funcionários ficam mais engajados em uma empresa que lhes oferece flexibilidade, aumentando a produtividade do negócio como um todo.

¹⁴Ver Exame. O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 25. Out. 2017.

¹⁵Ver Exame. O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 25. Out. 2017.

4.4. Férias parceladas

Somente a cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho do empregado é que haverá o direito às férias. É o chamado período aquisitivo. Em relação ao empregado regido pela CLT, os dias de férias são corridos, de acordo com a tabela prevista no art. 130:

Quadro 6 – Dia de férias, de acordo com números de faltas

Número de faltas injustificadas no período aquisitivo:
Até 5: 30 dias corridos (período gozo de férias)
De 6 a 14: 24 dias corridos (período gozo de férias)
De 15 a 23: 18 dias corridos (período gozo de férias)
De 24 a 32: 12 dias corridos (período gozo de férias)
Acima de 32 faltas o empregado não tem o direito a férias.

Fonte: Livro: Instituição de direito Público e Privado - Sérgio Pinto Martins p. 422.

O empregador irá fixar a data da concessão das férias do empregado e não este, de acordo com a época que melhor atenda aos interesses da empresa (art.136 da CLT). Em casos excepcionais, as férias poderão ser gozadas em dois períodos desde que não seja inferior a 10 dias corridos. Agora as férias também serão flexibilizadas. Continuarão a ser 30 dias de descanso remunerado, poderão ser divididos em até três períodos. Até então, era possível dividir o recesso apenas em duas partes.

Conforme, Brasil(jul. de 2017). Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. (2017): § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.”(NR) (Brasil, 2017).

Copola defende que tal medida irá agradar ambos os lados: o empregado e empregado¹⁶.

“O parcelamento irá ajudar no cronograma das atividades da empresa, do lado do empreendedor. Do lado dos empregados, muitos querem fracionar as férias, e só conseguem em casos extraordinários”, afirma.(COPOLA, 2017)

Uma pequena e média empresa costuma ter poucos funcionários, e cada um deles possui grande peso no negócio, agora todo o cronograma da micro e pequena empresa, poderá ser controlado, de acordo com as férias dos funcionários divididas acompanhando a demanda e não afetando a entrega/produção. Alexandra Almeida, sócio da área de tributação da auditoria Mazars Cabrera¹⁷, afirma:

“Se a pessoa puder se ausentar menos dias seguidos, é melhor para o empreendimento. ”

Para Copola, esse tipo de acordo era feito de maneira informal: o funcionário de fato tirava menos dias de férias, mas registrava o número de dias permitidos pela CLT¹⁸.

“As relações de trabalhos que já existiam são regulamentadas, o que é muito importante para dar segurança jurídica ao empreendedor na hora de ele montar um negócio que opera de maneira flexível. O fim da informalidade de acordos assim

¹⁶Ver Exame. O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 25. Out. 2017.

¹⁷ Idem (14)

¹⁸ Idem (14)

também reduz a brecha para processos jurídicos, que representam um custo alto para qualquer PME.”(COPOLA, 2017)

Com a nova reforma, o trabalhador terá mais liberdade para poder dividir as suas férias, como também o empreendedor poderá analisar a sua disponibilidade de acordo com as necessidades da empresa e entrar em acordo com o seu funcionário, gerando menos desconforto, compreensão de seu funcionário, buscando um bem em comum de ambas as partes. O microempreendedor, tem uma dificuldade maior em relação as férias, por se tratar de um pequeno negócio, o número de seus colaboradores será menor, o que dificulta a dispensa dos mesmos, em maiores números de dias ou pessoas, e com a alteração e podendo haver acordo entre as duas partes, o microempreendedor ficará mais respaldado, sabendo que poderá administrar, planejar as férias de seu funcionário, de acordo com a sua demanda do momento ou tempo futuro.

4.5. Lei da terceirização

A lei da terceirização já estava sendo discutida antes do anúncio da Reforma Trabalhista e agora será possível terceirizar todas as atividades da empresa. Conforme, Brasil(mar de 2017). Lei Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. (2017):

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à

disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá”

I - Qualificação das partes;

II - Motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - Prazo da prestação de serviços;

IV - Valor da prestação de serviços;

V - Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. ” (Brasil, 2017)

Dessa forma, podemos ver que o propósito do trabalho temporário, é o mesmo que como nas decisões de jornada intermitente e férias parcelas, flexibilizar a relação entre empregador e empregado. Porém essa alteração deixa um ponto de atenção para os empreendedores, o cuidado para não cair na “pejotização” de funcionários, ou seja, membros que são cadastrados como pessoa jurídica (PJ), mas trabalham de forma não-eventual, assim como um empregado CLT. Boucinhas, da FGV alerta¹⁹:

“Muitos empregadores vão simplesmente transformar seus funcionários em PJ’s, sem se atentar à carência de 18 meses para a recontração de um membro CLT como PJ. Mesmo passado esse tempo, o empregador ainda tem que tomar cuidado. Se isso cair na mão de um juiz que entender que há uma relação de emprego comum, considerará o PJ como CLT e o empreendedor perderá grande processo trabalhista”. (BOUCINHAS FGV, 2017)

Já Copola, da PP&C²⁰, minimiza a chance de “pejotização” dos funcionários, defendendo a capacidade dos pequenos e médios negócios de valorizarem a gestão de pessoas como um aspecto fundamental para o sucesso do empreendimento.

¹⁹Ver Exame. O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 25. Out. 2017.

²⁰ Idem (17)

“Será decisão da empresa terceirizar todas as suas atividades ou não. O negócio deverá ter consciência de que sua empresa precisa ter uma história empresarial. A partir do momento em que eu perco a cultura que eu promovo, a minha identidade, o empreendimento se enfraquece”. (COPOLA, 2017)

Como podemos ver, a terceirização traz dois pontos muito importante para os empresários, o novo empreendedor deve se atentar e pensar qual melhor caminho ele quer seguir. Muitos buscam e querem o seu crescimento muito rápido, mas vale ressaltar a “mortalidade” dos pequenos negócios. A terceirização trará maior flexibilidade entre empregador e seus funcionários, porém será que vale a pena mudar toda a cultura de sua empresa?

Para se manter no mercado atual, é necessário que você tenha a sua identidade, e que seja o provedor de suas ideias inovadoras, e quando se terceiriza tudo, você perde a sua identidade. É essencial a criação da cultura nos negócios, e em exclusivo para as micro e pequenas empresas, que por terem mais facilidades em se perder em meio as inúmeras e grandes empresas pelo Brasil, precisará analisar cada alternativa e buscar manter em primeiro lugar o fortalecimento do seu negócio com a identidade e cultura da empresa.

5. Considerações finais

A nova Reforma Trabalhista começou entrou em vigor 11 de novembro de 2017, alterando mais de 100 pontos da CLT. Contudo, o que era pra ser algo positivo para economia do país, vem trazendo dúvidas entre os empresários sobre como contratar e como aplicar as novas mudanças dentro de sua empresa. A nova lei garante a proteção a direitos trabalhistas assegurados pela Constituição, e também a segurança contra processos judiciais, feitos por funcionários.

Apesar de já ter acontecido algumas mudanças, o governo e os proprietários de empresas, só poderão realmente enxergar os pontos, sejam eles positivos ou negativos, com o passar do tempo (anos). O governo está mantendo uma estratégia: esperar as reações e, só então, decidir sobre decretos e portarias com detalhamento dos temas mais polêmicos. Muitos empresários ainda se veem perdidos, mas outros enxergam a mudança como um novo futuro para o Brasil e estão planejando e estruturando a sua organização.

Quando se fala nos pequenos negócios, a Reforma Trabalhista traz grandes vantagens para o empreendedor. A facilidade nos acordos entre empregador e empregado, facilitará a vida das micro e pequenas empresas, que por muitas das vezes por terem poucos funcionários, custos altos, e inexperiência, acabam perdendo o seu negócio com muita facilidade. Devemos pensar que o micro empresário necessita de pontos realmente favoráveis a eles, para poder se manter e sobreviver contra as grandes empresas.

Essa pesquisa mostra que os pequenos negócios tendem a crescer cada vez mais com a nova atualização, a flexibilidade na contratação e redução de custos, proporcionará uma longa vida para as micro e pequenas empresas. Com a redução dos custos, o administrador poderá controlar os seus gastos, direcionando o seu dinheiro para novas objetivos dentro da empresa, como também no incentivo para os funcionários.

Visando o micro empreendedor, pode-se algumas vezes a inexperiência, falta de dinheiro e a grande concorrência, porém todos os dias os pequenos negócios estão se mostrando e contribuindo muito para a economia, e apesar de

inúmeros brasileiros desempregados, atualmente são eles que estão mais contratando e gerando a riqueza do nosso país.

Desde seu início em novembro, os pontos da CLT, ainda estão sendo alterados, e vão permanecer com mudanças, até ser adaptada corretamente, de acordo com a reação do mercado, empresas e trabalhadores. Portanto, ainda é preciso aguardar por mais alguns anos. É muito cedo para poder entender realmente o crescimento que essa nova atualização trará para os pequenos negócios.

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. Casa Civil. **Lei 7.256. Promulgada em 27 de novembro de 1984.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7256.htm>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

BRASIL. Casa Civil. **Lei complementar 123. Promulgada em 14 de dezembro de 2006.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

BRASIL. Casa Civil. **Lei 12.551. Promulgada em 15 de dezembro de 2011.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

BRASIL. Casa Civil. **Lei 13.467. Promulgada em 13 de julho de 2017.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 2 de dezembro de 2017.

BUENO, J. R. **Qual a receita bruta e o número de empregados para MEI, ME e EPP:** Sebrae, 2017. Disponível em <<http://blog.sebrae-sc.com.br/numero-de-empregados-receita-bruta-para-mei-me-epp/>>. Acesso em 01 de dezembro de 2017.

CALDAS, E. **Reforma trabalhista: Como funciona o trabalho intermitente:** Época, 2017. Disponível em <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-como-funciona-o-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

EXAME, **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**: Exame, 2014. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/pme/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil/>>. Acesso em 01 de dezembro de 2017.

FONSECA, M. **O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas**: Exame, 2017. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. –6. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GILLIARD, E. M. **The International Labor Organization. The American Journal of Sociology**, v. 36, no 2, 1930, p. 234

LIMA, E. O. (HEC-Montreal). **As definições de micro, pequena e média empresas brasileiras como base para a formulação de políticas públicas**. - ANAIS DO II EGEPE, p. 421-436, Londrina/PR, Novembro/2001 (ISSN 1518-4382).

MARTINS, J. G. F. **Proposta de métodos para classificação do porte das empresas**: 2014. Disponível em <<https://unp.br/wp-content/uploads/2014/06/PROPOSTA-DE-M%C3%89TODO-PARA-CLASSIFICA%C3%87%C3%83O-DO-PORTE-DAS-EMPRESAS.pdf>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

MARTINS, P. S. **Instituições de Direito Público e Privado**. – 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

NETO, S., F.J; BERTOLIN, M. T. P. **Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. – São Paulo: Atlas, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório IV. Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2015.** Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_iv_pt.pdf>. Acesso em 2 de dezembro de 2017.

PASTORE, J. **Simples trabalhista:** Jornal da tarde, 2003. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_191.htm>. Acesso em 2 de dezembro de 2017.

PEREIRA, R. **Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista:** Exame, 2017. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

PEREIRA, R. **José Pastore analisa a reforma trabalhista:** Globo, 2017. Disponível em <<http://g1.globo.com/globo-news/roberto-davila/videos/v/roberto-davila-jose-pastore-analisa-a-reforma-trabalhista/5763967/>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

PÉRIGORD, P. H. **The International Labor Organization: a study of labor and international labourorganisation.** New York, London: D. AppletonandCompany, 1926.

RENÉE, P. **Para empresários, lei é modernização:** Estado de S. Paulo, 2017. Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/07/12/internas_economia,883091/para-empresarios-lei-e-modernizacao.shtml>. Acesso em 1 de dezembro de 2017.

SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013, p. 17: Sebrae, 2013.** Disponível em <www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos>

/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2017.

SEBRAE, **Entenda as diferenças entre microempresas, pequenas empresas e MEI:** Sebrae, 2016. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 01 de dezembro de 2017.

SEBRAE, **Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira:** Sebrae, 2014. Disponível em <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

SEBRAE, **Pequenos negócios são responsáveis pela geração de emprego no país:** Sebrae, 2017. Disponível em <<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/pequenos-negocios-sao-responsaveis-pela-geracao-de-empregos,cc32cf6a4d8da510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>
<http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_401768/lang--pt/index.htm>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

SEBRAE, **Pesquisa GEM revela taxa de empreendedorismo:** Sebrae, 2016. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/pesquisa-gem-revela-taxa-de-empreendedorismo-no-pais,eb3913c334085510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

ZANGARI, J. J. **O direito do trabalho e as pequenas e microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado. Tese (mestrado em direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2007.**