



TRATAMENTO DIFERENCIADO A EMPRESA DE PEQUENO PORTE PREVISTO NA ORDEM ECONÔMICA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.

DIFFERENTIAL TREATMENT OF SMALL COMPANIES PROVIDED FOR IN THE ECONOMIC ORDER IN COLLECTIVE LABOR NEGOTIATION OF JOB AND SALARY PLAN.

Walkiria Martinez Heinrich Ferrer*

Émerson Santiago Pereira†

RESUMO

A presente pesquisa se baseou em desenvolver a valorização do trabalho como premissa fundamental da ordem econômica alinhada com o tratamento diferenciado conferido a empresas de pequeno porte aplicado analogicamente a negociações coletivas de trabalho para plano de cargos e salários. Inicialmente buscou externar considerações sobre a valorização do trabalho prevista na ordem econômica constitucional capaz de balizar os princípios, em especial a efetivação de direitos sociais e dignidade da pessoa humana. Considerou a efetivação dos direitos sociais como garantidor da valorização do trabalho. Em seguida, apresentou ponderações relacionadas ao movimento sindical no que tange a premissa de prevalência do negociado sobre o legislado oriundo da Reforma Trabalhista Brasileira, capaz de asseverar um protagonismo sindical. Posteriormente, construiu entendimento sobre o plano de cargos e salários dentro de uma organização, como ferramenta de gestão e valorização do trabalho, exprimindo a necessidade precípua de movimentação do mercado de trabalho. Por fim, estabeleceu concepções a respeito do tratamento diferenciado conferido a empresa de pequeno porte estabelecido nos princípios do artigo 170 da Constituição Federal denominado Ordem Econômica, aplicando-se analogicamente ao processo de estabelecimento de convenções coletivas de trabalho sobre a temática de plano de cargos e salários. Através do

* Graduação em Ciências Sociais, Mestrado e Doutorado em Educação e Pós-doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNESP/Marília. Especialização em Ciências Humanas - História, Sociologia e Filosofia pela PUC/RS. Especialização em Tecnologias e Educação à Distância pela UNIMAR. Certificação em Neurociências pela PUC/RS. Coordenação do Núcleo Integrado de Pesquisa e Extensão - NIPEX/UNIMAR. Coordenação do Departamento de Relações Internacionais DRI/UNIMAR. - Avenida Higino Muzzi Filho s/n Marília, SP – Brasil - Telefone: (14) 42140000 – nipex@unimar.com.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7991228464602000>

† Doutorando em Direito pela Universidade de Marília - Unimar. Mestre em Direito pela Universidade de Marília - Unimar. Pós-graduado Lato Sensu em Gestão Avançada de Recursos Humanos pelo Instituto Nacional de PósGraduação - INPG. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga/SP. Licenciatura em Química pelo Centro Universitário de Votuporanga/SP. Palestrante, professor e conferencista. São Paulo (Brasil). E-mail: emerson_santpereira@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4189549166936067>.





método dedutivo e pesquisas bibliográfica construiu considerações sobre a necessidade de realizar um tratamento diferenciado no ato do estabelecimento das convenções coletivas de trabalho que versem sobre plano de cargos e salários a fim de promover um tratamento equitativo entre as organizações.

Palavras-chave: Valorização do Trabalho. Negociado. Legislado. Cargos e Salários. Empresa de pequeno porte.

ABSTRACT

The present research was based on developing the valorization of work as a fundamental premise of the economic order, aligned with the differentiated treatment given to small businesses, applied analogically to collective bargaining for positions and salaries. Initially, it sought to express considerations about the valorization of work provided for in the constitutional economic order capable of delimiting the principles, especially the realization of social rights and human dignity. He considered the realization of social rights as a guarantor of the valorization of work. Then, it presented considerations related to the union movement regarding the premise of prevalence of the negotiated over the legislated arising from the Brazilian Labor Reform, capable of asserting a union protagonism. Subsequently, he built an understanding of the job and salary plan within an organization, as a tool for managing and valuing work, expressing the primary need to move the labor market. Finally, it established conceptions regarding the different treatment given to small businesses established in the principles of article 170 of the Federal Constitution called Economic Order, applying analogously to the process of establishing collective labor agreements on the theme of job plans and salary. Through the deductive method and bibliographic research, he built considerations on the need to carry out a differentiated treatment in the act of establishing collective labor agreements that deal with the plan of positions and salaries in order to promote an equitable treatment between organizations.

Keywords: Valorization of Work. Negotiated. Legislated. Positions and Salaries. Small business.

INTRODUÇÃO

O antagonismo existente entre capital e trabalho dentro do sistema econômico brasileiro fascina a estruturação de mecanismos de políticas públicas e efetivação de direitos sociais que sejam capazes de promover os ditames constitucionais.

O trabalho se torna o integrante e constituinte principal e central do desenvolvimento e crescimento econômico de uma nacionalidade, fundamentando-se em sua valorização e princípios que regem e promovem a existência digna e justiça social.



Através da garantia de desenvolvimento estruturado e alicerçado com a valorização do trabalho, os entes governamentais e não governamentais, empresas e instituições precipuamente visam compreender e fortalecer procedimentos e técnicas que elevem ao status constitucional garantidor de direitos.

Nesse sentido, criar condições dignas de trabalho, que promovam a subsistência econômica e social dos trabalhadores, deve ser premissa fundamental de qualquer instituição empresarial.

No presente trabalho, versaremos sobre as ideias iniciais legislativas no que tange a valorização do trabalho constitucional, prevista no artigo 170 da Constituição Federal Brasileira, alinhada com a liberdade de empreender descrita na livre iniciativa.

Por intermédio da valorização do trabalho é cediço a compreensão das condições externas que refutam a evolução e aproximação das transmutações existentes no mercado de trabalho e econômico.

Uma das formas de promover a valorização do trabalho, mediante a concretização de direitos sociais é através dos movimentos sindicais, realizado no território por meio dos sindicatos representativos.

As negociações coletivas de trabalho assumem um caráter de protagonismo nas condições de contratação, remuneração e formas de trabalho, trazendo forte influência nas decisões empresariais e trabalhistas.

Mediante a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado oriundos da Reforma Trabalhista, visando conflagrar o grau de natureza coletiva nas relações, busca a solução de um conflito coletivo de trabalho entre empregadores e empregados, normatizando as relações.

Uma das prevalências estabelecidas pela Reforma Trabalhista trata-se da instituição mediante negociação coletiva de um plano de cargos e salários, visando contribuir para o desenvolvimento e desempenho empresarial e dos trabalhadores.

Através da pactuação coletiva, empresas passam a seguir os valores estabelecidos em convenções coletivas de trabalho para determinadas funções, inviabilizando e inibindo qualquer impulsionamento de uma gestão de pessoas.

Contudentemente, ao estabelecer um plano de cargos e salários mediante uma convenção coletiva de trabalho, sem realizar qualquer diferenciação de núcleo de empresas, ocasionaria um “engessamento” empresarial, que comprometeria o desenvolvimento econômico de empresas de pequeno porte.

Nesse sentido, aplicando-se de forma analógica o tratamento diferenciado a empresas de pequeno porte ao processo de negociação coletiva de trabalho relacionado ao plano de cargos e salários estaríamos satisfazendo os anseios da ordem econômica constitucional, partindo da premissa de que estaríamos valorizando o trabalho.

Para o presente estudo, através do método dedutivo, utilizando-se de pesquisas bibliográficas no qual evidenciou as disposições, interesses e predisposições relacionadas a temática para esboçar reflexões que afirme a prevalência do negociado sobre o legislado aplicando-se analogicamente ao tratamento diferenciado a empresas de pequeno porte em um plano de cargos e salários capaz de valorizar o trabalho e concretizar a premissa fundamental da ordem econômica constitucional.



VALORIZAÇÃO DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA ORDEM ECONÔMICA.

A ideia fundamental de valorização do trabalho humano não é recente, desde os denominados Estados liberais já havia pessoas interessadas em promover mecanismos de promoção de condições de trabalho, onde diante da chegada do então denominado Estado Social algumas proteções destas ganharam potência jurídica.

O trabalho é algo que precisa ser observado como algo que é digno de ser protegido, tendo em vista a sua importância dentro de um desenvolvimento econômico local.

Diante da valorização do trabalho, o trabalhador deve ser visto como principal agente transformador da economia e meio de introdução comunitária, retirando-se um pouco o foco somente do capital e olhando para as demais situações.

A constituição federal possui sua fundamentação nos ideais democráticos e sociais, visando concretizar os princípios da justiça e igualdade dentro de um conjunto humanizado, assegurando a sociedade livre, justa e solidária.

Eros Roberto Grau apresenta que a “[...] sociedade justa é aquela, na direção do que aponta o texto constitucional, que realiza justiça social [...]” (Grau, 2017, p. 210).

A fim de garantir o crescimento e desenvolvimento nacional, o objetivo fundamental da república se alinha as políticas públicas tracejadas e possibilita a redução de desigualdades e valorização do trabalho delineado na ordem econômica constitucional.

Pautado em políticas legislativas capazes de cumprir os princípios, o Estado não pode se abster diante das clamorosas desigualdades existentes, devendo buscar mecanismos de apoio que valorizem o trabalho e construam o desenvolvimento da dignidade humana e interesses sociais.

A constituição federal certifica-se de confirmar a soberania do trabalho humano frente a consagração de sua valorização, sobrepujando os demais valores econômicos existentes, onde através da compreensão desta valorização, converge-se para interpretação da dignidade da pessoa humana como inviolável.

A valorização do trabalho procede do cunho na doutrina social da igreja, podendo ser considerada um valor cristão, tencionando a ruptura de práticas de exploração, abusos e aferição desfreada de rendimentos.

Ainda que a constituição federal seja capitalista, a ordem econômica concede prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais valores econômicos.

A valorização do trabalho deve prover a todos, sem distinção a justiça social e existência digna, onde qualquer reflexo de um agrupamento governado econômico preceitua a necessidade de uma intervenção continuada estatal, garantindo o cumprimento dos direitos sociais.

É mister pontuar que não pode-se falar em valorização do trabalho sem adentar na seara da efetivação dos direitos sociais, ou seja, sem cumprimento destes, não se materializa o valor social do trabalho e não cumpre os preceitos da ordem econômica.

Para se garantir direitos de uma coletividade, o Estado deve realizar um rol de políticas públicas capazes de fomentar a efetividade dos direitos sociais, promovendo o interesse coletivo, fortalecimento econômico e promoção da existência digna, sustentando a continuidade, abertura e fundação destes diante do exercício do trabalho.

O trabalho é o constituinte basilar e fundamental do desenvolvimento econômico e social, onde por meio da dignidade assegura-se em todas as instancias as garantias internacionalmente positivadas.

Além disso, o trabalho possui o escopo de geração de riqueza, inserção social e transformação econômica fundamentando o sistema econômico vigente capaz de desenvolver premissas e princípios pautados na garantia de direitos fundamentais capazes de assentir na existência digna e justiça social.

Segundo Eros Roberto Grau: [...] em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passar a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional.[...]” (Grau, 2017, p. 194).

O mercado atual pressiona o Direito do Trabalho visando minimizar sua abrangência no território, onde este sofre grande transformação. O valor social do labor humano atua como uma ideologia capaz de obscurecer o acontecimento de que em um sistema econômico capitalista, qualquer modelo de organização de produção, o trabalho isolado, sem políticas públicas e efetivação de direitos sociais é incapaz de propiciar os ditames constitucionais.

O valor social do trabalho pode ser trabalhado sob o entendimento de que este é uma condição nas relações sociais, no qual serve-se para humanizar as relações entre os indivíduos dentro de uma sociedade, sob o caráter humanitário e ligado diretamente a dignidade da pessoa humana.

Valorizar o trabalho significa propiciar condições de que este não seja somente meio para sua sobrevivência, antes que possa ter realização, harmonização e regozijo.

Ainda que o texto constitucional queira conciliar duas forças antagônicas, ou seja, capital e trabalho, a incorporação do valor social do trabalho humano já faz parte da história constitucional, não podendo ser visto como mero fator produtivo capitalista, antes, realização material, moral e espiritual do trabalhador.

A valorização do trabalho dentro da ordem econômica, desenvolve-se na constituição federal emparelhada com a livre iniciativa, onde a liberdade dos agentes econômicos deve ser pautada e exercitada de forma que valorize o trabalho humano.

Ao Estado fica a incumbência de compor a relação capital e trabalho, viabilizando conformidade jurídica ao hipossuficiente, eliminando fatores de desequilíbrios sociais.

Ainda assim, para valorizar-se o trabalho, deve se verificar e entender duas situações, a primeira o oferecimento de mais trabalhos e a segunda melhores condições de trabalho que repercute de forma positiva na vida pregressa e laborativa do trabalhador.

As organizações necessitam de compreender a sua verdadeira função social e solidária no que tange a valorização do trabalho, visando assentir na harmonia entre capital e trabalho e propiciar a existência digna, justiça social e dignidade da pessoa humana dentro das relações sociais de trabalho.

MOVIMENTO SINDICAL – O NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO.

A enunciação e apresentação de que as negociações coletivas deveriam assumir o protagonismo nas condições de contratação, remuneração e formas de trabalho não é inovadora, defendida pelo novo sindicalismo, como referência um padrão de regulação constituído sob o fordismo.



O que não foi e não é bem-visto, é a utilização de uma ferramenta para rebaixar direitos e promover retrocessos sociais via negociação, causando estagnação, repúdio e aversão.

A lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no qual altera a Consolidação das Leis do Trabalho, intitulada Reforma Trabalhista promoveu significativas alterações atinentes ao direito coletivo estabelecido, bem como inerentes a negociação coletiva e organização sindical dos trabalhadores.

Com a força da influência empresarial latentes, visível e manifesto, a reforma trabalhista dispôs-se a esmerar os vínculos do trabalho no território brasileiro, valorizando a célere e fundamental falácia de o negociado prevalece sobre o legislado.

O artigo 611-A da intitulada Reforma Trabalhista apresenta uma lista de temáticas que podem ser objetos de negociação, no qual possui prevalência sobre o legislado. Em contrapartida, o artigo 611-B estabelece objetos ilícitos de negociação.

Considerando em uma avaliação de efetividade da reforma trabalhista, podemos verter em simplicidade para compreensão nas questões de tratamento entre empregadores e empregados, no qual seria evidenciado pelos requisitos e exigências contidos nos acordos e convenções atendendo o interesse de patrões e trabalhadores.

Para entendimento, é mister promover a diferença entre Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho, no qual a própria Consolidação das Leis do Trabalho apresenta:

Art. 611 - 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.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (Brasil, 1943).

Ambos possuem o caráter de valorização da negociação coletiva, com objetivo de reduzir o grau de conflagração de natureza coletiva nas relações trabalhistas existentes, promovendo um cognição retilínea entre os envolvidos.

Conforme Lourival José de Oliveira “A negociação coletiva é um processo que busca a solução de um conflito coletivo de trabalho, entre empregados e empregadores, de forma a normatizar as relações de trabalho no âmbito dos representados” (Oliveira, p. 277).

Além disso, a negociação coletiva, seja mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho estabelece como princípio norteador a boa-fé, que é atinente a qualquer celebração de ato jurídico, tendo em vista que visa equalizar os distúrbios existentes e informar qualquer questões que possam comprometer a outra parte, antes de formular qualquer pauta de negociação. Ademais, deve-se caminhar para busca interminável da conciliação entre os envolvidos.

Para um processo de negociação coletiva, inicialmente deve ser publicada o competente Edital de Convocação da Assembleia Geral com a finalidade de votar as reivindicações a serem propostas, observadas os prazos contidos nos estatutos sindicais. Recomenda-se o quórum[‡] de instalação e votação previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e que o voto possa ser aberto ou fechado, orientando-se para escrutínio secreto[§] (Oliveira, 2020, p. 279).

Não obstante, as convenções e os acordos coletivos devem conter obrigatoriamente:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão 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.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro (Brasil, 1943).

Ademais, a reforma trabalhista no que tange as negociações, sanou a divergência jurisprudencial relacionada a ultratividade da convenção, apresentado no §3º do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho “§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” (Brasil, 1943).

[‡] Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único. O "quórum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados (Brasil, 1943).

[§] Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos:

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da Assembleia Geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O quórum para validade da Assembleia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse quórum em primeira convocação, reunir-se-á a Assembleia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos (Brasil, 1943).



Quando se encontram Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho dentro de uma mesma localidade, a reforma trabalhista consolidou a aplicação do acordo coletivo, conforme artigo 620: “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (Brasil, 2017).

Contudo, com o enfraquecimento sindical através das formas de financiamento, no qual opôs ao recolhimento de contribuições sindicais e confederativa de forma taxativa e compulsória, proibindo o desconto em folha de pagamento, salvo autorização, percebe-se uma diminuição nas formalizações de convenções e acordos.

Tal eliminação ainda que legal, deveria ser realizado sob o fomento gradativo de transição, tendo em vista o período vasto de sua existência e manutenção sindical, tornando-se custoso a adaptação do sindicalismo.

As dificuldades de financiamentos e alterações significativas nas formas de trabalho, provocaram uma reorganização sindical e estrutural, na medida que impõe corte de gastos e dificultam a negociação.

Não obstante, a prolongada instabilidade política e econômica realça as fragilidades estruturais do movimento sindical, inflando a necessidade de renovação destes para permanecerem no objetivo principal de representatividade.

A reforma trabalhista, implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, com Omo a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismo em direção gravemente contrária e regressiva (Delgado; Delgado, 2017, p. 39 - 40).

Além das fragilidades já apresentadas, a reforma trabalhista instituiu a comissão de representação dos empregados dentro das empresas, tornando-a verdadeira concorrente da atividade sindical, vetando a interferência do sindicato da categoria na mencionada comissão.

Contudentemente, de forma infeliz, o rumos políticos e econômicos adotados no país continuam guiando os procedimentos de trabalho, não permitindo a crescente construção da proteção e valorização do trabalho, transferindo o peso dessas ações aos trabalhadores.

Tendo como recorte para o presente trabalho, passamos a analisar o inciso V do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual preceitua:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Brasil, 2017).

ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS



No ambiente organizacional estrutural inúmeros fatores contribuem para o desenvolvimento, desempenho e conquistas dos objetivos almejados, onde o engajamento dos trabalhadores que movem o tornam real o modelo de negócio.

A gestão de pessoas dentro dos estabelecimentos empresariais, tem demandado um conjunto de atividades relacionadas as pessoas no qual envolve-se ações planejadas com objetivo de auxiliar a desenvolver competências diferenciadas e um desempenho melhor, promovendo adquirir conhecimento e desenvolvendo as organizações.

Com a evolução temporal, o sistema de gestão de pessoas foi impulsionado pela globalização e movimentação tecnológica industrial, no qual percebeu-se a necessidade precípua de alcançar patamares inovadores no que tange a vida laborativa dentro das organizações empresariais.

As principais manifestações que contribuíram para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas foram o desenvolvimento econômico e tecnológico, através da intensa mecanização a tecnologia passou a ser aposta aos processos produtivos; as experiências e doutrinas humanistas, com o aparecimento de valores humanistas, iniciando uma série de reformas sociais dentro das organizações; e relações de trabalho, surgindo sindicatos fortes, barganhas, modificação das relações de trabalho.

A propensão atual é promover a conscientização de que uma empresa para ser forte necessita de uma gestão de pessoas com parâmetros para promover a solução de problemas e obter uma melhoria de trabalho, não podendo ser vista de forma isolada dos demais sistemas empresariais.

A habilidade de utilizar recursos em busca de um protótipo desejado de métodos e desempenho, com a utilização de fatores tangíveis e intangíveis controlados pela organização se desenvolve mediante ao conjunto de competências que são atribuídos ao processo de gestão de pessoas.

Considerando as facetas da gestão de pessoas, abordaremos o recorte do presente estudo ao plano de gestão de cargos e salários como forma de valorização dos funcionários dentro das organizações.

Toda empresa para ganhar destaque no cenário econômico e promover o seu desenvolvimento, é gerido e movido por pessoas. Essas se movem de inúmeros fatores motivacionais dentro de uma organização, onde separamos a remuneração.

A remuneração é a forma de valorizar os funcionários dentro de um ambiente empresarial, no qual corresponde ao ofício desempenhado em valores econômicos, possuindo caráter íntimos e superficiais individualistas.

Uma remuneração sem padrões de imparcialidade e/ou inadequada promove o desequilíbrio econômico-financeiro dentro da sociedade, já que não lhe permite a garantia de direitos sociais mínimos e acesso aos bens de consumo e demais.

Como elemento básico do capital humano, a valorização da remuneração tornou-se uma das premissas básicas do sucesso organizacional, onde as empresas buscam investir na equipe de trabalho, tendo em vista que estes entendem e sabem como criar, desenvolver, produzir e melhorar as rotinas produtivas.

É mister promover uma conceituação inicial de cargos e salários, bem como apresentar uma distinção de cargo e função. Segundo Idalberto Chiavenato:



Função: é um conjunto de tarefas (cargos horistas) ou de atribuições (cargos mensalistas) exercido de maneira sistemática e reiterada por um ocupante de cargo. Pode ser exercido por uma pessoa que, sem ocupar um cargo desempenha provisória ou definitivamente uma função. Para que um conjunto de atribuições constitua uma função é necessário que haja reiteração em seu desempenho.

Cargo: é um conjunto de funções (conjunto de tarefas ou de atribuições) com uma posição definida na estrutura organizacional, isto é, no organograma. A posição define as relações entre o cargo e os demais outros cargos da organização. No fundo, são relações entre duas ou mais pessoas (Chiavenato, 2009, p. 206).

O cargo pode ser classificado como um conjunto de todas as atividades realizadas pela pessoa, podendo ser compreendidas em um todo unificado que ocupa uma posição formal no mapa organizacional, ou seja, o cargo constitui uma unidade da organização e conjunto de obrigações, encargos e incumbências que distingue dos demais.

O desenho** do cargo promove a identificação e diferenciação do conteúdo e métodos de trabalho, na perspectiva de satisfazer os requisitos tecnológicos, organizacionais e sociais, representam o modo como os organizadores projetam os cargos e combinam dentro da organização.

Ainda assim, a descrição do cargo é o ato de especificar as tarefas que compõe e que torna diferente dos demais, apresentando detalhamento, mostrando conhecimento, habilidades, capacidades e atribuições para execução destes.

Os salários podem ser compreendidos como uma contraprestação pelo desenvolvimento de trabalho de uma pessoa dentro da empresa, onde o indivíduo empenha seu esforço e sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana. Nesse sentido, o trabalho é visto como um meio para atingir um objetivo intermediário que é o salário.

Sob essa perspectiva, um plano de remuneração adequado deve possuir equilíbrio interno versus externo, obedecendo o princípio da justiça distributiva no qual os salários serão equitativos aos desenvolvidos por demais funções.

Ainda assim, o plano de remuneração pode conter remuneração fixa através de valores mensais ou outro critério desde que seja contínuo, reduzindo os riscos e/ou valores flexíveis, denominados remuneração variável.

Outro critério que pode ser mensurado, é o desempenho por tempo de casa, enfatizando o lapso temporal do funcionário na empresa, no qual sua remuneração é de acordo com tais critérios.

As compreensões dos salários dependem de fatores organizacionais e ambientais que condicionam fortemente, envolvendo decisões profusas e complexas, no qual se interrelacionam e exercem efeitos díspares.

A organização deve possuir compreensão do valor do cargo dentro de sua estrutura afim de propiciar uma recompensa justa ao trabalhador que desenvolve. A administração de

** Quase sempre, o desenho dos cargos na organização não é responsabilidade da área de RH, cabendo algumas vezes ao órgão de engenharia industrial (que desenha os cargos fabris) ou de organização e métodos (OM) que desenha os cargos típicos de escritório e se incumbem do planejamento e da distribuição das tarefas e atribuições da maior parte da organização (Chiavenato, 2009, p. 208).

salário sob o viés de um ajuntamento de preceitos e métodos, devem manter suas estruturas salariais equivalentes, justas e adequadas ao mercado.

O plano de cargos e salários deve definir os modelos salariais em toda estrutura empresarial, incentivando a gratificação dos colaboradores que acrescentam ao desenvolvimento mediante a sua competência e mantendo os colaboradores que auxiliem no resultado.

Além disso, deve-se buscar uma competitividade com as demais empresas dentro do mercado afim de reter os melhores talentos dentro de sua organização e promover o melhor equilíbrio e desenvolvimento.

A administração de salários integra-se em diferentes níveis hierárquicos e setor empresariais com objetivo de atrair e reter talentos; motivar e obter engajamento pessoal; aumento de produtividade e qualidade; controle de custos laborais; cumprimento da legislação em vigor e proporcionar um ambiente agradável e impulsionador.

Nessa perspectiva, um plano de cargos e salários deve estar estruturado de acordo com a realidade empresarial, território e mercado de trabalho, tendo em vista o seu grau de competitividade e beneficiamento.

Ao se trabalhar a política salarial, deve-se levar em consideração que esta não pode ser desenvolvida de forma “engessada”, antes recomenda-se que seja flexível para satisfazer os preceitos do desenvolvimento.

Conjugar desenvolvimento, remuneração e crescimento deve ser uma das ideias iniciais de todo plano de cargos e salários, convergindo na representação valorativa existente.

Contudentemente, qualquer norma, acordo ou legislação que institua um plano de cargos e salários de forma coletiva, visa neutralizar o verdadeiro fundamento deste senão for levado em consideração a totalidade representativa.

Sendo assim, o plano de cargos e salários aplicado de forma individual norteia a empresa para uma gestão de recursos humanos sadia e harmoniosa, estabelecendo critérios que possibilitem sua permanência e/ou inserção no mercado de trabalho.

TRATAMENTO DIFERENCIADO CONFERIDO AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

A singularidade dos princípios que regem a ordem econômica constitucional na premissa fundamental de desenvolvimento de uma sociedade alicerçada na redução de desigualdades sociais, valorização do trabalho, pleno emprego e demais princípios que a regem, convergem na plenitude da necessidade de criar mecanismos de apoio.

Pelo sistema capitalista vigente, a prospecção de aferição constante de lucratividade inibe a materialização de direitos tipificados, tendo em vista o alto potencial de falácias em torno da necessidade de intervenção estatal.

Segundo Walkiria Martinez Heinrich Ferrer e Marisa Rossignoli, “[...] a redução da intervenção do Estado na economia tem produzido como uma das consequências a fragilização dos sistemas sociais de proteção[...]” (Ferrer, Rossignoli, 2018, p. 48).

A intervenção estatal faz-se necessária diante da precípua ação de garantir os princípios constitucionais da ordem econômica, dentre os quais destaca-se o tratamento diferencia das pequenas empresas.



Diante de uma economia emergente, o impulsionamento, auxílio e benefícios concedidos aos pequenos empresários é de extrema importância, encontrando suporte nos fundamentos do Estado Democrático de Direito, permitindo a convergência dos valores sociais do trabalho, livre iniciativa, existência digna e justiça social.

O anseio vertiginoso e absorção por crescimento concorda ao Estado a busca por políticas públicas, intervenção e atuação que promova a valorização do trabalho e assente para os demais princípios.

Segundo Dirceu Pereira Siqueira e Sandra Maria de Menezes Mendonça, “Fato é que, a Constituição brasileira garante e protege direitos que o Estado é incapaz de efetivar, pela falta de implementação de políticas públicas eficazes e vontade política dos governos [...]” (Siqueira, Mendonça, 2019, p. 212).

Segundo Paulo Henrique Tavares da Silva, “[...] O estado deve assumir o compromisso de velar pelas garantias fundamentais, sem prejuízo da existência de instituições fortes que obriguem assim proceder em casos de omissão [...]” (Silva, 2003, p. 75).

Conforme Gabriela Eulálio de Lima e Lourival José de Oliveira:

O capitalismo puro ou clássico refere-se ao sistema exercido sem qualquer controle estatal, ou seja, o Estado abjura ingerência na economia e nas relações de trabalho, existe somente a presença do agente que explora a mão de obra e do que é explorado, esse sob domínio daquele. Já o modelo vigente – capitalismo social – mais reconhecido pela doutrina como liberal, é percebido sob a pauta de um Estado intervencionista, com a finalidade de garantir à sociedade uma proteção contra abusos do poder econômico (De Lima, DE Oliveira, 2018, p. 229).

As empresas de pequeno porte já se encontram de forma latente e visível em situação de desigualdade perante o mercado, no qual o ordenamento jurídico deve promover um equilíbrio econômico-financeiro.

Segundo Emerson Ademir Borges de Oliveira, Fabiana Junqueira Tamaoki e Ana Paula de Oliveira Moraes:

[...] a intervenção nos sistemas capitalista é exceção, mas no caso das pequenas empresas torna uma excepcionalidade indispensável para garantir a ordem econômica, com reserva de mercado, assegurando a existência digna, concorrencial e proporcional, dentro da previsão de bem-estar e justiça social. Em outras palavras, objetivou suavizar as injustiças e opressões econômicas e sociais baseado no sistema político neoliberal (De Oliveira, Neves, De Oliveira Moraes, 2022, p. 11).

O artigo 170 da Constituição Federal Brasileira institui a ordem econômica constitucional, com os seguintes princípios:

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:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;
IV - livre concorrência;
V - defesa do consumidor;
VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII - busca do pleno emprego;
IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.
Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (Brasil, 1988).

Para o presente estudo, passamos a estudar o princípio contido no inciso IX “IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País” (Brasil, 1988).

Inicialmente, é prudente apresentar uma classificação de empresas de pequeno porte no território brasileiro. Para isso, adota-se a classificação contida na Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006.

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

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e
II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) (Brasil, 2006).

Importante destacar, que os critérios adotados pelo legislador foram as receitas brutas auferidas pela pessoa jurídica e o reconhecimento da existência de um direito subjetivo de tratamento diferenciado é justificado para garantir o equilíbrio nas relações econômicas, dispensando-se a necessidade de proteção as com maior poder econômico.

Estabelecer critérios tributários, econômicos, legislativos ou negociais de forma igualitária é condenar o desenvolvimento econômico, tendo em vista que se torna inviável e insustentável qualquer concorrência, violando os próprios princípios norteadores.

Segundo Marco Antonio Lorga e Paulo Ricardo Opuszka:

A LC/123/2006 se propôs a essa finalidade ao disciplinar o regime de tratamento diferenciado atribuindo para as micro e pequenas empresas, dentre outras, duas as ordens a se destacar: a ordem jurídica possibilitando a efetividade de direitos de nível constitucional e a ordem social buscando a



garantia de sobrevivência dessa classe de empresários num mercado altamente competitivo, contribuindo para os valores do pleno emprego, avanço no desenvolvimento socioeconômico e distribuição de renda (Lorga, Opuszka, 2014, p. 470).

Nesse sentido, os aspectos positivos dentro do pilar constitucional promovem o equilíbrio para o desenvolvimento da atividade econômica e progresso socioeconômico gerando máximo de benefícios líquidos.

Contudentemente, ao trazer o tratamento diferenciado a pequenas empresas remonta-se a premissa fundamental de garantir o cumprimento dos fundamentos da ordem econômica, em especial a valorização do trabalho, permitindo-se construir um trajeto retilíneo a satisfação dos anseios e diretrizes constitucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pauta de ações de cunho econômico e social de qualquer organização deve estar lastreada e alicerçada na premissa da liberdade de empreender que contemple a valorização do trabalho de forma precípua.

O trabalho desde os primórdios é visto como uma narrativa de transformação econômica e indução social, no qual necessita de proteção contínua, retirando-se o foco da fonte capital e olhando para as demais questões.

Valorizar o trabalho somente é possível mediante a promoção da dignidade da pessoa humana, no qual, em questão se desenvolve sob a funcionalidade de concretização de direitos sociais latentes dentro de uma território capaz de assentir na premissa fundamental da ordem econômica.

Com a efetiva concretização dos direitos sociais, é possível promover a valorização do trabalho que trabalha para satisfazer os demais princípios norteadores da ordem econômica.

Dentre os princípios elencados, destacamos o tratamento diferenciado para empresas de pequeno porte, onde estas merecem atenção especial por parte do ente estatal e entidades governamentais e não governamentais.

Para a presente pesquisa, como recorte metodológico analisou-se as questões inerentes ao Direito do Trabalho no que tange as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

Uma das maiores alterações trazidas foram a prevalência do negociado sobre o legislado no que se relaciona as negociações coletivas de trabalho, destacando-se o plano de cargo e salários.

É latente a possibilidade de prevalência de questões pactuadas sobre salários e cargos em formas de convenções coletivas de uma determinada classe, contudo, diante de um cenário econômico, como se portar para um rol salarial frente a empresas de pequeno e de grande porte?.

Sabe-se que o plano de cargos e salários possui como fundamento garantir a competitividade de um segmento empresarial, bonificar seus trabalhadores e garantir que haja um desenvolvimento econômico sustentável dentro da organização, podendo ser estipulado por uma convenção coletiva de trabalho.

Contudo, saber que as convenções coletivas em regra não fazem diferenciação entre os seus representados, coloca em risco o crescimento e desenvolvimento de empresas de pequeno porte, já que ao estabelecer o mesmo valor salarial dentro de um plano para empresas



de pequeno porte e de grande porte, dificulta a concorrência e não permite o desenvolvimento da ordem econômica.

Nessa assertiva, é prudente e necessário que ao realizar qualquer convenção coletiva de trabalho, que ao pactuar questões relacionadas ao plano de cargos e salários, que se observe o tratamento diferenciado conferido a empresas de pequeno porte, previsto na ordem econômica.

Sendo assim, analogicamente, ao realizar negociação com afirmações que possibilitem essa diferenciação, poderemos de forma transversal satisfazer os princípios norteadores da ordem econômica e promover a premissa fundamental da valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 de nov de 2022.

BRASIL. **Lei complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp123.htm. Acesso em 11 de nov de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 06 de nov de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9 edição. Rio de Janeiro, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/17.** São Paulo: Ltda., 2017.

DE LIMA, Gabriela Eulalio; DE OLIVEIRA, Lourival José. UMA ORDEM ECONÔMICA JUSTA E EQUILIBRADA: O ATIVISMO JUDICIAL EM PROL DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. **Revista de Direito Brasileira**, v. 19, n. 8, p. 221-237, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3219>. Acesso em: 07 nov. 2022.

DE OLIVEIRA, Emerson Ademir Borges; NEVES, Fabiana Junqueira Tamaoki; DE OLIVEIRA MORAIS, Ana Paula. O TRATAMENTO DIFERENCIADO DAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE NO BRASIL E AS TENDÊNCIAS LAW AND ECONOMICS. **RFD-Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 41, p. 1-33, 2022. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/51711/42490>. Acesso em 11 nov. de 2022.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ROSSIGNOLI, Marisa. Constituição Federal e direitos sociais: uma análise econômica e social do atual estado brasileiro. **Revista**





Argumentum-Argumentum Journal of Law, v. 19, n. 1, p. 27-50, 2018. Disponível em:
<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/557>. Acesso em: 11 nov 2022.

LORGA, Marco Antonio; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas no Brasil e o princípio da capacidade contributiva. **Revista Jurídica**, v. 1, n. 34, p. 456-471, 2014. <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/812/617>. Acesso em 11 nov. 2022.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito processual do trabalho e a ordem econômica. Reforma trabalhista e o direito fundamental de acesso à justiça**. Londrina, PR Editora Thoth, 2020, 338p.

SILVA, Paulo Henrique Tavares da. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da Ordem Econômica Brasileira**. Curitiba: Juruá, 2003.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; MENDONÇA, Sandra Maria de Menezes. A tributação da renda como forma de justiça social. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 20, n. 1, p. 203-221, 2019. Disponível em:
<http://201.62.80.75/index.php/revistaargumentum/article/view/955>. Acesso em: 11 nov 2022.