

AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS EM FACE ÀS RESOLUÇÕES DE CONFLITO POR CONSENSO ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO ÂMBITO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO BRASILEIRO

MICRO AND SMALL ENTERPRISES IN FACE OF CONFLICT RESOLUTIONS BY CONSENSUS BETWEEN EMPLOYEES AND EMPLOYEES IN COLLECTIVE LABOR CONVENTIONS UNDER THE DEMOCRATIC STATE OF BRAZIL

Túlio Augusto Tayano Afonso¹
Talita Pimenta Félix²
Felipe Magalhães Bambirra³

RESUMO: O presente artigo busca delinear sobre a consolidação da exigência constitucional de tratamento favorecido tanto às micro e pequenas empresas quanto aos empregados, em face das Convenções Coletivas de Trabalho, mediante metodologia investigativa, qualitativa, exploratória e dedutiva em doutrinas e jurisprudências brasileira e internacional. Para tanto, inicia correlacionando os institutos da livre iniciativa e do trabalho humano na seara da Constituição de 1988 para, em seguida, lidar mais especificamente com as Convenções Coletivas de Trabalho enquanto diplomas jurídicos que trazem normas gerais e abstratas ao ordenamento jurídico. Em seguida, aborda a questão do tratamento “desigual” constitucionalmente fundamentado entre as micro e pequenas empresas e empresas de maior porte. E finalmente, enfrenta tal problemática à luz de sua compatibilidade com os direitos trabalhistas que emanam das Convenções Coletivas de Trabalho.

Palavras-chave: convenção coletiva de trabalho; micro e pequena empresa; tratamento favorecido.

ABSTRACT: This article seeks to outline on consolidating constitutional requirement of treatment favored both the micro and small companies as the employee, in the face of collective labor conventions, through investigative, qualitative, exploratory and deductive methodology in Brazilian and international doctrines and jurisprudence. To do so, start correlating the institutes of free enterprise and human labor in the harvest of the 1988 Constitution to then deal more specifically with the collective labor conventions as legal documents which include general and abstract to the legal standards. It then addresses the issue of “unequal” treatment constitutionally reasoned among micro and small companies and larger corporations. And finally, facing such problematic in light of their compatibility with the labor rights that emanate from the collective labor conventions.

Keywords: collective bargaining agreement; favored treatment; micro and small company.

1 Professor Doutor da Unialfa.

2 Professora Doutora da Fadisp

3 Professor Doutor da Unialfa.

1 INTRODUÇÃO

Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV – CF). Devem, portanto, ser compatibilizados em todo e qualquer diploma infraconstitucional que almeje legitimidade enquanto inserido no ordenamento jurídico pátrio.

As Convenções Coletivas de Trabalho possuem efeito “*erga omnes*”, e são Instrumentos Normativos aptos a produzir normas jurídicas gerais e abstratas.⁴ Enquanto institutos legais abaixo da Constituição demandam sua compatibilidade constitucional.

O presente artigo se guiará na finalidade de garantir que os valores sociais da livre iniciativa, possam ser exercidos, mormente a necessidade de tratamento favorecido às micros e pequenas empresas.

Todo esse caminho será traçado sempre com a preocupação de guardar reverência com os valores sociais do trabalho humano.

Tanto a livre iniciativa quanto os valores sociais do trabalho humano, em um primeiro momento, não fazem distinções, e são concebidos levando em consideração as empresas de maior porte, cuja estrutura política e econômico-financeira permitem uma maior facilidade destas de se autossustentarem no ambiente concorrencial do mercado nacional e internacional.

Partiremos de uma análise constitucional dos princípios relativos à livre iniciativa e do trabalho humano que regem a nossa Ordem Econômica para, posteriormente, adentrarmos mais especificamente na diferença de tratamento jurídico entre a grande e a micro e pequena empresa.

Em seguida, focaremos os pormenores mais relevantes das Convenções Coletivas de Trabalho e, finalmente, na compatibilidade dos direitos trabalhistas por essas garantidos com a proteção à micros e pequenas empresas.

2 ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LIVRE INICIATIVA E DO TRABALHO HUMANO

A Ordem Constitucional Econômica brasileira de 1988 decorre de uma hermenêutica constitucional que vai além dos artigos estabelecidos sob o título VII “Da Ordem Econômica e Financeira”.

Nesta perspectiva, deve-se adotar o método de interpretação sistemática no que diz respeito à regência jurídico-constitucional da economia. Este viés interpretativo é cabível tendo em vista que os artigos da Constituição não podem ser analisados isoladamente, devendo ser vistos enquanto inseridos em um ordenamento lógico de enunciados e que correspondem a um sistema de normas jurídicas que só podem ser compreendidas individualmente enquanto inseridas neste complexo diploma jurídico.

A Constituição Federal brasileira define o sistema econômico nacional como capitalista, por proteger e assegurar o direito subjetivo à propriedade privada e a livre iniciativa. Porém, não garante um sistema liberal econômico, tendo em vista que busca também garantir, entre outros, além da função social da propriedade, a valorização do trabalho humano, consoante seu art.170.⁵

4 Isso decorre do desdobramento do princípio da criatividade jurídica da normatização coletiva, que consagra a autonomia privada coletiva, que é inerente aos sindicatos.

5 Da mesma forma que o princípio da função social da propriedade de alguma maneira limita a propriedade, o princípio da valorização social do trabalho, impõe limites à livre iniciativa.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

IV - livre concorrência;

[...]

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.⁶

A compatibilização entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa é estabelecida como fundamento da ordem econômica devendo o exegeta resguardar ambos os princípios na análise e aplicação da norma jurídica. O art. 1º, IV da Constituição preconiza que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;⁷

Em conformidade com a Ordem Econômica Constitucional, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estão em relação de igualdade enquanto fundamentos da República Federativa do Brasil, consoante as palavras de Lafayette Petter,

A valorização do trabalho humano e a livre iniciativa revelam que a Constituição de 1988 prevê uma sociedade brasileira capitalista moderna, na qual a conciliação e a composição entre os interesses dos titulares de capital e trabalho são necessidades a serem viabilizadas pela atuação do Estado.⁸

Tais valores se coadunam na busca da garantia dos objetivos fundamentais de nosso país, conforme estabelecido no art. 3º da Constituição:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.⁹

Titulares do capital e da força de trabalho estão em lados opostos da mesma regência econômica, devendo seus direitos e deveres ser compatibilizados com a finalidade de atingir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Com isso queremos dizer que a oposição entre os direitos dos detentores do capital e dos trabalhadores é relativa, já que em ambos a busca pela dignidade humana é coincidente, e só pode ser alcançada a todos mediante o adensamento das regras e princípios constitucionais na formulação das normas infraconstitucionais.

6 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

7 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

8 PETTER, Lafayette J. *Direito Econômico*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p.51.

9 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

A fim de que nenhum dos lados – empresários e trabalhadores – saia em prejuízo, são criadas regras diferenciadas entre micros e pequenas empresas (consoante garantia imposta pelo inciso IX do artigo 170 da Constituição) e aquelas de grande porte, além da possibilidade dos trabalhadores se organizarem na forma de sindicatos para a proteção de seus direitos, entre outras garantias, enquanto hipossuficientes na relação econômica.

Outrossim, a própria Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva como direitos fundamentais e essenciais para o exercício da democracia, do diálogo e do tripartismo, ratificada pelo Brasil, estabelece normas que visam o incentivo dos acordos coletivos e orienta, em seu artigo 4, o seguinte:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.¹⁰

Vale salientar, ainda, as seguintes palavras de Nelson Nazar:

Desnecessário lembrar que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa implicam na proteção dos chamados direitos coletivos. É, todavia, no título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais precisamente no Capítulo I, que trata dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, que vamos encontrar identificadas as diretrizes que estão voltadas para a proteção do coletivo, desde que observados os princípios de liberdade individual das pessoas. É como se o texto da Lei Maior nos indicasse a proteção do indivíduo, o direito das coletividades e a liberdade individual e coletiva como sendo os três principais condutores da Constituição Federal.¹¹

Importante, também, indicar os termos de José João Abrantes:

O modo e as circunstâncias em que o Direito do Trabalho surgiu, bem como a realidade social diferenciada na qual assenta, marcam naturalmente as suas regras e princípios próprios. Foi a situação jurídica dos trabalhadores subordinados que levou à criação de técnicas próprias para lhe dar resposta, isto é, de instrumentos específicos de proteção - máxime a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve, cujo conjunto é, na verdade, condição necessária de todas as outras liberdades dos trabalhadores. A relação laboral é ainda hoje, tal como ontem, uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes aparece susceptível de ser feita perigar *pele maior poder econômico e social da outra*. *O trabalhador e o empregador são sujeitos de um contrato sui generis, um contrato que alicerça essa relação de poder-sujeição*, daí derivando a necessidade de proteção da parte em relação à qual a sua liberdade e dignidade se podem encontrar em perigo face ao poder econômico do outro contraente.¹² (grifo nosso)

O trecho por nós grifado dessas sábias palavras de Abrantes vale a pena ser salientado principalmente tendo em vista que o poder econômico, conforme será dito adiante, merece

10 OIT. *Convenção 98*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/465>. Acesso em: 10 ago. 2021.

11 NAZAR, Nelson. Dissídios Coletivos, relação de emprego e dignidade humana. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio M. da. (coords.) *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 1301.

12 ABRANTES, José João. A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o artigo 4º do Código do Trabalho. In: FERNANDES, António Monteiro (Coord.). *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*. Coimbra: Almedina, 2004.

ser relativizado diante do empregador, assim como o próprio contrato alicerce da relação de poder-sujeição.

Por outro lado, insta esclarecer que não estamos aqui tratando de desconstruir o Direito do Trabalho, e, portanto, rogamos uma leitura cautelosa e completa antes de se imaginar qualquer conclusão precipitada; mas neste caso específico, ante as micro e pequenas empresas, temos que de alguma maneira relativizar alguns pontos rijos do Direito do Trabalho (CCTs), sob pena de inviabilizarmos a livre iniciativa.

Sendo o desemprego um problema crucial, principalmente para um país como o Brasil, e levando-se em consideração também a dificuldade que as micros e pequenas empresas têm para se sustentar em tal cenário econômico, a situação de correlação entre direitos e deveres de empregados e empregadores começa a se mostrar como mais complexa do que a princípio se possa imaginar, já que a fragilidade de tais empresas aproxima-se da fragilidade dos próprios trabalhadores, e em muitos casos até se confundem.

3 DIFERENÇA DE TRATAMENTO JURÍDICO ENTRE A GRANDE E A MICRO E PEQUENA EMPRESA

Além do art. 170 da Constituição de 1988 ditar expressamente que um dos princípios da ordem econômica é conferir tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País, temos ainda como suporte o art.179:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.¹³

Infraconstitucionalmente deparamos com a Lei Complementar 123 de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Micro e Pequena Empresa.

O art. 3º considera microempresa aquela que aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Já a empresa de pequeno porte, é aquela que 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).

Nos dizeres de Carlos E. Montano,

Em síntese, poderíamos sinalizar que a PeMe, em geral, apresenta uma estrutura muito elementar. Ela é *pequena* – poucos trabalhadores, baixo volume de produção e comercialização e reduzido mercado e raio de incidência; *pouco complexa* – altamente centralizada, com pouca estratificação e escassa divisão de tarefas e papéis; e *relativamente informal* – insuficiente definição explícita de objetivos, normas, sistemas de sanções e recompensas, assim como irregular aplicação das Leis Sociais e Empresariais.¹⁴

A concepção de conferir um tratamento favorecido às micros e pequenas empresas vem na esteira de se garantir um tratamento mais benéfico, auxiliado e apoiado pelas instituições

13 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

14 MONTAÑO, Carlos E. *Micro empresa na era da globalização: uma abordagem crítica*. São Paulo: Cortez, 1999, p. 15.

públicas, no sentido de erigir um ordenamento pátrio que as garanta menos encargos e obrigações, pois sem isso sua existência é inviável.

Uma das formas disso se realizar é através da redução de ônus burocráticos a estas empresas no que diz respeito aos tributos. Há uma forte ligação desse tratamento favorecido com os princípios da livre iniciativa e concorrência, já que estas só podem ser realizadas plenamente se as micro e pequenas empresas estiverem acobertadas por um ordenamento jurídico que as favoreça, pois estão em clara desvantagem em relação às empresas de maiores. Assim leciona André Ramos Tavares:

O tratamento favorecido para esse conjunto de empresas revela, contudo, a necessidade de se proteger os organismos que possuem menores condições de competitividade em relação às grandes empresas e conglomerados, para que dessa forma efetivamente ocorra a liberdade de concorrência (e de iniciativa).¹⁵

Se deixar a economia agir livremente pelas próprias forças do mercado, não só os trabalhadores sentirão na pele as mazelas, mas também as micro e pequenas empresas. A história do liberalismo já nos demonstrou que a tendência é o monopólio e o oligopólio, em que grandes empresas chegam a controlar parcelas significativas do mercado, delegando às micro e pequenas empresas arcar com os prejuízos de uma concorrência em todos os sentidos desleal.

Nada contra as empresas de grande porte, por óbvio. Porém, é claro que conferir tratamento favorecido às micro e pequenas empresas conduz também ao favorecimento do próprio consumidor, que se encontrará diante de uma real concorrência de mercado, não aquela induzida artificialmente pelas grandes empresas quando estas se encontram em situação de total controle sobre o mercado e os preços. Para Lafayette Petter:

[...] o princípio que visa fomentar o crescimento do número de empresas de pequeno porte tem o benéfico efeito de ir na contramão da tendência concentracionista que o mercado representa, com benefícios para toda a coletividade, pois a maior dispersão do poder econômico diminui a possibilidade de ocorrência de situações de abuso de poder.¹⁶

A grande maioria dos benefícios trazidos pelo Estatuto Nacional da Micro e Pequena Empresa (LC 123/2006), dizem respeito a aspectos tributários. Em relação à matéria trabalhista, contamos com os arts. 1º, II e 51:

Art. 1º. Esta Lei Complementar estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especialmente no que se refere:

[...]

II. ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive obrigações acessórias;

[...]

Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:
I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;

15 TAVARES, André R. *Direito Constitucional Econômico*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p.211.

16 PETTER, Lafayette J. *Princípios Constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art.170 da Constituição Federal*. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p.303.

- II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;
- III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- IV - da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e
- V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.¹⁷

Além da Constituição, deste diploma jurídico de poucas leis esparsas, não há qualquer legislação que beneficie as micro e pequenas empresas no que diz respeito às relações de trabalho.

As micro e pequenas empresas concorrem de forma desigual com empresas de grande porte, que conseguem cumprir as normas emanadas também das Convenções Coletivas de Trabalho, firmadas entre sindicatos de empregados e empregadores e que estabelece, conforme veremos a seguir, independentemente do tamanho da empresa, com força de “Lei”, direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, na forma de patamares de reajuste salarial, benefícios, piso salarial, entre outros, tudo em um alto nível.

Se já é muito difícil à micro e à pequena empresa se adequar aos meandros da legislação trabalhista, fica muito pior quando se depara com uma CCT, que muitas vezes aumenta e muito as vantagens e benefícios dos trabalhadores, e acaba inviabilizando sua existência, e conseqüentemente também o exercício da livre iniciativa.

Também vale salientar alguns dados recentes sobre a relevância das micro e pequenas empresas no cenário nacional. A participação das micro e pequenas empresas no Produto Interno Bruto – PIB – do Brasil equivale, de acordo com dados do Sebrae de 2011, a 27% do total das empresas.¹⁸ “No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPEs). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões)”.¹⁹

Cabe mostrar também os resultados do estudo do Sebrae intitulado Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira:

A importância das MPE no período 2009-2011 é realçada em todas as dimensões e em todas as atividades:

No Setor de Serviços as MPE - geraram 36,3% do total do valor adicionado do setor; representavam 98,1% do número de empresas; empregaram 43,5% dos trabalhadores; e, pagaram 27,8% das remunerações de empregados no período.

No Setor de Comércio as MPE - geraram 53,4% do total do valor adicionado do setor; representavam 99,2% do número de empresas; empregaram 69,5% do pessoal ocupado no setor; e, pagaram 49,7% das remunerações dos empregados do setor no período;

No Setor Industrial as MPE – geraram 22,5% do valor adicionado do setor; representavam 95,5% do número de empresas; empregaram 42% do pessoal ocupado no setor; e pagaram 25,7% das remunerações de empregados no período.²⁰

17 BRASIL. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. *Diário Oficial da União*. Brasília, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

18 SEBRAESP. *Portal Dados 2014*. Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/dados_mpes_brasil_2014.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

19 SEBRAESP. *Pequenos Negócios em Números*. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/index.php/234-uncategorised/institucional/pesquisas-sobre-micro-e-pequenas-empresas-paulistas/micro-e-pequenas-empresas-em-numeros?start=10>. Acesso em: 10 ago. 2021.

20 SEBRAE. *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira*. Jul. 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

A maior parte da empregabilidade das micro e pequenas empresas se localiza nas atividades de comércio varejista, serviços e indústria de transformação, totalizando 85,1% (média do período) do emprego gerado por esse perfil de empresas.²¹

Por outro lado, se levado em consideração somente o âmbito das grandes empresas, é mostrada a formação do emprego, “com maior concentração na atividade agregada de serviços, a qual concentra as empresas de Telecomunicações, a empresa de Correios e outras empresas que se caracterizam por empregar grandes contingentes de pessoal.”²²

Ou seja, são perfis diversos de empregabilidade, o que corrobora a proposta apresentada neste trabalho e delineada conforme se verá mais adiante.

4 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Consoante definição fornecida pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Convenção Coletiva de Trabalho é:

O acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.²³

Sob o manto do artigo 613 da CLT, as Convenções Coletivas, para serem normas jurídicas, devem conter, obrigatoriamente:

I- designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.²⁴

Sobre a localização da Convenção Coletiva de Trabalho na hierarquia das normas, salienta Mauricio Godinho Delgado:

As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, conseqüentemente, à noção de lei em sentido material, traduzindo ato-regra ou comando abstrato. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, tal como a sentença normativa. Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como acordos de vontade, contratos – na linha dos atos jurídicos (negócios jurídicos) privados bilaterais ou plurilaterais.²⁵

21 SEBRAE. *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira*. Jul. 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

22 SEBRAE. *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira*. Jul. 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

23 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

24 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

25 DELGADO, Mauricio G. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p.158-159.

Dos princípios que regem a negociação coletiva, em cujo contexto se inserem as Convenções Coletivas do Trabalho, corroboramos com o alinhamento principiológico de Arnaldo Süssekind: “a) Princípio da inescusabilidade negocial; b) Princípio da boa-fé; c) Direito de informação; d) Princípio da razoabilidade; e, e) Princípio da paz social”.²⁶

O princípio da inescusabilidade negocial diz respeito à impossibilidade das entidades representativas de impedir, ou até evitar, quando chamadas para tanto, tentativas reais de negociação coletiva. O respectivo sindicato é quem tem legitimidade para celebrar a Convenção Coletiva de Trabalho, e este não pode se recusar a fazê-lo, quando provocado. O sindicato, porém, só poderá celebrar a Convenção mediante deliberação de sua Assembleia Geral.

O princípio da boa-fé diz respeito a esta ser inerente aos atos jurídicos em geral e sua existência é presumida.²⁷

[...] não revela-se apenas na disposição da parte para negociar, analisar propostas adequadamente formuladas e contrapor. Está contido, com muita frequência, no modo pelo qual o acordo e a convenção coletiva de trabalho são redigidos e também é aferível na fase de fiel execução do pactuado. O instrumento normativo que recolhe e enuncia as condições de trabalho negociadas não pode transformar-se em fonte de dissidência, devido a uma redação premeditadamente ambígua ou obscura quanto aos limites da obrigação pactuada.²⁸

O princípio do direito de informação, por sua vez, diz respeito à formulação clara das demandas, com fundamentação aberta e esclarecida a fim de que a convenção seja realizada com bases em indicadores transparentes, tanto por parte das empresas quanto dos sindicatos, a fim de gerar propostas, contrapropostas e redação das convenções espelhadas num processo de detalhamento o máximo possível dos argumentos específicos e gerais, a fim de que possa produzir normas realmente embasadas nas condições que determinam um acordo o máximo possível conforme o estado real dos objetos que permeiam a negociação.

Já sobre o princípio da razoabilidade, este almeja que ambas as partes ofereçam pleitos com o mínimo de condição de serem atendidos, sob o risco de minar o diálogo chamando ao debate questões que sabe-se, inevitavelmente, a parte contrária não teria quaisquer possibilidades de se submeter. É também denominado de princípio da racionalidade, pois consiste em agir conforme a razão, com moderação, de modo justo, ponderado e sensato.²⁹

Por fim, o princípio da paz social,

Consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso. (...) essa regra não é inflexível. [...], a paz social prevalece enquanto o cenário econômico não sofre modificação superveniente, imprevisível e substancial, geradora do desequilíbrio das prestações pactuadas. Nesse caso, compromete-se a paz social caso a negociação coletiva não seja reaberta para restabelecer o equilíbrio da equação anteriormente ajustada pelos interlocutores sociais.³⁰

26 SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p.1183.

27 SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p.1184.

28 SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p.1184.

29 SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p.1186.

30 SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p.1187-1188.

Expostos esses princípios, cabe salientar que a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho gera efeitos vinculantes, ou seja, as cláusulas da Convenção atuam como regras dotadas de obrigatoriedade sobre os contratos individuais por ela abrangidos. Assim, cabe remetermos aos dizeres do art. 619 da CLT: “nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito”.

Em relação ao âmbito de aplicação da Convenção, no Brasil, prevalece o modelo normativo de que tal documento aplica-se a todos os membros das categorias profissionais e econômicas representadas pelos respectivos sindicatos convenentes, sendo que tal regra adveio do Decreto-Lei 229 de 1967, a fim de harmonizar o entendimento com o artigo 513 da CLT, que dita ser prerrogativa dos sindicatos representar os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

Isso decorre de um pressuposto incorporado no pensamento acadêmico e jurisprudencial brasileiro, com base em uma hermenêutica constitucional e infraconstitucional, que direciona o Direito Coletivo do Trabalho nos moldes já incitados por Mauricio Godinho Delgado:

O movimento sindical, desse modo, desvelou como equívoca a equação do liberalismo individualista, que conferia validade social à ação do ser coletivo empresarial, mas negava impacto maior à ação do trabalhador individualmente considerado. Nessa linha, contrapôs ao ser coletivo empresarial também a ação do ser coletivo obreiro. Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). A dinâmica de atuação grupal, caracterizada por embates envolvendo grupos sociais, que marca o Direito Coletivo do Trabalho, surgiu, portanto, em torno do ser coletivo obreiro, do sindicato.³¹

Como nos aponta Octavio Bueno Magano, uma problemática que não escapa da opção normativa de submeter os ditames da Convenção para além dos associados, mas também às pessoas estranhas ao quadro associativo, é justificar tal eficácia *ultra contraentes*. Como no Brasil os efeitos da Convenção são “*erga omnes*”, como explica o autor: “há de se entender que os mesmos efeitos constituem delegação do poder estatal.”³²

Assim, em uma análise comparativa em face de outros ordenamentos, leciona Octavio Bueno Magano:

Na maioria dos países do mundo ocidental, a diretriz dominante é a de que a convenção possui eficácia limitada, podendo, porém, ser estendida ou por força do costume, ou por ato de autoridade competente, ou, então, pela atuação do conceito de representatividade. Na Itália, por exemplo, a convenção de direito comum, de longe, a de maior incidência prática, só obriga os associados. Contudo, é de costume que venha a ser aplicada (...), em alguns casos, a todos os membros de uma categoria, quando de amplitude correspondente ao referido conceito. Na França, a convenção coletiva, subscrita pelos sindicatos de maior representatividade, pode ser estendida a todos os trabalhadores de um determinado ramo de atividade, por ato do Ministro do Trabalho.³³

31 DELGADO, Mauricio G. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p.1309.

32 MAGANO, Otavio B. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1980, p.147.

33 MAGANO, Otavio B. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1980, p.146-147.

Em suma, no ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção Coletiva de Trabalho possui o condão de produzir seus efeitos em relação a todos os trabalhadores e empregadores da categoria, da base territorial do sindicato.

5 COMPATIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO EM FACE DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS

Como bem já disse o Ministro do Supremo Tribunal Federal Joaquim Barbosa, “a política econômica pede por sacrifícios proporcionais em matéria de arrecadação - como forma de estímulo e desenvolvimento da atividade das micro e pequenas empresas, bem como do aumento das condições propícias à oferta de empregos”.³⁴

Conforme estudado anteriormente, a Ordem Econômica Constitucional Brasileira demanda a flexibilização nos custos e na burocratização estatal sobre as micro e pequenas empresas.

O atendimento a tal diferenciação é justificado em face do comprometimento da ordem jurídica pátria com o exercício da livre iniciativa e da concorrência, adotando-se também como parâmetro a relevância de tais empresas para a economia nacional e geração de emprego, sempre em prol do atendimento à sua função social.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, no Brasil, “as Micro e Pequenas Empresas representavam 99,0% dos estabelecimentos formais no ano de 2010 e respondiam por 51,6% dos empregos privados não agrícolas formais do país e aproximadamente 40,0% da massa salarial”.³⁵

Pouco mais da metade dos empregos privados não agrícolas formais no Brasil está concentrada nas micro e pequenas empresas.

As Convenções Coletivas de Trabalho, por sua vez, têm como função, concretizar regulações de condutas a fim de garantir direitos de equiparação de poderio econômico-financeiro e político, através dos sindicatos, dos empregados em face dos empregadores, partindo-se de uma presumida hipossuficiência dos trabalhadores individualmente considerados.

Como bem salienta José Carlos Schmitz,

Deve-se compreender o Direito do Trabalho sob uma renovada perspectiva, trazendo suas regras para os novos tempos e compreendendo que o valor proteção permanece sob nova justificativa – a Dignidade Humana - e, com base na Dignidade, garantir a eficácia dos direitos fundamentais inerentes a todo o cidadão brasileiro, consumadas na CRFB.³⁶

Nessa ideia, evocamos a importância do princípio da dignidade da pessoa humana enquanto princípio a ser observado em todas as instâncias do Direito e em todas as partes de qualquer relação interpessoal, e contratual também, como, por exemplo, na imposição dos termos das Convenções Coletivas de Trabalho.

Maurício Godinho Delgado³⁷ leciona que a função central do Direito do Trabalho, é levar à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. E mais, propõe uma função modernizante e progressista ao Direito do Trabalho, no sentido de que:

34 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI no 4.033. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Brasília, 15 set. 2010. *Diário de Justiça Eletrônico*. Disponível em: <http://hierarquiadinamica.blogspot.com.br/p/noticias-do-tst.html>. Acesso em: 10 ago. 2021.

35 OIT. Avanços nos indicadores de Trabalho Decente no Brasil é tema de relatório inédito da OIT. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/876>. Acesso em: 10 ago. 2021.

36 SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. *Revista Jurídica – CCJ*, v. 16, n.º. 32, p.121-138, ago./dez. 2012, p.136.

37 DELGADO, Mauricio G. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.23.

[...] o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, este ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos.³⁸

Essa hipossuficiência presumida dos trabalhadores, quando posta em contraponto à hipossuficiência também de caráter constitucional das micro e pequenas empresas, merece especial atenção. Isso porque, diferentemente das empresas multinacionais e conglomerados empresariais de alto porte, aquelas demandam uma observância especial pelo caráter incontestável de difícil concorrência no plano do mercado e que, por isso mesmo, já se encontram revestidas de certos privilégios na ordem fiscal-tributária.

Isso ao mesmo tempo em que alguns sindicatos de grande força política e representatividade buscam garantir tratamento diferenciado àqueles empregados aos quais corresponde, mesmo em face destas empresas de baixo índice de poderio político e econômico.

Não buscamos, vale salientar, relativizar os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição de 1988 e pela CLT, pois não tratamos aqui de direitos indisponíveis do empregado, mas sim de expor a frágil situação das empresas de micro e pequeno porte ao dialogar principalmente com sindicatos extremamente organizados e possuidores de alto grau de negociabilidade.

A rigidez das normas trabalhistas brasileiras e a cautela com que micros e pequenos empresários devem lidar em face das questões desse tema, chegaram a ser tratadas em artigo da revista norte-americana *The Economist*³⁹, intitulado *Brazil's labour laws - Employer, beware. An archaic labour code penalises businesses and workers alike*⁴⁰:

That many of the new jobs are formal (ie, legally registered) is despite, rather than because of, the labour laws. The trend to formalisation is largely a result of the greater availability of bank credit and equity capital on the one hand, and recent changes that make it easier to register micro-businesses on the other. [...] to the labour laws themselves. These are extraordinarily rigid: they prevent bosses and workers from negotiating changes in terms and conditions, even if they are mutually agreeable. [...] The ABC metalworkers' union, which represents 100,000 workers in the industrial suburbs of São Paulo, is trying to make union-negotiated agreements binding in the labour courts. At present unions in Brazil cannot strike the sort of deals that are common elsewhere, such as accepting pay cuts during downturns in return for no job losses, since individual workers may later ask the labour courts to unpick them. [...] The metalworkers' proposals could improve matters, at least for big companies. For smaller firms, and foreign investors, the best advice will still be "employer, beware".⁴¹

38 DELGADO, Mauricio G. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.24.

39 THE ECONOMIST. *Brazil's labour laws. Employer, beware*. 10 de março de 2011. Disponível em: <http://www.economist.com/node/18332906>. Acesso em: 10 ago. 2021.

40 Tradução livre: Leis trabalhistas do Brasil - Empregador, cuidado. Um código de trabalho arcaico penaliza empresas e trabalhadores.

41 Tradução livre: Muitos empregos novos são formais (com carteira assinada) apesar da Lei, quando na verdade, deveria ser uma decorrência. A tendência da formalização é em grande parte resultado da maior disponibilidade de crédito bancário e capital próprio, de um lado, e as recentes alterações que tornam mais fácil de registrar as microempresas, por outro. [...] Entretanto, para essas microempresas, as leis trabalhistas são extraordinariamente rígidas: elas impedem os patrões e os trabalhadores de negociar mudanças em termos e condições, mesmo que sejam mutuamente aceitável. [...] O sindicato dos metalúrgicos do ABC, que representa 100 mil trabalhadores nos subúrbios industriais de São Paulo, está tentando fazer acordos negociados pelos sindicatos por intermédio da Justiça do Trabalho. Neste momento os sindicatos no Brasil não podem adotar a sistemática negocial que são comuns em outros lugares, como aceitar cortes salariais durante as recessões, em troca de estabilidade no emprego, uma vez que os trabalhadores individuais podem depois pedir aos tribunais do trabalho para desfazer tais tratativas. [...] As propostas dos metalúrgicos poderiam melhorar as coisas, pelo menos para as grandes empresas. Para as empresas menores, e os investidores estrangeiros, o melhor conselho ainda é 'empregador, cuidado'.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Estado de São Paulo) é um dos maiores representantes sindicais do país. As Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com este sindicato, cumprindo, evidentemente, o papel de regulamentação na área trabalhista para além das normas estatais, afetam tanto grandes corporações empresariais quanto micros e pequenas empresas, sem realizar quaisquer distinções, tratando de temas que vão desde piso salarial e aumento, até férias e salário admissão.

Nossa ordem jurídica preza, como fundamento da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF), portanto, compatibilizar esses dois princípios é imperativo do ordenamento jurídico pátrio. Cumprir tal requisito na aplicabilidade da norma e na sua criação é mandamento constitucional e que, a nosso ver, só será observado se for realizada a diferenciação no tratamento das micros e pequenas empresas inclusive na esfera trabalhista e, particularmente, no que diz respeito às normas que emanam das Convenções Coletivas de Trabalho.

Não há como olvidar que a estrutura e o poderio monetário e político de tais empresas é desigual se comparado às empresas de grande porte, recepcionando, portanto, ambas, tais normas jurídicas de forma também desigual, consoante as suas possibilidades econômico-financeiras.

Tais Convenções, deixando de considerar a demanda constitucional de desequiparação entre micros e pequenas empresas e empresas de maior porte ao criarem normas gerais e abstratas, escapam às demandas constitucionais de um tratamento diferenciado que evidentemente garantiria maior proteção inclusive aos trabalhadores.

A presente tese aqui delineada está em total conformidade com a lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, ao tratar da necessária consonância da discriminação com os interesses protegidos na Constituição. Em suas palavras:

Para que um *discrímén* legal seja convivente com a isonomia, (...), impende que concorram quatro elementos:

- a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, *nelas residentes*, diferenciados;
- c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica;
- d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação suprarreferido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.⁴²

Primeiramente, tal desequiparação atinge indubitavelmente parcela significativa das empresas nacionais, conforme já expresso no início deste capítulo. Em segundo lugar, a discrepância entre as micro e pequenas empresas e as empresas de grande porte é visível, tanto em relação à suas estruturas quanto à capacidade econômico financeira, consoante exposto no capítulo 2 do presente trabalho. Em terceiro lugar, o regime jurídico das micros e

42 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p.41.

pequenas empresas já encontra distinta normatização em nosso ordenamento pátrio, porém, prezando mormente pela desequiparação fiscal, pouco tratando da questão trabalhista. E, por último, os interesses dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme também já exposto, são igualmente protegidos pela Constituição de 1988, devendo, por isso, ser compatibilizados na norma infraconstitucional, atendendo ao interesse público enquanto fundamentos da República Federativa do Brasil.

6 CONCLUSÃO

A falta de considerações especiais nas Convenções Coletivas de Trabalho no que diz respeito às micro e pequenas empresas, no sentido de um tratamento especial a estas na produção das normas gerais e abstratas, acaba por ferir inclusive princípios que emanam das próprias negociações coletivas.

Conforme já abordamos acima temos que considerar o princípio da razoabilidade e o princípio da paz social (além de outros).

O primeiro fica debilitado a partir do momento em que, quando ambas as partes oferecem pleitos com “o mínimo de condição de serem atendidos”, tais pleitos, se consolidados na Convenção, vão atingir em igualdade tanto as grandes quanto as micro e pequenas empresas, sem o devido sopesamento sobre a clara diferença de estrutura entre elas para manterem-se em obediência e observância às normas emanadas.

Assim, a razoabilidade se encontra deturpada, já que, sob normas gerais e abstratas, as Convenções não realizam quaisquer diferenciações entre as partes diretamente atingidas pelo negócio jurídico acordado.

O segundo, qual seja, o da paz social, que deveria, em tese, levar em consideração o cenário econômico sob o qual está sendo redigido o documento normativo, a fim de gerar uma trégua implicitamente assumida pelas partes, na verdade, não se está observando com a devida atenção o cenário econômico, pois desconsidera-se a diferenciação que deveria ser realizada, a fim de cumprir os ditames constitucionais e efetivamente levar a uma paz social, entre as micros e pequenas empresas e aquelas de maior porte.

A estrutura econômico-financeira e política, incluindo-se o poder de barganha, das micro e pequenas empresas, não é levada em consideração ao ponto de se produzirem normativas que considerem tais desequiparações em face das grandes empresas. Isso acarreta um possível equilíbrio em face destas, e termina por ocasionar um sobrepeso em face daquelas; situação esta que a Constituição Federal exige evitar, em face do tratamento favorecido.

Por fim, importa esclarecer que, observar a Constituição nestes quesitos é essencial não só para favorecer exclusivamente os micro e pequenos empresários, mas, evidentemente, pela grande parcela que ocupam no mercado nacional, tal observância acaba por inevitavelmente favorecer também os próprios trabalhadores.

A garantia dos valores sociais da livre iniciativa caminha lado a lado à dos valores sociais do trabalho humano, já que são ambos interesses que, afinal, acabam por buscar o equilíbrio no capitalismo que leva, inevitavelmente, se atendida plenamente a ordem constitucional, à garantia a todos de uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o artigo 4º do Código do Trabalho. In: FERNANDES, António Monteiro [Coord.]. *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*. Coimbra: Almedina, 2004.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. *Diário Oficial da União*. Brasília, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI no 4.033. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Brasília, 15 set. 2010. *Diário de Justiça Eletrônico*. Disponível em: <http://hierarquiadinamica.blogspot.com.br/p/noticias-do-tst.html>. Acesso em: 10 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio G. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio G. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

MAGANO, Otavio B. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1980.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MONTAÑO, Carlos E. *Micro empresa na era da globalização: uma abordagem crítica*. São Paulo: Cortez, 1999.

NAZAR, Nelson. Dissídios Coletivos, relação de emprego e dignidade humana. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio M. da. (coords.) *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

OIT. *Convenção 98*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/465>. Acesso em: 10 ago. 2021.

OIT. *Avanços nos indicadores de Trabalho Decente no Brasil é tema de relatório inédito da OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/876>. Acesso em: 10 ago. 2021.

PETTER, Lafayete J. *Direito Econômico*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PETTER, Lafayete J. *Princípios Constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal*. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. *Revista Jurídica – CCJ*, v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012.

SEBRAE. *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira*. Jul. 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SEBRAESP. *Pequenos Negócios em Números*. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/index.php/234-uncategorised/institucional/pesquisas-sobre-micro-e-pequenas-empresas-paulistas/micro-e-pequenas-empresas-em-numeros?start=10>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SEBRAESP. *Portal Dados 2014*. Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/dados_mpes_brasil_2014.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.*. *Instituições de Direito do Trabalho, volume II*. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

TAVARES, André R. *Direito Constitucional Econômico*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

THE ECONOMIST. *Brazil's labour laws. Employer, beware*. 10 de março de 2011. Disponível em: <http://www.economist.com/node/18332906>. Acesso em: 10 ago. 2021.

Recebido em: 08.09.2021

Aprovado em: 30.09.2021

Como citar este artigo (ABNT):

AFONSO, Túlio Augusto Tayano; FÉLIX, Talita Pimenta; BAMBIRRA, Felipe Magalhães. As micro e pequenas empresas em face às resoluções de conflito por consenso entre empregados e empregadores nas convenções coletivas de trabalho no âmbito do Estado Democrático de Direito Brasileiro. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.45, p.28-43, set./dez. 2021. Disponível em: < <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2022/05/DIR45-02.pdf> >. Acesso em: dia mês. ano.