

Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE
Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas



Texto para discussão (21)

***Acesso a informações relacionadas
ao mundo do trabalho pelas MPE***

Campinas, junho de 2005

Apresentação

O presente *Texto para Discussão* tem por objetivo indicar e discutir os aspectos críticos relativos ao acesso a informações por parte das micro e pequenas empresas brasileiras, principalmente no que se refere às informações relativas ao mundo do trabalho no Brasil. Em grande medida, esse trabalho é um esforço de sistematização dos problemas e dificuldades observadas ao longo do último ano de pesquisa no âmbito do projeto “Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas”, desenvolvido em parceria pelo CESIT/IE/UNICAMP e o SEBRAE, referentes ao acesso a informações por parte das MPE.

O trabalho está dividido em três seções: na primeira será discutido o problema do acesso à informação como um problema geral marcante e colocado para o conjunto das MPE em vários espaços de suas atividades. Observando a experiência internacional, assim como as principais dificuldades das MPE no Brasil, o objetivo é demonstrar como as dificuldades de acesso às informações guardam relações próximas com a própria estrutura das MPE. Na segunda seção, serão discutidos os problemas enfrentados pelas MPE para obterem informações relativas ao mundo do trabalho no Brasil. Tendo em vista a problemática colocada na seção anterior, o objetivo, por um lado, é mostrar como as dificuldades de acesso a informações na área do trabalho não constituem um problema isolado, e por outro, indicar quais são os problemas específicos para a obtenção de informações relativas ao mundo do trabalho, assim como oferecer informações que julgamos relevantes para as MPE. Por fim, serão sintetizadas algumas recomendações para o enfrentamento das dificuldades enfrentadas pelas MPE para obterem informações na área do trabalho, com o objetivo de colaborar na construção de uma agenda para as políticas voltadas ao acesso às informações para as MPE.

1. A questão do acesso a informações pelas MPE

Um dos problemas cruciais referente às dificuldades de acesso a informações por parte das MPE no Brasil, assim como em outras experiências nacionais, é sua baixa participação política nas instâncias de representação dos interesses organizados no país. Trata-se de um setor marcado de forma característica por um reduzido grau de organização, que se desdobra de várias maneiras em limites estreitos no que se refere às instâncias de representação.

A baixa representatividade das MPE e de seus trabalhadores em conselhos, entidades de classe, instâncias decisórias de governo é apontada em várias experiências nacionais, como um importante elemento de restrição à participação nos processos decisórios acerca de políticas com impactos sobre as MPE. Simultaneamente, essa limitada capacidade de inserção nas instâncias decisórias, se reflete em dificuldades diversas de acesso as informações sobre as políticas públicas, os direitos e deveres das MPE nas várias áreas de inserção referentes às suas atividades. Em seu *Small and Medium Enterprise Outlook 2002*, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), indica a fragilidade das MPE em se fazerem representar nas instâncias decisórias de elaboração e execução das políticas públicas como uma das grandes dificuldades entre os países membros.

Outro problema que aparece relacionado à questão do acesso à informações por parte das MPE diz respeito a formação dos micro e pequenos empresários. A mesma OCDE aponta como um problema crucial para o acesso a informações a preparação dos pequenos empresários, para além da formação escolar convencional. Em seu *Management Training in SMEs 2002*, a instituição afirma que um dos objetivos da política de formação dos empresários em MPE é ampliar o acesso desses à informações de interesse para os seus negócios.

Associado a isso, a instituição recomenda como política de ampliação do acesso à informação por parte das MPE, iniciativas que visem viabilizar o acesso às tecnologias da informação por parte dessas empresas. São evidentes as dificuldades financeiras, de implementação e de manuseio das MPE frente às novas tecnologias, por isso, incentivos governamentais e políticas de formação para os empresários são vistos como fundamentais para ampliar as possibilidades de incorporação de novas tecnologias. No mesmo sentido, a Comissão Européia em seu documento *Política européia em matéria social e de emprego: uma política para os cidadãos*, publicado em 2000, indica esses obstáculos ao desenvolvimento dos pequenos negócios.

É evidente que tais problemas quanto ao acesso às informações respondem em última instância, a própria fragilidade estrutural das MPE, ou seja, das limitações de suas estruturas burocráticas e administrativas, assim como financeiras, no que se refere à obtenção de informações. Na verdade, no capitalismo contemporâneo o acesso às informações depende em larga medida, de poderosas estruturas técnico-burocráticas e financeiras, presentes na grande empresa. De modo geral, o acesso a informações para as MPE depende sobremaneira de políticas governamentais.

2. As MPE e o acesso a informações sobre o mundo do trabalho no Brasil

Se pudemos falar de maneira geral sobre as dificuldades das MPE referentes ao acesso às informações no Brasil e em outros países, o problema do acesso a informações sobre o mundo do trabalho por parte dessas empresas, nos parece algo de particular gravidade, principalmente no que se refere à sociedade brasileira. A seguir, trataremos de alguns pontos críticos derivados das dificuldades na obtenção de informações por parte das MPE, também oferecendo informações relativas ao mundo do trabalho no Brasil que julgamos relevantes para as MPE. As informações estão agrupadas em três blocos, a saber: informações relativas à regulação do trabalho; informações relativas ao acesso à justiça do trabalho; e por fim, informações sobre saúde e segurança do trabalhador.

2.1. Informações relativas à regulação do trabalho

No decorrer do trabalho de pesquisa no âmbito do projeto *Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas*, constatou-se que o principal problema trabalhista nas MPE no Brasil é a informalidade. A principal demanda trabalhista, na Justiça do Trabalho, envolvendo trabalhadores em MPE é o reconhecimento do vínculo de emprego, seguido pelo não pagamento de horas extras, parcelas rescisórias, depósitos ao FGTS e registro do salário inferior ao que efetivamente é pago¹.

Nas contestações trabalhistas, a principal justificativa das pequenas empresas para o descumprimento da legislação é a inexistência de vínculo de emprego. Dos juizes que responderam ao questionário aplicado pelos pesquisadores, 93,9% deles apontaram a inexistência de vínculo de emprego entre os principais motivos alegados pelas MPE para o não cumprimento da legislação. Não obstante a inexistência de vínculo de emprego ser o motivo mais invocado pelos empresários em pequenos negócios para o não cumprimento da legislação, dos processos em que o vínculo de emprego é discutido e que vão a julgamento (por não ter havido acordo entre as partes), as sentenças, na sua grande maioria, reconhecem a condição de empregado do reclamante. Isso significa que a Justiça do Trabalho identifica uma relação de emprego na maioria dos casos em que os empresários em pequenos negócios não a identificam (ou dizem não identificar)².

¹ Vide Texto para Discussão 13: *Os trabalhadores em MPE e as principais demandas trabalhistas*. Projeto Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas. Convênio CESIT/FECAMP – SEBRAE. Campinas, 2005.

² O fato da alegação da inexistência de vínculo ser tão recorrente nas contestações trabalhistas também pode se dar porque quando o réu (reclamada), na Justiça do Trabalho, faz essa alegação, inverte-se o ônus da prova e é o autor (reclamante) que deve provar que trabalhou para o réu.

Entre outras coisas, isso pode indicar um desconhecimento dos empresários em MPE em relação a quando, de fato, existe ou não uma relação de emprego entre a empresa e as pessoas que lhes prestam serviço, ou seja, quando é necessário o registro em carteira dos trabalhadores. Relevante, então, explicitar em que casos há essa relação de emprego (quais os requisitos para que isso se verifique), para que se tenha claro, portanto, quando os trabalhadores (empregados) devem ser registrados (e ter todos os direitos trabalhistas previstos na CLT observados e satisfeitos).

Há a relação de emprego quando uma pessoa física presta, pessoalmente, à determinada empresa³:

- Serviço de natureza não eventual;
- Subordinado;
- Habitual;
- Assalariado/remunerado;

O contrato de trabalho, entretanto, prescinde de forma. Não adianta, portanto, a empresa fazer o empregado abrir uma firma, contratá-lo como estagiário, assinar recibo de autônomo, fazê-lo trabalhar em seu próprio domicílio etc., pois, se estiverem presentes os requisitos acima especificados, existirá, de fato, a relação de emprego, podendo o trabalhador exigir judicialmente todos os seus direitos devidos e não pagos.

O contrato de trabalho não precisa ser escrito. Aliás, não precisa sequer ser expresso (escrito ou verbal), podendo, inclusive, ser TÁCITO. Isso significa que se a empresa aceitar, permitir, tolerar, ou não impedir, que alguém lhe preste serviço de natureza não eventual, continuamente e de maneira subordinada, mediante contraprestação,

³ Não são considerados empregados pela CLT: *o trabalhador eventual* (aquele que, ocasionalmente, presta serviços à empresa, executando serviços que não coincidem com o objeto da empresa. Sua atuação depende de acontecimento incerto, fortuito e casual); *o trabalhador autônomo* (profissional por conta própria e independente diante daqueles a quem presta serviços, não lhes devendo nenhuma subordinação. É o caso dos profissionais liberais que atuam em seus próprios escritórios prestando serviços a terceiros); *o trabalhador avulso* (que são os que se enquadram nos requisitos da Lei 8630/93, trabalhando em portos, como os estivadores, carregadores/descarregadores etc.); *o trabalhador temporário* (é aquele que, contratado de acordo com a lei 6019/74, presta serviços para atender a uma necessidade transitória de uma empresa – acréscimo extraordinário de serviços, por exemplo –, devendo subordinação ao tomador de serviços, estando, porém, juridicamente ligado à empresa interposta de colocação de mão de obra temporária. Nesses casos, porém, caso a empresa interposta não satisfaça os direitos do trabalhador, a empresa tomadora de serviços responde subsidiariamente pelos seus direitos, podendo, inclusive, ser acionada na Justiça do Trabalho); *o empreiteiro*, (aquele que se compromete a realizar obra certa, na qual o que importa é o resultado final, recebendo este o pagamento pelo total da obra); *o voluntário* (aquele que, de acordo com a Lei 9608/98, presta serviços sem remuneração a entidade pública ou privada sem fins lucrativos, mediante termo de adesão que não gera vínculo empregatício); e *o estagiário* (estudante de nível médio ou superior, que desenvolve atividades diretamente ligadas ao currículo de seu curso, em empresa pública ou privada, em unidades que tenham condições de proporcionar experiência na sua linha de formação, visando a aquisição de experiência profissional – atividade regulamentada pela lei 6.494/77 e pelo decreto 87.497/82).

poderá ser configurada a relação empregatícia entre a empresa e o trabalhador e essa pessoa poderá exigir, na Justiça, seu salário e os demais direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego⁴.

Portanto, nos casos em que estiverem presentes os requisitos da pessoalidade, continuidade, subordinação e não eventualidade (a remuneração é consequência presumida) há relação de emprego. Nesses casos é necessário não só o registro na carteira do empregado, como também o cumprimento de todos os direitos decorrentes da relação de emprego.

Em regra, portanto, as MPE têm as mesmas obrigações trabalhistas que as demais empresas, devendo se sujeitar, tanto quanto as demais empresas, às regras de regulação do trabalho vigentes no Brasil. As exceções são algumas obrigações trabalhistas acessórias das quais as MPE estão dispensadas, por força do artigo 11 da Lei 9.841/99 (Estatuto das MPE). São elas:

- 1) Quanto aos registros de horário do trabalho: a) manutenção do “Quadro de Horários”; b) anotação do horário de trabalho nos registros de empregados (com a indicação de acordo ou pactos coletivos porventura celebrados); c) exigência do registro de ponto dos empregados⁵; e, d) manutenção de ficha ou papeleta de serviço externo (art. 74 da CLT);
- 2) Anotação das férias dos empregados no livro ou nas fichas de registro dos empregados (art. 135, §2º da CLT);
- 3) Apresentação da relação anual de empregados da empresa ao Ministério do Trabalho (art. 360 da CLT);
- 4) Empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT);
- 5) Possuir o livro “Inspeção do Trabalho”, de registro das fiscalizações (e de seus resultados) efetuadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho (modelo aprovado por portaria ministerial) (§1 do art. 628 da CLT).

⁴ É o caso da empresa que permite que o vigilante de rua manobre os carros dos clientes em frente ao estabelecimento todos os dias, por exemplo, ou da empresa familiar, que funciona em casa, que permite que um vizinho venha “ajudar” todos os dias, etc.

⁵ Em regra, conforme a Portaria do MTPS n.º 3.626, de 13/11/1991, a empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e de saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso e alimentação (relógio de ponto, por exemplo), fica dispensada do uso de quadro de horário, exigido pelo art. 74 da CLT. As MPE não precisam manter um controle individualizado de horário. O art. 11 da Lei 9.841/99 (Estatuto das MPE) já lhes assegura essa dispensa.

Contudo, o próprio Estatuto das MPE, no parágrafo único do artigo 11, deixa claro que essas dispensas não desobrigam as MPE dos seguintes procedimentos:

- I - anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;
- II - apresentação da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED;
- III - arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;
- IV - apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP.

A anotação na carteira de trabalho do empregado é tão importante que, mesmo vigorando, para os pequenos negócios, o *princípio da fiscalização pedagógica* e o critério da *dupla visita*⁶ para a lavratura do auto de infração (no caso de ser constatada alguma irregularidade passível de multa), se o auditor fiscal, mesmo em uma primeira visita, constatar a falta de registro de algum empregado, *a autuação é imediata*.

2.2. Informações relativas ao acesso à Justiça do Trabalho

Outro problema levantado pelos atores é o referente ao alto custo do acesso ao Judiciário Trabalhista, problema existente em função, principalmente, dos gastos com advogados e com as chamadas custas do processo. Algumas medidas para solucionar ou ao menos minimizar esses problemas já foram propostas no Texto para Discussão 06 (*Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho*). Acreditamos, entretanto, que um maior conhecimento de alguns institutos como o da *Assistência Judiciária Gratuita* e o da *Justiça Gratuita*, por si só, já minimizariam algumas das dificuldades encontradas pelos atores no tocante ao acesso à Justiça do Trabalho.

⁶ Quanto à fiscalização e às multas, o artigo 12 do Estatuto prioriza a informação e a orientação (em detrimento da punição), instituindo o princípio da *fiscalização pedagógica* (tanto na fiscalização trabalhista como na previdenciária). Para tanto, institui o critério da *dupla visita* (artigo 12, § único) salvo quando constatada: a) infração por falta de registro de empregado, ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; b) ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; e, c) grave e iminente risco à saúde e à segurança. Assim, na fiscalização trabalhista realizada pelos auditores fiscais em MPEs, deve, em regra, ser observado o critério da DUPLA VISITA para a lavratura do auto de infração. Dessa forma, numa primeira visita, se o auditor fiscal constatar alguma irregularidade, ele apenas notifica a empresa para que seja regularizado o problema, orientando o empresário quanto as medidas e serem tomadas, em um determinado prazo (firmando-se, geralmente, um termo de notificação para tanto). Caso, numa segunda visita, o auditor fiscal verifique que o problema não foi sanado, aí sim ele autua a empresa (lavrando o auto de infração, correspondente a uma penalidade pecuniária – multa).

A Justiça gratuita, grosso modo, é um instituto que se destina a isentar do pagamento de custas processuais os mais necessitados. Custas processuais (custas e emolumentos) são os valores cobrados, no decorrer de um processo, para: emissão de certidões, autenticação de peças (partes do processo), fotocópias, despesas de leilões, diligências do oficial de justiça para transporte de bens e outros, honorários periciais (quando necessária à realização de perícia e o Tribunal respectivo não contar com serviços centralizados), entre outras despesas que se tem quando se é parte em uma ação judicial. Assim, o benefício da Justiça Gratuita destina-se aos que não podem arcar com tais ônus. Mediante requerimento, pode ser concedido pelos juizes, órgãos julgadores e presidentes dos Tribunais do Trabalho de qualquer instância.

Na Justiça do Trabalho, a condição exigida pela lei para sua concessão é a de que o requerente receba salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo legal, ou declare, sob as penas da lei, não estar em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou do sustento de sua família⁷. Aos desempregados também pode ser concedido o benefício. A lei não distingue expressamente entre empregados e empregadores para a concessão do benefício (nem entre pessoas físicas e jurídicas), mas o faz indiretamente, ao definir como requisito à concessão o recebimento de salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal (pois quem recebe salário, naturalmente, é empregado e, portanto, pessoa física). Há, entretanto, variadas interpretações jurisprudenciais a esse respeito, existindo, inclusive, decisões ampliando aos empregadores (mesmo pessoas jurídicas) os benefícios da Justiça Gratuita. A parte que se enquadrar nos requisitos acima expostos e quiser se beneficiar da Justiça Gratuita deve solicitar ao seu advogado que faça o requerimento, em juízo, fazendo uma declaração para tanto.

Já o instituto da assistência judiciária envolve os honorários advocatícios. Por meio dele, a parte necessitada tem acesso a um advogado ao qual não precisa efetuar o pagamento de honorários. Na Justiça do Trabalho, deve ser assegurada aos trabalhadores que cumpram as condições expressas na lei (a seguir especificadas), devendo ser prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertence. Podem ser assistidos os desempregados, os que recebem menos do que cinco salários mínimos, ou os que se declarem sem condições de contratar um advogado sem prejuízo do sustento próprio ou do sustento da família.

⁷ Aquele que fizer falsa declaração estará sujeito às penalidades previstas em lei, além de dever ressarcir os Estados o valor das custas das quais foi isento.

Nos termos do artigo 18 da lei que regulamenta a prestação da assistência judiciária na Justiça do Trabalho (Lei 5584/70), o Sindicato deve prestar a assistência ainda que o trabalhador não seja seu associado⁸. Se em algum caso ou em alguma cidade não houver Justiça do Trabalho ou não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores ou Defensores Públicos o encargo de prestar a assistência judiciária.

O instituto da Assistência Judiciária não está previsto, na atual regulamentação, aos empregadores. Na Justiça Comum, a jurisprudência tem ampliado o benefício da assistência judiciária às pessoas jurídicas necessitadas (por meio das defensorias públicas). Na prática, para conseguir a Assistência Judiciária Gratuita, os empregados devem procurar o Sindicato da categoria profissional a que pertencem e solicitarem o atendimento jurídico. Se o empregado se enquadrar nas hipóteses previstas em lei (acima especificadas), ele não deve pagar nada ao advogado nem ao sindicato (nem antes de ingressar com a ação, nem depois de findo o processo). Caso não exista Justiça do Trabalho na cidade ou a categoria profissional não tenha um sindicato constituído em sua região, ele deve procurar a Defensoria Pública⁹ ou o Ministério Público. Aos empregadores ainda não existe essa possibilidade, na Justiça do Trabalho.

2.3. Informações relativas à Saúde e Segurança no Trabalho

Uma área bastante sensível às dificuldades de acesso às informações por parte das MPE é a de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). A *Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Local de Trabalho*, indica que 82% do total de acidentes de trabalho nos países membros ocorrem em MPE, sendo que se contados apenas os acidentes fatais, esse número atinge 90%. A agência aponta como uma das principais causas desses números, a desinformação dos empresários e dos trabalhadores, além das dificuldades econômicas dessas empresas responderem as exigências legais para a proteção da saúde dos trabalhadores.

No Brasil, os efeitos da estagnação relativa da economia desde os anos 80, provocaram maior precarização do mercado e das relações de trabalho, assim como a ampliação da participação do setor de comércio e serviços no total do emprego. Com a crescente flexibilização das relações de trabalho e o reordenamento do mercado de

⁸ Na prática, entretanto, há sindicatos que não prestam essa assistência aos trabalhadores que não são associados à entidade, o que faz com que uma grande parcela dos trabalhadores não tenha, de fato, acesso à assistência judiciária trabalhista gratuita.

trabalho, os trabalhadores são obrigados a aceitar empregos no mercado informal, sem garantias trabalhistas e previdenciárias. Na verdade, assistimos nas últimas duas décadas, a transferência de riscos laborais de empresas maiores para empresas menores, de cunho familiar e com características de trabalho autônomo. No núcleo estável, os que restaram nas empresas são submetidos a uma intensificação do trabalho, com maior carga de horas extras e um ambiente de extrema concorrência, pródigo em ampliar doenças ocupacionais típicas, como o stress, a depressão, ou a LER/DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Na área de SST no Brasil, as dificuldades econômicas das MPE, são somadas a graves problemas de ordem técnica-administrativa. Grande número de autuações feitas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre as MPE está relacionado ao trabalho de assessorias privadas na área de SST, que “vendem programas e serviços” que não trazem benefícios concretos ou orientação adequada para empregadores e empregados. Isso, além de não viabilizar procedimentos adequados à proteção da saúde dos trabalhadores, expõe as empresas a multas e procedimentos administrativos por parte do poder público. Na verdade, muitas empresas, mesmo pagando preços elevados para assessorias em SST, permanecem expostas aos riscos da fiscalização, além de deixarem seus trabalhadores também expostos a riscos laborais perfeitamente evitáveis.

São grandes as dificuldades de participação e controle social dos riscos decorrentes das atividades de trabalho nas empresas independentemente do seu porte. Todavia, nas MPE o quadro torna-se ainda mais complexo, na medida em que a área de saúde e segurança do trabalhador constitui um campo de saber técnico – científico, de domínio de profissionais que compõem os Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMTs¹⁰ das empresas. A precariedade desses serviços nas MPE brasileiras é fundamental para compreendermos as dificuldades para a proteção do trabalhador nessas empresas.

Através do Ministério do Trabalho, o Estado delega às empresas a responsabilidade da saúde dos trabalhadores, cabendo aos profissionais dos SESMTs, a definição das medidas de prevenção dos riscos e o controle médico dos agravos à saúde. Os SESMTs não possuem autonomia de ação frente ao empregador, mas gozam, paradoxalmente, de plena autonomia frente ao sistema público de saúde, agindo de forma dissociada deste sistema, e de forma avessa a qualquer controle social por parte dos trabalhadores e seus

⁹ Nos Estados em que a Defensoria Pública não está constituída, como é o caso de São Paulo, é a Procuradoria Geral do Estado, por meio de sua divisão de Assistência Judiciária, quem atende juridicamente aqueles que não têm condições de contratar um advogado.

¹⁰ Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho. São obrigatórios para empresas médias ou grandes a depender do grau de risco definido pelo tipo de atividade econômica.

órgãos de representação. Dentro da mesma política, os Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO-, bem como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA-, reeditam e reproduzem todos os defeitos dos SESMTs das empresas via compra de serviços de consultoria. Estes programas são obrigatórios para todas as empresas independentemente do número de funcionários, constituindo campo de mercado para serviços de assessoria, com resultados duvidosos para a proteção da saúde dos trabalhadores.

Outro espaço das políticas de SST previsto na legislação brasileira são as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), onde os trabalhadores encontram espaço de representação. Nas MPE, as CIPAS estão previstas para empresas com mais de 20 funcionários dependendo do grau de risco. Na prática, estas possuem, de modo geral, papel passivo nas relações entre capital-trabalho, não lhes cabendo efetiva participação, representação ou negociação sobre melhorias nos ambientes de trabalho, a não ser a sua capacidade de pressão política. Esse é um grave problema, na medida em que os trabalhadores e seus representantes são coadjuvantes dos SESMTs, sem poder efetivo de decisão quanto às políticas e meios preventivos adotados.

3. Perspectivas para o acesso a informações pelas MPE no Brasil

Tendo em vista as questões indicadas anteriormente, nesta seção serão sintetizadas algumas recomendações para o enfrentamento das dificuldades enfrentadas pelas MPE para obterem informações na área do trabalho, com o objetivo de colaborar na construção de uma agenda para as políticas voltadas ao acesso às informações para as MPE.

A Constituição de 1988 não assegura tratamento diferenciado às MPE quanto à legislação do trabalho, senão, como previsto em seus artigos 170, inciso IX e 179, apenas no campo tributário e financeiro. O tratamento favorecido às empresas de pequeno porte, prevendo “simplificação”, “redução” ou “eliminação” de obrigações, arrola, de forma expressa, as áreas administrativas, tributária, previdenciária e creditícia, não incluindo a área trabalhista¹¹.

Observando a experiência internacional, o tratamento diferenciado, em termos tributário e creditício no âmbito das políticas públicas, constitui-se num importante passo para ampliar os canais de informação aos pequenos negócios. Isso porque, em grande

¹¹ Como exposto em CESIT/FECAMP-SEBRAE. *Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas: diagnóstico e sugestões para implementação de medidas corretivas*. Campinas, junho de 2003.

medida, atualmente essa ampliação depende do acesso a tecnologias voltadas para a informação (computadores, internet...) e, ademais, da formação dos empresários para a apropriação/utilização desse aparato. Tanto o acesso ao instrumental físico, como a formação dos quadros empresariais dependem sobremaneira de políticas governamentais de incentivos, dadas as fragilidades estruturais das MPE no que se refere à absorção dos “custos da informação”.

Com efeito, a impossibilidade de tratamento diferenciado no campo trabalhista, fundamentalmente em relação ao direito do trabalho, não inviabiliza iniciativas voltadas para a disseminação de informação nesse campo, muito pelo contrário, pode ser solidário a ele.

Nesse sentido, várias iniciativas podem ser indicadas como relevantes para a disseminação de informações no Brasil no período recente. No âmbito do Sistema S, o SEBRAE, através de seu *site* (www.sebrae.org.br) e de publicações impressas é uma importante fonte de informação para os pequenos empresários. Em seu *site*, por exemplo, podem ser encontradas desde informações gerais sobre a definição do negócio, do seu planejamento, da abertura da empresa, como os procedimentos necessários para o cumprimento da legislação vigente, incluindo a legislação trabalhista. Um *link* específico, explica passo a passo, os procedimentos para a contratação e dispensa dos empregados. Para além dessas informações, também podemos pensar a utilização de parte dos recursos do Sistema S para informar, através de cartilhas, aos trabalhadores e aos empresários sobre as condições de acesso ao Judiciário, sobre o rito sumaríssimo que agiliza e simplifica os julgamentos para as ações de até 40 salários mínimos, sobre o princípio do *jus postulandi* das partes que, na Justiça do Trabalho, dispensa a presença de advogados.

Assim como o SEBRAE, o governo federal através do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), oferece serviços de informação a empresários e trabalhadores por meio de seu *site* (www.mte.gov.br). O MTE oferece informações sobre o marco legal das relações de trabalho, saúde e segurança no trabalho, assim como informações relativas às políticas públicas desenvolvidas pelo poder público.

Também no período recente, ampliaram-se iniciativas de entidades de classe e órgãos públicos que buscam ampliar o acesso a informações na área trabalhista por meio de suas páginas eletrônicas e de publicações impressas. É o que se pode observar pela “Cartilha do Trabalhador”, iniciativa da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), publicada em 2004, pela “Cartilha do Tribunal Regional do Trabalho” da 18ª Região (Goiânia/GO), ou ainda, num plano mais geral, da “Cartilha da Justiça”, da Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), publicada pela primeira vez em

1992, que busca esclarecer o cidadão sobre os seus direitos básicos e incentivá-lo a procurar o poder judiciário quando julgar necessário.

Tais iniciativas são importantes e expressam a necessidade da disseminação de informações sobre os direitos do cidadão e sobre o mundo do trabalho no Brasil. Contudo, essas iniciativas não satisfazem à necessidade de estruturação de canais permanentes e orgânicos de informação sobre o mundo do trabalho para as MPE a partir da própria dinâmica de funcionamento dessas empresas.

Como vimos anteriormente, a dificuldade de se fazer representar organicamente é uma marca das MPE e dificulta sobremaneira o acesso a informações. Nesse sentido, a ampliação da representação das MPE nos espaços públicos de elaboração e execução das políticas governamentais nos parece um caminho importante para a estruturação de canais permanentes e orgânicos de informação para essas empresas.

A construção de entidades de representação de interesses é um processo complexo, que depende de inúmeros fatores. A representação dos interesses do segmento das MPE dependerá, entre outras coisas, da capacidade dos interessados em constituí-la e de conformar seu desenho institucional (papel, objetivos, forma de estruturação). Mesmo diante das dificuldades e incertezas, podemos ver possibilidades concretas que poderiam vir a fortalecer essa perspectiva: a articulação do segmento para participar nos espaços de discussão e definição de políticas públicas tanto no âmbito nacional como local, tais como: conselhos tripartites (CODEFAT, Emprego e Renda etc); fóruns de competitividade por cadeia produtiva; Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social; Fórum Nacional do Trabalho etc. Também pode-se estabelecer espaços de discussão específicos entre os atores sociais para enfrentar determinados problemas comuns, fóruns setoriais, como o Fórum de Competitividade da Indústria Plástica.

Para as MPE, o acesso à informação é um fardo muitas vezes pesado demais para estruturas precárias. Na área creditícia, tributária, previdenciária esse problema é evidente. Ademais, uma área sensível à carência de informações para as MPE é a de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). É necessária a elaboração e constituição de um novo modelo de políticas públicas na área de saúde e segurança do trabalho no Brasil. Um novo modelo público, que conte com apoio governamental, com a participação de empresários e trabalhadores, que leve em consideração as especificidades das MPE, onde se encontram as maiores dificuldades para a adequação das normas trabalhistas em vários campos, especialmente na área de saúde e segurança. Nesse sentido, seria possível pensar a criação de *Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho*, organismos tripartites de assessoramento as MPE quanto ao cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária,

especialmente relacionada à SST, que contribuiriam para a melhoria das condições laborais nestes estabelecimentos, buscando a eliminação, a redução ou controle da exposição dos riscos originados no processo produtivo, trazendo benefícios expressivos nas condições de vida dos trabalhadores e de gestão das empresas¹².

Dentre os possíveis serviços oferecidos pelos *Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho* às MPE, poderiam estar a elaboração, implementação e acompanhamento de Programas de Segurança e de Medicina do Trabalho (PPRA, PCMSO); a elaboração de documentos exigidos pela Previdência Social; a realização de exames médicos ocupacionais (admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais); a manutenção dos dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, conclusões e as medidas aplicadas, pelos período mínimo de 20 (vinte) anos; emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) ao INSS; em alguns casos, elaboração ou reconstituição de prontuários de caldeiras, registros de segurança, projetos de instalação e relatórios de inspeção; laudos ergonômicos de postos de trabalho; entre outros serviços.

Na verdade, *Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho* poderiam constituir-se como um espaço importante de veiculação de informações não somente sobre saúde e segurança no trabalho, mas por meio dele, pode ser disseminado um conjunto de informações relativas ao mundo do trabalho e à proteção social. Este modelo poderia possibilitar a contratação de profissionais de diversas áreas, dando um caráter multidisciplinar e público à assessoria prestada, o que favoreceria a solução dos problemas encontrados no setor de maneira sistêmica, auxiliando outras áreas além da SST.

Outra área que possibilita pensarmos perspectivas para a veiculação de informações sobre as questões do trabalho para as MPE é a da fiscalização por parte do MTE. Falamos aqui de uma proposta legislativa que aprimore as fiscalizações pedagógicas já realizadas pelo MTE (art. 12, de lei 9.841/99), adotando-se um caráter progressivo rumo à formalização, ou seja, a radicalização da idéia de fiscalização pedagógica através de multas inicialmente menores e progressivas (penalizando mais a reincidência) visando, assim, a estimular a formalização dos contratos. A afirmação do caráter pedagógico assegurado pela lei, mas também da punição progressiva em casos de reincidência, podem ser vistas como

¹² Conforme proposta encaminhada no Texto para Discussão 05, os *Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho* poderiam se constituir como estruturas operacionais, administrativas e gerenciais na área de SST, organizados de forma tripartite, ou seja, com a administração compartilhada pelos empregados e empregadores, através de suas representações de classe, com a participação do governo, com corpo de funcionários próprios, integrado por técnicos de diversas áreas (multidisciplinar), organizados por região geográfica ou por ramo de atividade econômica, custeado pelas contribuições das empresas demandantes dos serviços e por incentivos ou recursos públicos.

uma política ativa de incentivo à busca de informação por parte do pequeno empresário e de seus trabalhadores, à medida que, na estrutura da fiscalização, participem também as representações dos sindicatos de trabalhadores e patronais, podendo, ainda, parte dos recursos do sistema S financiar atividades de treinamento de caráter pedagógico e elaboração de cartilhas que informem os empresários e os trabalhadores de seus direitos e obrigações relativos à representação sindical e à legislação trabalhista.

Tendo em vista a complexidade do tema e suas inter-relações com várias faces da atividade das MPE, essas são algumas questões e idéias que, em nosso juízo, são passíveis de discussão. O eixo fundamental delas está posto sobre a necessidade do maior envolvimento do poder público com a problemática específica das MPE, particularmente num país periférico, com enormes dificuldades de sustentar o crescimento de sua economia e proporcionar um ambiente melhor ao desenvolvimento econômico e ao mercado e às relações de trabalho..

EQUIPE TÉCNICA

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Viviane de Jesus Forte

Estagiários

Bruno Donato Magalhães

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo