

# **A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil**

**Jose Maria de Oliveira**  
**[jmoliveira98@gmail.com](mailto:jmoliveira98@gmail.com)**  
**UCB**

**Jairo Alano de Bittencourt**  
**[jairodear@gmail.com](mailto:jairodear@gmail.com)**  
**UCB**

**Alberto Shigueru Matsumoto**  
**[alberto011052@gmail.com](mailto:alberto011052@gmail.com)**  
**UCB**

**Vanessa Morais Veloso de Andrade**  
**[vanessa.valiconstrutora@gmail.com](mailto:vanessa.valiconstrutora@gmail.com)**  
**UCB**

**Barbara Morais**  
**[barbarahmorais@gmail.com](mailto:barbarahmorais@gmail.com)**  
**UCB**

**Resumo:** O presente artigo visa analisar como a legislação trabalhista brasileira influencia a gestão das micro e pequenas empresas brasileiras. As vantagens de uma legislação trabalhista são descritas, aliadas à complexidade do tema que envolve legislação constitucional, infraconstitucional e acordos sindicais. O instrumento de pesquisa foi um questionário aos gestores de micro e pequenas empresas, situadas no Distrito Federal, contendo questões descritivas de suas características e questões que procuraram avaliar a sua posição em relação ao sistema de leis trabalhistas, totalizando 24 questões, em escala Likert, aplicadas a 10 gerentes e proprietários de empresas. A análise dos resultados demonstrou que as decisões dos gestores sofrem impactos das leis trabalhistas, na medida em que informaram que os custos de admissão e demissão de empregados levam-nos a retardar o evento de admitir diretamente um novo funcionário, reduzindo a possibilidade de aumento da produção por este fator. Dentre as dificuldades evidenciadas pela pesquisa, destacaram-se elevada burocracia e alto custo do trabalho. Como consequências relatam um crescimento da informalidade no mercado de trabalho e um excesso de rotatividade da mão de obra, por decisões que levam a encurtar a permanência dos trabalhadores nas empresas. Outra dificuldade é a falta de qualificação profissional, pois a inflexibilidade da lei trabalhista não encoraja as empresas a manter programas de treinamento.

**Palavras Chave:** Pequenas Empresas - Leis Trabalhistas - Gestão de pessoas - Custos trabalhistas - Emprego

## 1. INTRODUÇÃO

Os modos de organização do trabalho sofreram diversas transformações nos últimos tempos, tais como: migração dos empregos da indústria para o setor de serviços; aumento do número de mulheres no mercado de trabalho; contratos de trabalho com remunerações variáveis; jornada de trabalho com horários flexíveis; modalidades de contratação ainda não previstas em lei; aumento da informalidade; exigência de maior capacitação do trabalhador, para utilização de tecnologias sofisticadas; crescimento do teletrabalho em grandes escalas; informatização de diversas atividades empresariais, o que acaba dividindo os trabalhadores de acordo com sua capacitação e conhecimento (ROBORTELLA, 2005).

Quando se olha para a realidade do trabalho no Brasil, observa-se que são quase 14 milhões de brasileiros trabalhando na informalidade (IBGE, 2013). Estes trabalhadores não têm as mínimas garantias legais. Por outro lado, tem-se que os maiores empregadores são microempresas e empresas de pequeno porte (SEBRAE, 2011).

As micro e pequenas empresas (MPEs) no Brasil correspondem a 99% das empresas, e são responsáveis por 27% do Produto Interno Bruto (PIB), 52% dos empregos formais e 40% dos salários pagos no país (SEBRAE, 2013).

Tabela 1 - Dados gerais das MPEs brasileiras

As MPEs Brasil	O que isso representa
27% do PIB	R\$ 599 bilhões
99% das empresas	6.339.620 MPEs
52% dos empregos privados formais	16,2 milhões de empregos e 40% dos salários pagos

Fonte: SEBRAE (2013).

Microempresa e empresa de pequeno porte são aquelas empresas dirigidas pessoalmente por seus proprietários, com quadro de funcionários reduzido, poucos recursos econômicos e que não ocupa posição dominante em seu segmento (DIESTE, 2002).

Percebe-se que as MPEs, mesmo sendo geradoras de 52% de empregos formais no país (SEBRAE, 2011), estão à margem do direito positivo brasileiro, pois estas não conseguem se adequar completamente à lei, ficando desprotegidos empregadores e empregados nas suas relações de trabalho, gerando excessos de conflitos trabalhistas e uma grande insegurança jurídica em todo país. Existe no contexto laboral brasileiro uma proteção legal ao trabalhador, e não uma proteção real (ZANGARI JÚNIOR, 2009).

Por sua vez, as microempresas e empresas de pequeno porte também “enfrentam um abismo entre realidade que se encontram e as obrigações trabalhistas impostas pela legislação imperativa que deve ser cumprida” (ZANGARI JÚNIOR, 2009).

Se compararmos uma MPE a uma empresa de médio ou de grande porte, vemos que ambas têm realidades bem distintas. Como pode uma empresa de quatro funcionários ter as mesmas despesas de contratação de uma empresa fabricante de aviões ou de uma empresa montadora de automóveis? (PASTORE, 2004).

As relações entre empregadores e empregados, reguladas pelo Estado com base na legislação trabalhista vigente, geram muitos conflitos, que se expressam pelo número de novas ações trabalhistas na Justiça do Trabalho. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), houve em 2012, o ingresso de 3.209.536 ações trabalhistas em primeira instância no Brasil (CNJ, 2013).

O sistema processual brasileiro incentiva o litígio com o seu excesso de regulamentação. Quanto mais detalhes a lei prevê, maior a possibilidade de confusões. O fato também de uma ação trabalhista não gerar nenhum custo para o autor, incentiva a proposição

da mesma. O Brasil não valoriza outras formas de resolução (conciliação, mediação ou arbitragem), como nos países desenvolvidos. Pelo contrário, acredita-se que o bom direito é aquele que é assegurado por lei (PASTORE, 2014).

Diante dessa realidade, a presente pesquisa procurou responder a seguinte pergunta-problema: “Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas MPes brasileiras causadas pela legislação trabalhista vigente?”

Seguindo este contexto, o objetivo geral da pesquisa foi analisar como a legislação trabalhista vigente influencia à gestão das micro e pequenas empresas brasileiras.

Outros objetivos específicos também serviram para solução desse problema, tendo eles por enunciado: a) identificar quais as principais dificuldades enfrentadas pelas micro e pequenas empresas no Brasil diante da legislação trabalhista vigente; b) analisar os impactos da legislação trabalhista em vigor sobre à gestão de pessoas das micro e pequenas empresas; c) verificar os custos relativos aos encargos sociais previstos pela legislação trabalhista brasileira sobre as atividades das MPes.

A pesquisa delimitou-se ao Distrito Federal, tendo como foco 10 gestores de MPes localizadas em Brasília. Os segmentos de atuação destas empresas foram distintos, sendo eles: 5 empresas atuantes no comércio de alimentos; 3 atuantes em reparação automotiva; 1 em turismo rodoviário; 1 em terraplanagem.

Considerando que as MPes são vitais para o crescimento econômico, para a geração de empregos, para o aumento e manutenção da renda das famílias, dentre outros aspectos, esta pesquisa é importante para a Administração, pois a gestão de pessoas e as relações de trabalho dessas empresas influenciam toda a sociedade.

Deste modo, esse artigo foi desenvolvido incorporando as seguintes seções: seção 1 – Introdução, caracterizando a pesquisa de forma geral; seção 2 – Referencial teórico, expondo os pensamentos de autores renomados a acerca do tema em questão, seção 3 - Metodologia, onde é descrito os métodos para a realização da pesquisa; seção 4 – Resultados, expondo a análise dos resultados da pesquisa e por último, seção 5 – Considerações finais, dando destaque a relação dos resultados com os objetivos estabelecidos..

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO**

No século XVIII, com o aparecimento da máquina a vapor, acontece a Revolução Industrial. “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários” (MARTINS, 2009). Surgiu então o proletariado, as massas, a classe operária (BARROS, 2006).

A situação do trabalho foi alterada, com o surgimento da máquina a vapor e com a migração das pessoas do campo para as cidades, em busca de melhores condições de vida. O Papa João Paulo II (1991) descreve bem esta situação na Encíclica “Centesimus Annus”:

o trabalho tornava-se uma mercadoria, que podia ser livremente comprada e vendida no mercado, e cujo preço era determinado pela lei da procura e da oferta, sem atentar para o mínimo necessário ao sustento vital da pessoa e sua família. E, na maior parte das vezes, o trabalhador nem sequer estava seguro de conseguir vender desse modo ‘a própria mercadoria’, vendo-se ameaçado continuamente pelo desemprego o

que significava, na ausência de qualquer forma de previdência social, o espectro da morte pela fome.

No século XVIII na França, com liberalismo econômico (*laissez faire, laissez passer, laissez aller*, ou deixar fazer, deixar passar, deixai ir), houve o auge do Estado liberal. A realidade do trabalho foi agravando com o trabalho de menores, de mulheres, jornadas excessivas, condições indignas de trabalho, desemprego, baixos salários, etc. Os trabalhadores começam a reunir-se em associações e começam a questionar o liberalismo então vigente. Houve então a necessidade da intervenção estatal, para garantir e preservar a dignidade do ser humano (MARTINS, 2009; BARROS, 2006).

### 2.1.1 História do direito do trabalho no Brasil

Em 1930 começou a surgir uma política idealizada por Getúlio Vargas, onde seu real objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento (MARTINS, 2009). Antunes (2006) explica que o nascimento da legislação trabalhista surgiu de interesses fortemente políticos, onde Getúlio Vargas concedia ao povo benefícios e proteções a fim de obter apoio sobre suas decisões governamentais, uma vez que havia uma grande oposição “vinda de cima” sobre seu governo:

Em primeiro de maio de 1943, foi editado o Decreto n. 5.452, que era a compilação e sistematização das normas trabalhistas esparsas existentes até então no país. A CLT entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. A legislação trabalhista é fundamentada nos princípios de proteção ao trabalhador, irredutibilidade salarial, irrenunciabilidade de direitos, continuidade da relação de trabalho, pessoalidade, subordinação, alteridade, onerosidade (MARTINS, 2009).

### 2.1.2 O Constitucionalismo Social

Após a Primeira Guerra Mundial, a postura do Estado Neoliberal já estava comprometida diante de tantas reivindicações e lutas sociais, tendo como consequência direta de todo este contexto a criação de um Estado que tivesse os princípios de uma legislação social. Surgiu então o chamado “constitucionalismo social”, com a finalidade de proteger os hipossuficientes, inclusive na relação capital versus trabalho (IURCONVITE, 2010).

Iurconvite (2010) explica sobre a desigualdade social:

A afirmação dos “direitos sociais” derivou da constatação da fragilidade dos “direitos liberais”, quando o homem, a favor do qual se proclamam liberdades, não satisfaz ainda necessidades primárias: alimentar-se, vestir-se, morar, ter condições de saúde, ter segurança diante da doença, da velhice, do desemprego e dos outros percalços da vida.

No constitucionalismo social ocorre a positivação dos direitos básicos do ser humano, com a finalidade de enfatizar esses direitos e também dificultar a sua exclusão do sistema jurídico vigente (IURCONVITE, 2010).

O grande problema, inclusive da CF/88, é quando estas constituições misturam benefícios de natureza diferentes, como previdência, saúde e assistência social. “Nesta mistura, a Carta Magna fez os salários financiarem tanto bens privados (aposentadoria, FGTS, etc.) como bens públicos (saúde, assistência social, educação, etc.).” (PASTORE, 1994).

Saúde, educação, moradia, dentre outros, são bens públicos que devem ser financiados por impostos, e não por salários e encargos sociais. Quando se elevam os direitos sociais, que já estavam na CLT, para a CF/88, os constituintes tornaram mais rígidas as normas trabalhistas, prejudicando os empregos e a competitividade. (PASTORE, 1994)

## 2.2 AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS BRASILEIRAS

As empresas brasileiras classificam-se em micro, pequenas, médias e grandes empresas. A maior parte delas se encontra no setor de comércio e serviços:

Tabela 2 – Número de estabelecimentos por porte e setor de atividade econômica- 2012

Porte	Indústria	Construção	Comércio	Serviços	Total	Em %
Microempresa	632.973	306.851	2.953.036	2.068.542	5.961.402	<b>93,1</b>
Pequena empresa	50.870	19.073	180.785	127.490	378.218	<b>5,9</b>
Médias e grandes empresas	12.789	4.415	21.496	26.802	65.502	<b>1,00</b>
Total	696.632	330.339	3.155.317	2.222.834	6.405.122	<b>100,0</b>

Fonte: SEBRAE (2013).

O Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, que se apresenta pela Lei Complementar n°. 123, de 14 de dezembro de 2006, define quais as empresas podem ser consideradas microempresas e empresas de pequeno porte, como também a classificação quanto ao faturamento:

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

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

II - no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). (BRASIL, 2006).

Para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), existe também junto com a classificação legal, a classificação de acordo com o número de pessoas ocupadas na empresa, conforme segue abaixo:

Tabela 3 – Classificação das empresas de acordo com número de pessoas empregadas

Tipo	Comércio e Serviços	Indústria e Construção
Microempresa	Até 9 pessoas	Até 19 pessoas
Pequena empresa	De 10 à 49 pessoas	De 20 à 99 pessoas

Fonte: SEBRAE, 2014

## .3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A legislação trabalhista brasileira, aplicável nas relações de trabalho em todo o país, está descrita na: a) CF/88, em seu Art. 7º, que traz um rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, consolidando o constitucionalismo social; b) na CLT (Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943), que tem o total de 922 artigos, que se dividem em assuntos de direito material e de direito processual (ZANLUCA, 2013). c) nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, d) nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e nas Súmulas Vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

As MPEs, mesmo com todas as suas limitações organizacionais, financeiras, gerenciais, etc., estão sujeitas a todas as regulamentações trabalhistas existentes e as mesmas dificuldades vividas por todas as empresas no Brasil (rotatividade, alto custo do trabalho, produtividade, competitividade, burocracia, ações trabalhistas, burocracia, etc.) (PASTORE, 1994). Para



Almir Pazzianotto, a CLT já nasceu arcaica, e privilegia excessivamente o direito individual, que vem sendo constantemente acrescido de mais normas, fazendo com que a legislação trabalhista fique a cada dia mais volumosa, complexa, obscura e confusa (PAZZIANOTTO, 2012).

### 2.3.1 A burocracia

A legislação trabalhista no Brasil possui quase 2.500 normas, artigos e dispositivos. Somente na CLT estão presentes mais 900 artigos. Sobre a extensão das normas trabalhistas declara Pastore (2014):

A Constituição Federal tem 67 dispositivos no campo trabalhista com adicional de 14 regras transitórias. A Consolidação das Leis do Trabalho incorpora quase mil artigos, desdobrados em centenas de parágrafos e incisos. Os Códigos Civil e Penal têm dezenas de dispositivos no campo do trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho já editou mais de 400 atos jurisprudenciais. O Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Previdência Social possuem uma imensidão de regras detalhadas e precedentes administrativos que aumentam a cada dia. O Ministério Público do Trabalho igualmente tem inúmeras exigências. No campo internacional, são 82 as Convenções da OIT ratificadas e em vigência no país.

A legislação trabalhista quer regular todas as minúcias, enquanto nos países desenvolvidos, as leis regulam direitos fundamentais, e as negociações coletivas regulam os direitos de natureza complementar ou específicas (CNI, 2014).

O excesso de burocracia e regulamentação aumenta a quantidade de trabalhadores não ligados à atividade de produção da empresa, gerando custos indesejáveis para as organizações (CNI, 2014). O excesso de detalhes e a rigidez legal têm levado a um exacerbado número de ações na Justiça do Trabalho e uma enorme despesa para o Brasil.

Entre 2000 e agosto de 2012, foram propostas 30,3 milhões de ações individuais e coletivas no país. O excesso de ações faz a Justiça do Trabalho hoje ser representada por 1.418 varas instaladas e 24 tribunais regionais (PAZZIANOTTO, 2012).

## 2.4 CUSTO DO TRABALHO

O custo do trabalho, segundo conceito de Rocha (1992), é o custo da mão-de-obra para manter um empregado no trabalho por uma hora ou um dia. A relação entre o custo da hora trabalhada e a produtividade compõe o custo unitário do trabalho (FIRJAN, 2014).

### 2.4.1 Custo do trabalho x produtividade

A regulamentação das relações de trabalho afeta diretamente o custo do trabalho e a produtividade. Conforme bem salienta o Conselho Nacional das Indústrias (CNI), “um sistema normativo excessivamente rígido e burocrático pode aumentar os custos e obstruir a obtenção de ganhos de produtividade, afetando o desempenho dos trabalhadores e das empresas” (CNI, 2014).

O custo de mão de obra é o principal gasto na estrutura de custos da maior parte das empresas. Se tomarmos, por exemplo, o setor de manutenção e reparação de veículos automotores, conforme pesquisa do IBGE, os gastos com salários, retiradas e outras remunerações chegam a 50,8% das despesas das empresas reparadoras de automóveis (IBGE, 2010).

Em um estudo realizado pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN), analisando o custo unitário do trabalho da indústria de transformação, entre 2004-2011, mostra que o custo unitário do trabalho no Brasil vem crescendo de forma rápida, através

de aumentos salariais, enquanto a produtividade está caindo. Enquanto o custo unitário do trabalho caiu 22,0% nos Estados Unidos, no Brasil cresceu 6,00%. Se o crescimento dos salários tivesse sido acompanhado pelo aumento da produtividade, não haveria a elevação do custo unitário do trabalho, porém este não foi o caso brasileiro (FIRJAN, 2014).



Figura 1 - Custo Unitário do Trabalho da Indústria de Transformação – Países selecionados  
 Fonte: FIRJAN (2014).

Quando se trata de medir a competitividade do Brasil, verificamos que o país ocupa a 54ª posição no ranking de Competitividade Mundial 2014 (World Competitiveness Yearbook), em pesquisa realizada com 60 países pelo *International Institute for Management Development*). Segundo informações da própria pesquisa, o Brasil não consegue sustentar seu crescimento, e uma das grandes razões é a legislação trabalhista.



Figura 2 - Ranking 10 economias mais e menos competitivas  
 Fonte: O ESTADO DE SÃO PAULO (2014).

Quando a análise é da participação do país no mercado internacional, o Brasil passa para 59ª posição no ranking (O ESTADO DE SÃO PAULO, 2014).

A produtividade do Brasil corresponde a menos de um quinto da produtividade dos Estados Unidos, um quarto da produtividade da Alemanha e menos de um terço da produtividade da Coreia do Sul (CNI, 2014).

#### 2.4.2 Custo do trabalho no Brasil

O custo do trabalho no Brasil é uma discussão antiga. Duas principais correntes se dividem: a primeira defendida por Pastore (1994), diz que o custo do trabalho é um dos mais altos do mundo. A outra corrente argumenta que este custo representa apenas um quarto da remuneração total percebida pelos trabalhadores.

A diferença está no entendimento do que compõem a remuneração de um trabalhador. Para Pastore (1994), salário é o valor recebido pelo trabalhador pelo que foi efetivamente realizado e não é imposto pela legislação trabalhista. Para esta corrente, o 13º salário, por exemplo, é um encargo social sobre o salário, pois pelo mesmo não houve nenhuma contraprestação. Segundo Pastore (1994), os encargos sociais impostos pela legislação trabalhista podem chegar a 102,06%.

Na pesquisa realizada por Souza et al (2012) foi levantado o Custo do Trabalho Ampliado, que considera também as despesas com benefícios oriundos de negociação coletiva (convenções e acordos coletivos), obrigações acessórias e despesas gerenciais/administrativas (gestão do trabalho).

Verifica-se, pelos cálculos de Souza et al (2012), que um trabalhador custa 191,2% a mais do que o seu salário em carteira, e quando este contrato se estende para cinco anos, este colaborador custa em média 162,6% a mais. Ou seja, um trabalhador custa quase 300% do valor recebido em carteira (SOUZA et al, 2012).

É importante ressaltar também o entendimento de Souza et al (2012) e da CNI (2014) a respeito da rotatividade: a rotatividade traz às empresas perda de produtividade, perda de competitividade, desestimula o investimento em capacitação dos trabalhadores, e impede o comprometimento do trabalhador em longo prazo, dentre outros malefícios.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a rotatividade das relações de trabalho no Brasil foi de 36%, excluindo-se as transferências, aposentadorias, falecimentos e desligamentos voluntários (MTE, 2009):

Sobre a rotatividade também se pronuncia a Souza et al (2012):

A forma que está o atual modelo de acesso ao FGTS com multa de 40%, além do aviso prévio indenizado, o seguro desemprego e a possibilidade de manter-se um tempo trabalhando na informalidade, os trabalhadores têm incentivos em manter alta rotatividade entre empregos, criando menos investimentos em qualificação e afetando negativamente a produtividade total da economia.

O fim do contrato de trabalho é um verdadeiro incentivo para o trabalhador se desligar da empresa, pois os ganhos que podem ser auferidos na rescisão são atrativos (CNI, 2014).

Recentemente, o Governo Federal alterou o Programa do Seguro-Desemprego, aumentando o período mínimo de trabalho para obtenção do benefício de 6 meses para 18 meses (caso seja a primeira solicitação), e de 6 meses para 12 meses (caso seja a segunda solicitação). A partir da terceira vez de solicitação do benefício, continuarão as mesmas regras (MTE, 2015).

Uma consequência direta causada pela legislação trabalhista, quando consideramos o alto custo do trabalho, a alta rotatividade, a burocracia, o excesso de normas e até os benefícios sociais em caso de desligamento da empresa, é a informalidade (CNI, 2014). Segundo pesquisa do IBGE, em 2012, existiam no Brasil, 13,9 milhões de empregados que trabalhavam sem carteira assinada (IBGE, 2013).

A lei trabalhista brasileira é totalmente inflexível. Não existem soluções legais para outras formas de trabalho não convencionais, tão necessárias no mundo moderno. As empresas



têm somente duas opções: contratam legalmente, assumindo todos os encargos, ou contratam ilegalmente, sem o pagamento destes encargos instituídos compulsoriamente. As empresas que contratam legalmente, somente o fazem, quando tem absoluta certeza que podem produzir e vender obtendo lucro (PASTORE, 1994).

No Brasil não existe um meio termo para contratação. O excesso de encargos sociais diminui os salários que realmente são percebidos pelos trabalhadores e também os empregos. Os trabalhadores ganham pouco e custam muito às empresas (PASTORE, 1994).

A respeito dos encargos sociais também explica Pastore (1994):

Nas sociedades avançadas gasta-se mais com salários e menos com encargos. No Brasil dá-se o inverso. Naquelas sociedades, a maioria dos encargos é negociada; entre nós, é compulsória. Há inúmeros estudos que revelam uma nítida preferência dos trabalhadores por salário, em lugar de encargos sociais. As mesmas pesquisas mostram que, no mercado formal, os salários tendem a ser mais altos quando os benefícios são menores. Outros trabalhos mostram ainda que, na realidade, os salários tendem a ser menores quando os benefícios são altos. Há um acordo quase unânime entre os especialistas segundo o qual os salários decrescerem na medida em que os encargos crescem.

Há ainda diante de toda esta situação do alto custo dos encargos sociais outro agravante: a precariedade dos serviços públicos (previdência, saúde, educação). Os trabalhadores não podem usufruir dos serviços públicos pagos com estes encargos. Se a própria empresa, em comum acordo com os empregados, pudesse reter parte destes encargos e aplicar em benefícios dos trabalhadores (escolas, ambulatórios, hospitais, previdência complementar), certamente haveria mais eficiência e serviços que poderiam ser utilizados (PASTORE, 1994).

Porém ocorre o inverso: em categorias que possuem sindicatos mais fortes, as negociações têm levado às empresas a incluir convênios médicos, previdência complementar, dentre outros, e assim, estes encargos são pagos em dobro pelas empresas (PASTORE, 1994).

Existe também um custo gerado pela insegurança jurídica associada às leis trabalhistas. Esse custo é o que afasta investidores e muitas vezes impede a geração de novos empregos. A mudança de entendimento de dispositivos legais e a possibilidade de interpretação diferenciada entre os juízes é uma realidade. Existe ainda a promulgação de leis que criam obrigações em fatos pretéritos, como foi o recente caso do aviso prévio proporcional. O passivo trabalhista de uma empresa muitas vezes é impossível de ser calculado diante de tanta insegurança (SOUZA et al, 2012).

## 2.5 CONVENÇÕES DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 através do Tratado de Versalhes. Possui caráter permanente e é responsável em promover o princípio da paz universal e permanente, através da implementação da justiça social através da melhoria das condições de trabalho (ZANGARI JÚNIOR, 2009).

A OIT elabora, dentre as suas atribuições, recomendações e convenções. “A diferença entre as convenções e as recomendações é que estas últimas não envolvem obrigações vinculantes para os Estados Membros, mas, não obstante, apontam diretrizes para as políticas e ações nacionais” (ZANGARI JÚNIOR, 2009).

### **3. METODOLOGIA**

A coleta de dados foi realizada em MPEs localizadas no Distrito Federal, mais precisamente nos bairros de Taguatinga, Ceilândia e Guará. Foram entrevistados 10 gestores que exercem atividades de gerência dentro destas organizações.

#### **3.1 NATUREZA DA PESQUISA**

Esta pesquisa, seguindo o sugerido por Marconi e Lakatos (2011), configurou-se como de natureza aplicada, pois objetivou gerar conhecimentos na busca de soluções de problemas específicos, relacionados a determinados grupos sociais. Esses autores definem a pesquisa aplicada: “Como o próprio nome indica, caracteriza-se por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade”.

#### **3.2 ABORDAGEM DO PROBLEMA**

A pesquisa realizada foi qualitativa, na qual buscou a compreensão dos grupos sociais relacionados com o tema, principalmente empregadores e empregados. Buscou entender e relacionar os comportamentos destes grupos frente às principais dificuldades identificadas na pesquisa.

A pesquisa qualitativa se caracteriza principalmente por sua preocupação com os aspectos reais que não podem ser quantificados, tendo como objetivo explicar a dinâmica das relações sociais. Busca a pesquisa qualitativa, aprofundar-se nas crenças, valores, atitudes, motivos, dentre outros aspectos. (MINAYO, 2001).

#### **3.3 OBJETIVOS**

A pesquisa quanto ao seu objetivo geral, caracteriza-se como exploratória. Esse tipo de pesquisa tem o objetivo de tornar mais explícito determinado problema e construir hipóteses. A maioria deste tipo de pesquisa envolve o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com problema e análise de exemplos que estimulem a compreensão. (GIL, 2007).

Houve a aplicação de questionário aos gestores de MPEs que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. E também a utilização de pesquisas quantitativas realizadas por órgãos devidamente autorizados na realização das mesmas, com a finalidade de relacionar a abordagem bibliográfica, prática dos gestores e quantitativa apresentada.

#### **3.4 INSTRUMENTOS DE REGISTRO DE DADOS**

Quanto ao instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário estruturado a 10 gestores de MPEs, em uma amostra não probabilística, contendo 24 questões fechadas. A amostra foi selecionada de forma intencional, buscando selecionar empresas que correspondem ao escopo do problema da pesquisa, ou seja, que atendem à definição de pequena empresa de acordo com a legislação.

Posteriormente houve a codificação, tabulação e análise estatística dos dados, com o objetivo de buscar responder as questões levantadas na pesquisa.

#### **3.5 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS**

Tratou-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Na pesquisa bibliográfica houve a consulta aos principais autores que falam sobre o tema. Na pesquisa

documental foram utilizados diversos documentos, inclusive disponíveis em meio eletrônico, tais como estatísticas de órgãos oficiais (IBGE, SEBRAE, MTE, dentre outros).

A respeito da pesquisa documental expressa FONSECA (2009):

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc.

O instrumento de pesquisa procurou levantar questões que pudessem avaliar as principais dificuldades dos gestores nas relações de trabalho, procurando obter desses na maioria das questões, o nível de dificuldade para determinados levantamentos. As questões se dividem basicamente em características das MPEs, dos Gestores, que além do uso de perguntas para se obter tais, também se procurou obter as opiniões dos entrevistados, por meio de questões em que foi utilizada a escala Likert, para facilitar o entendimento por parte dos respondentes e auxiliar na forma de tabulação dos dados resultantes dessas entrevistas.

#### **4. RESULTADOS DA PESQUISA E ANÁLISE**

Das 10 micro e pequenas empresas pesquisadas obtiveram-se as características descritas na tabela 4.

Tabela 4 – Características das MPEs pesquisadas:

<b>Características</b>	<b>Resultado (%)</b>		<b>Resultado Acumulado (%)</b>
Enquadramento Legal	70% Microempresas	30% Emp. de Pequeno Porte	100%
Segmento de Atuação	50% comércio	50% serviços	100%
Tempo de Existência	Acima de 5 anos	20% de 2 à 5 anos	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Evidencia-se, quanto ao segmento de atuação, uma coerência com os dados da pesquisa do SEBRAE (2013), que revela a predominância das MPEs nestas mesmas atividades, sendo que 49,43% das MPEs brasileiras atuam no comércio e 34,64% no setor de serviços.

Todos os gestores entrevistados foram os próprios proprietários das MPEs, sendo que 80% destes fazem composições em sociedades (LTDA). O tempo no cargo de gerência nas respectivas empresas foi de 20% (de 5 à 7 anos) e 60% (acima de 7 anos), podendo-se considerar então estas pessoas com certa experiência no mercado.

##### **4.1. GERAÇÃO DE EMPREGOS**

Uma informação relevante diz respeito à geração de empregos por essas 10 empresas pesquisadas, da ordem de 138, sendo 76% de empregos formais e 24% empregos informais, evidenciando que realmente no Brasil a informalidade é uma realidade, corroborando a pesquisa do IBGE relativa ao ano de 2012, (2013), em que quase 14 milhões de empregados trabalhavam sem carteira assinada. Pode-se considerar que cada micro ou pequena empresa emprega uma média de 13,8 pessoas. Evidencia-se, ainda, a importância destas MPEs na geração de empregos e renda no país, conforme aponta a pesquisa do SEBRAE (edições 2011 e 2013).

As causas citadas pelos gestores que desmotivam a formalização de um trabalhador foram exclusivamente:

Tabela 5 – Fatores que desmotivam a formalização de um trabalhador:

<b>Fatores</b>	<b>Resultado (%)</b>
Encargos trabalhistas elevados	56%
Alta rotatividade	44%
<b>Resultado Acumulado</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

As respostas dos gestores evidenciam o entendimento Pastore (1994), de SOUZA et al (2012) e da CNI (2014), onde consideram, dentre outros, o alto custo do trabalho e alta rotatividade, como fatores desmotivadores à formalização de um trabalhador. Para esses, a informalidade é uma consequência direta de todas as dificuldades causadas pela legislação trabalhista.

#### 4.2 CUSTOS DE GERAÇÃO DE EMPREGOS E INFORMALIDADE

Zangari Júnior (2009) ainda salienta que ambos (empresas e trabalhadores) ficam à margem do direito positivo, pois não conseguem se adequar a lei, tendo uma proteção legal, mais não real.

Para 30% das empresas, os custos do trabalho estão entre 20 à 40% das despesas da empresa e para 40% das empresas, estes custos estão acima de 40%.

Dentre as estratégias dos empregadores, para controlar os custos do trabalho, temos:

Tabela 6 - Estratégia da empresa para o controle do Custo do Trabalho:

<b>Estratégias</b>	<b>Resultado</b>
Evitar fazer novas contratações	20%
Contratação de serviços terceirizados	40%
Aumento da jornada de trabalho, através de horas-extra	30%
Outras	10%
<b>Resultado Acumulado</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

#### 4.3. TREINAMENTO DE EMPREGADOS

No tocante ao treinamento e capacitação dos empregados, 60% responderam que poucas vezes e quase nunca investem em capacitação e 30% nunca investem em capacitação. A alta rotatividade foi citada novamente, desta vez, como o principal motivador para as empresas não investirem na capacitação dos seus empregados (69%). Ainda segundo dados dos gestores, 86% dos colaboradores, quando participam de treinamentos, mostram pouco interesse - o segundo maior motivador (23%) citado pelos gestores para não investirem na capacitação dos seus empregados.

É importante ressaltar que 90% dos gestores declararam que já foram procurados por funcionários que queriam ser demitidos intencionalmente, a fim de perceberem benefícios sociais, sendo que 70% destes relataram que isto acontece com frequência, o que evidencia os dados do MTE (2009), onde a rotatividade das relações de trabalho no Brasil foi de 36%.

Uma consequência direta da falta de investimento em treinamento e capacitação de trabalhadores pode ser percebida nas informações sobre mão-de obra, onde 60% consideram a mão-de-obra ofertada no mercado regular e péssima. Entretanto, todos são unânimes quanto à percepção de que faltam profissionais qualificados no mercado.

#### 4.4. PRODUTIVIDADE

Quanto à avaliação da produtividade da empresa pelo gestor, 60% consideram boa e 40% regular e ruim. Recente relatório da CNI (2014) aponta que a rotatividade traz às empresas perda de produtividade, competitividade e desestimula o investimento em treinamento dos trabalhadores. No entanto, segundo os entrevistados, mesmo os trabalhadores tendo



capacidades e produtividades diferentes, 60% remuneraram igualmente estes trabalhadores, devido a restrições de diferenciação pela legislação trabalhista.

#### 4.5 JUDICIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

E, finalmente, sobre as questões trabalhistas, 60% dos entrevistados já foram acionados judicialmente, sendo as principais causas de ações em desfavor das empresas - reclamações sobre horas-extras (50%) e verbas decorrentes de rescisão (37,5%). Outra característica observada nas MPEs pesquisadas foi a falta de participação destas empresas nas negociações entre sindicato patronal e sindicato laboral: 60% responderam que nunca ou quase nunca participam e 20% participam poucas vezes.

Foi apresentado aos gestores um questionário com 10 dificuldades sobre a gestão do trabalho, para que se pudesse avaliar o nível de dificuldade com os temas levantados. As notas atribuídas às dificuldades podem variar até o valor 5, que é considerado “Muita Dificuldade”.

Tabela 7 – *Ranking* das principais dificuldades na opinião dos gestores:

	<b>Ranking de dificuldades</b>	<b>Média</b>
1°	Burocracia trabalhista	4,6
2°	Oferta de mão-de-obra	4,3
3°	Rigidez da norma trabalhista - Inflexibilidade	4,2
4°	Comprometimento dos empregados com a empresa	4,0
5°	Custo dos encargos trabalhistas e Produtividade dos funcionários	3,6
6°	Rotatividade e Demissão de funcionário	3,5
7°	Qualificação profissional dos funcionários	3,2
8°	Jornada de trabalho inflexível	2,9

Fonte: Dados da pesquisa.

### 5 DISCUSSÃO DAS RESPOSTAS APRESENTADAS

De acordo com os resultados apresentados, nota-se que as MPEs brasileiras têm um papel fundamental na economia do país é uma questão unânime (SEBRAE, 2013; ZANGARI JÚNIOR, 2009; PASTORE, 1994). Quando tratamos dos principais motivos que levam a mortalidade das MPEs, segundo Ortigara; Grapeggia; Candido (2011), temos em primeiro lugar a carga tributária elevada, onde se incluem os custos trabalhistas.

Porém quando o assunto é a legislação trabalhista brasileira, temos um tabu. O Brasil tem sofrido graves perdas em não avançar nesta discussão: tem-se hoje no Brasil um ambiente de trabalho inseguro, cheio de conflitos trabalhistas, improdutivo e com péssima mão-de-obra. Um ambiente que desmotiva o investidor externo e interno, que incentiva a informalidade, a rotatividade, o litígio e que coloca o país nos últimos lugares em *rankings* mundiais quando se trata de crescimento e produtividade.

O Brasil tem uma legislação excessivamente protecionista e complexa, que deixa o trabalhador desprotegido, porque as MPEs não têm condições estruturais e econômicas de cumprir tantas obrigações, deveres e leis. Como recomendou a CNI (2014), é necessário avançar na modernização trabalhista, pensar nas relações de trabalho equilibrando a proteção do trabalhador com a competitividade, para promover o crescimento econômico com o equilíbrio social. Deixar a legislação trabalhista como uma legislação social, para suprir todas as deficiências governamentais de um país, é condená-la ao fracasso.

No Artigo 179, da CF/88, diz que as MPEs devem ter tratamento jurídico diferenciado, a fim de incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas (BRASIL, 1988). É necessário dar as MPEs um tratamento jurídico diferenciado, ou seja, criar para estas empresas um “Simples Trabalhista”, que se adeque à realidade das suas relações de trabalho (ZANGARI JÚNIOR, 2009). Já a CNI (2014) sugeriu, em âmbito nacional, a desoneração da carga fiscal sobre o trabalho, políticas salariais associadas a ganhos de produtividade, regulamentação da

terceirização, revisão do programa Seguro-Desemprego, jornada de trabalho flexível, incentivo à negociação coletiva, dentre outras mudanças, que ocorreram durante o ano de 2105.

É necessário dar mais autonomia aos empregadores para gerirem seus próprios negócios, sem que estes fiquem à margem do direito positivo. É necessário que o trabalhador seja remunerado por seu esforço, que o salário de um “pai de família” não seja consumido em encargos sociais, que trabalho evolua, agregando valores de confiança, segurança jurídica, reconhecimento, respeito, prosperidade, como acontece em nações mais desenvolvidas. A base das relações de trabalho está nas micro e pequenas empresas.

## 5. CONCLUSÕES

A pesquisa contribuiu para evidenciar as principais dificuldades enfrentadas pelas MPes diante da legislação trabalhista vigente no Brasil, tendo como destaque as dificuldades com a burocracia trabalhista existente, com o alto custo do trabalho, com a qualificação profissional destes trabalhadores e com a alta rotatividade.

Conclui-se neste contexto que, as evidências apontam que a gestão destas empresas sofre influência dessa legislação trabalhista e que, as decisões dos gestores são tomadas considerando estas ameaças externas, especialmente as possíveis alterações que essa legislação pode receber, devido à pressão dos sindicatos e de outras entidades que defendem os interesses dos empregados.

Para futuros estudos sugere-se aprofundar os temas relativos à informalidade e rotatividade nas relações de trabalho, pois observou-se que estes dois fatores têm impactos significativos no mercado de trabalho e na forma como as pequenas empresas lidam com o estoque de mão de obra disponível, que é o mercado informal de trabalho.

## 6. REFERÊNCIAS

**ANTUNES, Ricardo.** De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. 2006. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000233-efcf7f0c95/Antunes.%20Ricardo.%20De%20Vargas%20a%20Lula.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2014.

**BARROS, Alice Monteiro de.** Curso de direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 set. 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 29 set. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)>. Acesso em: 22 out. de 2014.

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI.** Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações. 2014. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_24/2014/07/22/450/V6\\_Custodotrabalhoeprodutividade\\_web.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2014/07/22/450/V6_Custodotrabalhoeprodutividade_web.pdf)>. Acesso em: 01 set. 2014.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ.** JUSTIÇA EM NÚMEROS. 2013. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Publicacoes/relatorio\\_jn2013.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Publicacoes/relatorio_jn2013.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2014.

**DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho.** Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

**DIESTE, Juan Francisco.** Relações de Trabalho nas pequenas e médias empresas. Revisão técnica Dr. Irany Ferrari, tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2002.

**FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - FIRJAN.** Custo do Trabalho no Brasil. 2013 Disponível em: <<http://www.firjan.org.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?field=2C908CEC420148830142240EE74306D1>>. Acesso em: 29 out. 2014.

**FONSECA, Maria Hemília.** Curso de Metodologia na Elaboração de Trabalhos Acadêmicos. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.

**GIL, Antônio C.** Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE.** Pesquisa Anual de Serviços. 2010. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Comercio\\_e\\_Servicos/Pesquisa\\_Anual\\_de\\_Servicos/pas2010/pas2010.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Comercio_e_Servicos/Pesquisa_Anual_de_Servicos/pas2010/pas2010.pdf)>. Acesso em: 06 out. 2014.

\_\_\_\_\_. Síntese dos indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira. 2013. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66777.pdf>> Acesso em: 03 set. 2014.

**IURCONVITE, Adriano dos Santos.** A evolução histórica dos direitos sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7417](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7417)>. Acesso em 29 set. 2014.

**JOÃO PAULO II, Papa.** Carta Encíclica Centesimus Annum. Roma: 1991. Disponível em: <[http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_01051991\\_centesimus-annus\\_po.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus_po.html)>. Acesso em: 01 set. 2014.

**MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria.** Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise, interpretação de dados. 7. ed. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

**MARTINS, Sérgio Pinto.** Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

**MINAYO, M. C. S. (Org.).** Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE.** Movimentação contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade no Brasil (2003-2009). Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40375630105/rotatividade\\_mao\\_de\\_obra.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40375630105/rotatividade_mao_de_obra.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2014.

\_\_\_\_\_. Seguro-desemprego e abono salarial: Novas regras do seguro-desemprego e abono salarial. 2015. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/mte-lanca-cartilha-sobre-as-novas-regras-do-seguro-desemprego-e-abono-salarial.htm>> Acesso em: 28 abr.2015.

**O ESTADO DE SÃO PAULO.** Brasil cai no ranking de competitividade. Economia: 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-cai-no-ranking-de-competitividade-imp-,1169927>>. Acesso em: 17 nov. 2014.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.** Convenções ratificadas pelo Brasil. 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em: 09 nov. 2014.

**ORTIGARA, Anacleto Ângelo; GRAPEGGIA, Mariana; CANDIDO, Marcondes da Silva.** Causas que condicionam a mortalidade e/ou o sucesso das micro e pequenas empresas no Estado de Santa Catarina. Revista CAP Accounting and Management, v. 5, n. 5, 2011. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/CAP/article/view/1543/991>>. Acesso em: 23 out. 2014.

**PASTORE, José.** 70 anos de CLT. 2013. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_338.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_338.htm)> Acesso em 27 set. 2014. (data de 2013)

\_\_\_\_\_. Encargos sociais no Brasil e no Exterior. 1ª ed. Brasília: Ed. SEBRAE, 1994.

\_\_\_\_\_. O acúmulo de ações trabalhistas. Artigo publicado no O Correio Brasiliense. Brasília, 27 fev. 2014. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_352.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_352.htm)> Acesso em: 07 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. O Atrito entre a Lei e a Realidade: A urgência de uma reforma trabalhista. 2004. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_232.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_232.htm)> Acesso em: 10 set. 2014

**PAZZIANOTTO, Almir.** A reforma esquecida. 2012. Disponível em: <<http://www.pazzianotto.com.br/fire/artigos.asp?cod=190>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

**PORTAL BRASIL.** Sobrevivência e mortalidade. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/sobrevivencia-e-mortalidade>>. Acesso em: 24 out. 2014.

**ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim.** Ideias para a reforma da legislação trabalhista. Revista do Advogado – Publicação da Associação dos Advogados de São Paulo – Ano XXV – n. 82 – Junho de 2005.

**ROCHA, Wellington.** Custo de mão-de-obra e encargos sociais. Revista Contabilidade & Finanças (USP), n. 6, São Paulo, 1992. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cest/article/view/5579/7109>>. Acesso em: 1º nov. 2014.

**SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE.** Anuário do Trabalho na Micro e Pequena empresa. 2013. Disponível em: <[http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa\\_2013.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Critérios de Classificação de Empresas: EI – ME – EPP. 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB no Brasil. 2011. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/Micro-e-pequenas-empresas-geram-27%25-do-PIB-do-Brasil>>. Acesso em: 22 out. 2014.

**SOUZA, André Portela et al.** Custo do Trabalho no Brasil: Proposta de uma nova metodologia de mensuração. 2012. Disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)>. Acesso em: 01 out. 2014.

**ZANGARI JÚNIOR, Jurandir.** O direito do trabalho e as pequenas e microempresas: uma proposta de tratamento jurídico diferenciado. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2009.

**ZANLUCA, Júlio César.** A consolidação das leis do trabalho. 2013. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 31 out. 2014.