

Reflexos da Reforma trabalhista para micro e pequenas empresas

Apesar da Constituição Federal reger princípios para tratamento diferenciado a pequenas e médias empresas no Brasil e, em 2006, ter criado o Estatuto da Microempresa e da Empresa de pequena de pequeno porte, por meio da Lei Complementar nº 123, nunca, na prática, houve grandes favorecimentos ou estímulos consideráveis a esta categoria de empresas.

Neste período, embora muitas empresas deste tipo tenham sido abertas diariamente e sejam consideradas peças cada vez mais importantes na engrenagem da economia e geração de empregos, muito pouco se evoluiu para a criação de modalidades laborais e ajustes na relação entre empregado e empregador, tendo em vista vários princípios do direito do trabalho que protegem o trabalhador. Mesmo os acordos informais e a flexibilidade nos horários e pagamentos feito entre eles acabam, posteriormente, em processos na justiça por ferir tais princípios. Desta forma, evidencia-se que muito pouco se evoluiu.

As pequenas e médias empresas necessitam de estímulos mais expressivos para seu desenvolvimento, contudo, mesmo com várias críticas a Reforma Trabalhista, ela traz, mesmo timidamente, alguns pontos que demonstram claramente a ideia de tratamento diferenciado a micro e pequenas empresas.

Cito como exemplos a redução da multa por manter empregados não registrados para R\$ 800,00, enquanto que para grandes empresas é de 3.000,00; e a redução do valor do depósito para recurso em processo trabalhista que caiu para a metade quando for pequena empresa.

Ainda neste aspecto da Justiça do Trabalho, mudanças importantes trazem um novo prisma mais justo e equilibrado, como, por exemplo: a partir de agora, o trabalhador que não comparecer à audiência perderá o processo e, perdendo a ação trabalhista, arcará com seus custos, inclusive honorários do advogado da empresa e os peritos judiciais.

Além disso, está prevista multa de até 10% do valor da causa para quem agir de má-fé, alterando as verdades dos fatos e, ainda, a rescisão contratual, mesmo com mais de um ano de CTPS assinada, poderá ser feita na empresa e, depois de assinada a rescisão e recebido os valores, não poderá mais questioná-la na justiça.

Mesmo que essas reformas na legislação trabalhista não tenham conquistado unanimidade em sua aceitação, tais alterações significam um passo importante para o desenvolvimento e geração de empregos.

Daniel Moreira

Moreski Advocacia e Consultoria Empresarial

daniel@moreskiadvocacia.com.br

<http://moreskiadvocacia.com.br/blog/>