

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A BUROCRATIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS
IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE - EPP**

JÉSSICA ALINE BERGOSSI

MARINGÁ – PR

2021

JÉSSICA ALINE BERGOSSI

**A BUROCRATIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS
IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE - EPP**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em direito, sob a orientação da Professora Mestre Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

JÉSSICA ALINE BERGOSSI

**A BUROCRATIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS
IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE - EPP**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em direito, sob a orientação da Professora Mestre Tatiana Richetti.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

**A BUROCRATIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS
IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE - EPP**

JÉSSICA ALINE BERGOSSI DA SILVA¹

TATIANA RICHETTI²

RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa de Campo qualitativa realizada juntamente com uma revisão bibliográfica. A pesquisa tem por problematização compreender o que é burocracia e se ela causa algum tipo de impacto nas relações de emprego nas empresas de pequeno porte (EPP). Ainda o presente artigo tem por principal objetivo verificar se a burocratização é responsável pelas irregularidades na constituição do vínculo empregatício nas EPP. Têm por objetivos subsequentes contextualizar aspectos históricos do direito do trabalho, como também averiguar se há conhecimento das partes constituintes empregado e empregador acerca dos seus direitos e deveres a qual são materializados na legislação trabalhista, ao final pretende-se ainda com os resultados obtidos com esse estudo analisar se a burocratização beneficia ou prejudica as relações de emprego. Através do estudo foi possível averiguar que a burocracia não gera impactos relevantes nas relações de emprego, inclusive ela serve como forma de controle do estado para proteção desses trabalhadores que tiveram seus direitos violados no percurso histórico. Em relação aos objetivos, verificou-se que as irregularidades que ocorrem nas EPP teria maior relação com a falta de interpretação das normas e a falsa percepção de conhecimento sobre a legislação trabalhista do que com a burocracia em si. Conforme os resultados obtidos na coleta de dados, percebe-se que as partes constituintes dizem conhecer seus direitos e deveres, porém parece um tanto contraditório, conforme os dados apresentados, já que destoam. Por fim, analisou através do questionário aplicado que para a maioria dos participantes do estudo, a burocracia atrapalha, porém com os resultados adquiridos da revisão bibliográfica evidenciou que a burocracia é um “mal” necessário, já que sem esse controle poderia haver maior supressão e violação dos direitos trabalhista.

Palavras-chave: Legislação trabalhista. Relação de emprego. Vínculo empregatício.

**BUREAUCRATIZATION IN LABOR LAW AND ITS POSSIBLES IMPACTS ON
EMPLOYMENT RELATIONS IN SMALL BUSINESSES- EPP**

ABSTRACT

This paper is the result of a qualitative field research carried out together with a literature review. The research aims to understand what bureaucracy is and whether it causes any kind of impact on employment relationships in small businesses (EPP). The main objective of this paper is to verify whether bureaucratization is responsible for irregularities in the constitution of the employment relationship in EPP. Its subsequent objectives are contextualizing historical

¹ JÉSSICA ALINE BERGOSSI DA SILVA. Graduanda em Direito pela Universidade Unicesumar.

² TATIANA RICHETTI. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Unicesumar (2014). Orientadora. Docente do Curso de Graduação em Direito da Universidade Unicesumar.

aspects of labor law, as well as to ascertain whether the constituent parts of the employee and employer are aware of their rights and duties, which are materialized in the labor legislation. study to analyze whether bureaucratization benefits or harms employment relationships. Through the study, it was possible to verify that bureaucracy does not generate relevant impacts on employment relationships, it even serves as a form of state control to protect these workers who had their rights violated in the historical course. Regarding the objectives, it was found that the irregularities that occur in the EPP would be more related to the lack of interpretation of the norms and the false perception of knowledge about the labor legislation than with the bureaucracy itself. According to the results obtained in the data collection, it is clear that the constituent parties claim to know their rights and duties, but it seems somewhat contradictory, according to the data presented, as they conflict with each other. Finally, it was analyzed through the applied questionnaire that for most of the study participants, bureaucracy interferes, but with the results obtained from the literature review it showed that bureaucracy is a necessary "evil", since without this control there could be greater suppression and violation of labor rights.

Key-words: Labor legislation. Job relation. Employment relationship.

INTRODUÇÃO

A burocracia é algo presente em várias situações cotidianas, inclusive nas relações de trabalho, visto que ela é imprescindível para obter de forma imediata o vínculo empregatício, porém ela é realmente necessária para proteção dos direitos dos trabalhadores? Ou é uma forma de controle estatal?

Compreender o conceito desse fenômeno é extremamente necessário para responder os questionamentos anteriores. Desse modo, o que é burocracia?

“Perguntar o que é a burocracia não é, somente, interrogar sobre as dimensões o caráter, a origem ou o "vir a ser" de um fenômeno social, e sempre implícita ou explicitamente colocar a questão fundamental que incide sobre o ser do fenômeno” (Lefort 1979, p. 148).

Assim como descreve o autor, esse fenômeno traz consigo de forma implícita além do que sua conceituação abrange, então para a seguinte dúvida, os reflexos desse instituto reflete positivamente ou negativamente nas relações de emprego?

Contudo, o explanado a motivação para realização do presente estudo se produziu diante desses, mas primordialmente dessa questão: a burocracia poderia ser fator determinante para as possíveis supressão de direitos trabalhistas nas EPP. Cabe ainda ponderar que o estudo poderia contribuir para sociedade identificando o motivo das irregularidades trabalhistas nas empresas de pequeno porte, como também identificando o conhecimento das partes acerca de seus direitos e deveres, buscando por fim, com a publicação do resultado da pesquisa evitar irregularidades e privação de direitos dos trabalhadores.

A princípio, o artigo é resultado de uma pesquisa bibliográfica, juntamente com uma pesquisa de campo. O primeiro tipo de pesquisa utilizada busca fundamentar o estudo através de todo tipo de bibliografia já publicada em relação a temática abordada (Lakatos e Marconi, 2006). Nesse sentido, Gil (2006) aduz que a pesquisa bibliográfica apresenta vantagens, visto que permite um estudo mais amplo, pois permite conhecer os fatos passados com base em fontes secundárias.

Em um segundo momento, na busca de dados mais concretos para locupletar a pesquisa também foi realizado uma pesquisa de campo que conforme Gerhardt e Silveira (2009), se caracteriza pelas averiguações através da coleta de dados junto a pessoas. Buscou na pesquisa realizar a coleta de dados de forma qualitativa que conforme preceitua Gerhardt e Silveira

(2009), “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”

Dessa forma pretende de forma qualitativa apresentar os resultados, realizando uma análise acerca da temática abordada juntamente com os autores que lecionam sobre o assunto. Assim a pesquisa contou com a participação no total de 12 participantes, sendo que deste que participaram, 4 são empregados em regime celetista, 4 são empregados de forma irregular e outros 4 participantes são empregadores de Empresas de Pequeno Porte (EPP) sendo realizada a coleta de dados na cidade de Maringá PR. Os dados foram obtidos através da plataforma *Google Forms* a qual foi enviado o link para os participantes através do aplicativo *WhatsApp*.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

CAPÍTULO 1

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho humano sempre existiu desde os primórdios, suas características nem sempre foram iguais, a princípio a mão de obra era explorada sem qualquer direito, no decorrer dos anos foi se vislumbrando a necessidade de garantias pecuniárias e trabalhistas para aquele que entregava sua força de trabalho. Não causa estranheza o fato do trabalho ter seu significado atrelado a uma expressão de sofrimento, como destacado in verbis:

“Trabalho vem do latim *trípaliu*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho” (Martins, 2012, p. 4).

A conceituação ora apresentada não deixa dúvidas com que o já foi reiterado que o trabalho no início estava relacionado a sofrimento. Contudo, a breve explanação não é capaz de trazer a clareza do desenvolvimento do Direito do Trabalho, desse modo se faz necessário destacar o entendimento de Martins (2012) que alude que para haver uma compreensão acerca do Direito do Trabalho é necessário conhecer o seu percurso histórico, para entender a necessidade de haver uma legislação para proteção ao trabalhador. Assim, Martins (2012) salienta que o Direito do Trabalho é um ramo mutável, ou seja, está em constante mudanças, já

que vai se adaptado conforme as condições econômicas da época, nesse sentido o autor elucida sobre o desenvolvimento do Direito no Trabalho no mundo no decorrer dos anos, assim a *posteriori* passa-se a contextualizar a história do desenvolvimento do Direito do Trabalho para uma melhor compreensão do leitor.

HISTÓRIA DO DIREITO NO TRABALHO NO MUNDO

Martins (2012) salienta que o desenvolvimento do trabalho, a qual se fez referência anteriormente, se dá em fases, sendo importante para uma clara compreensão aborda-las.

Desse modo, o primeiro momento desse percurso histórico inicia-se com a escravidão. Nessa época, nem mesmo a dignidade da pessoa humana tinha relevância, pois o escravo era considerado uma propriedade e dessa forma era obrigado a oferecer sua força de trabalho, não tinha nenhum tipo de Direito Trabalhista, o trabalho desenvolvido por ele envolvia força e era considerado como algo indigno para o homem, pois a dignidade estava ligada aos negócios e não a força de trabalho, então mesmo aquele homem livre que por sua escolha praticasse o trabalho braçal seria considerado indigno (Martins, 2012).

Em um segundo momento, no contexto histórico e evolução do Direito do Trabalho, é importante destacar o Feudalismo, e a servidão, cujos servos que não eram livres deveriam ceder sua força de trabalho, outras vezes parte da sua produção rural aos nobres em troca de proteção tanto política como jurídica. Nessa época, o trabalho perde a característica de indigno e passa ser considerado um castigo, dessa forma as pessoas “nobres” não exerciam o trabalho (Martins, 2012).

Para o terceiro momento nessa contextualização história, começa-se a surgir as corporações de ofício.

“(…) Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. (Martins, 2012, p. 5)”.

Ainda que nessa fase, houvesse em tese uma maior liberdade ao trabalhador, as horas de trabalho eram exaustivas, chegando até mesmo à 18 horas. Foi então, em 1789, com a Revolução Francesa que se vislumbrou a necessidade da supressão das corporações de ofício, pois ainda que essas supostamente ofereciam uma certa liberdade ao homem, na verdade era incompatível a uma real liberdade (Martins, 2012).

Com a Revolução Francesa (1789) e sua Constituição, houve um marco histórico na trajetória do direito do trabalho, pois “(...) reconheceram o primeiro dos Direitos Econômicos e Sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência” (Martins, 2012, p. 6).

Foi mesmo com a Revolução Industrial que surgiram os primeiros contratos de trabalho, assim o trabalho que era “escravo” passou a ter a denominação de emprego, uma vez que nessa época começaram a ter as máquinas a vapor nas indústrias que facilitavam o trabalho desses empregados. No entanto, a inovação não trouxe apenas benefícios com elas também vieram consequências, como mostra Martins (2012):

Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho. (Martins, 2012, p.6).

Além das consequências já mencionadas, os trabalhadores eram obrigados a trabalhar nas minas em locais insalubres onde ficavam vulneráveis a doenças em risco de acidente de trabalho. Com os abusos cometidos pelos empregadores de submeter o empregado a carga excessiva e horas demasiadas de trabalho, além da discriminação nos trabalhos das mulheres, desse modo a intervenção estatal se fez necessária como já reiterado (Martins, 2012).

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. E como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador (Martins, 2012, p.7).

Então, somente em 1802, na Inglaterra, através da Lei de Peel veio a proteção ao trabalhador sendo a jornada de trabalho limitada e o trabalho de jovens aprendizes disciplinados, horários para alimentação e práticas de higiene deveriam ser respeitadas. Apenas em 1839 que o trabalho infantil foi proibido a menores de 9 anos de idade, assim, no decorrer

do mundo, essa prática foi se tornando cada vez mais comum, sendo adotada pela França e Espanha maiores direitos aos empregados (Martins, 2012).

Como já elucidado, após 1800 as leis voltadas ao direito do trabalhador começaram a fluir nos países, com isso alguns direitos foram sendo adquiridos. O Estado, nessa época, aparece como intervencionista para melhorias das condições de trabalho, porém sua intervenção era limitada, não adentrava as relações privadas, sua intenção era apenas a manutenção da ordem pública.

No entanto, os trabalhadores continuavam a ter seus direitos violados e desse modo começam a lutar em busca de melhorias, como salienta Martins (2012):

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho. Nos Estados Unidos e na Austrália, o dia do trabalho é considerado a primeira segunda-feira de setembro (*Labor's day*). (Martins, 2012, p.8)

Considerando o explanado, várias instituições principalmente religiosas começaram a se preocupar e se manifestar em favor da vida e de um trabalho mais digno ao trabalhador. “A legislação do trabalho é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores” (Martins, 2012)

Contudo, o que vinha ocorrendo no decorrer dos anos com o empregado, é positivado direitos ao trabalhador sendo redigida a primeira Constituição em 1917 no México que dispõe de direitos fundamentais, inclusive sobre Direito do Trabalho, cuja carga horária era menos exaustiva, sendo limitada à 8 horas de trabalho diário, há a proibição do trabalho de menores de 12 anos, entre outros direitos que passam a ser garantidos. A partir daí, começam a surgir outras Constituições no redor do mundo que versam sobre o Direito do Trabalho, garantido ao empregado um trabalho mais digno e maiores direitos (Martins, 2012).

Nessa perspectiva, o Direito do Trabalho avança no decorrer no mundo, desse modo, se faz importante abordar a *posteriori* sobre o desenvolvimento histórico dos direitos trabalhista no Brasil.

HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Anteriormente, fora elucidado com fundamento na obra de Martins (2012), a evolução do direito do trabalho no mundo, no Brasil não fora muito diferente, mas se faz importante explanar a evolução do direito trabalhista no país para que se compreenda a necessidade da criação de leis internas em defesa do trabalhador.

Martins (2012) inicia apresentando que as primeiras constituições não tratavam acerca do ramo do Direito do Trabalho, apenas tempos depois começaram a inserir na Constituição. Desse modo, o autor supramencionado passa a elucidar as evoluções relevantes que ocorreram nas Constituições que versam sobre o direito dos trabalhadores.

A Constituição de 1824 tratou de garantir a liberdade no exercício das profissões.

Em 1871, através da lei do ventre livre, os filhos dos escravos nasceriam livres. Em 1885, a lei dos sexagenários libertou os escravos com mais de 60 anos, mas apenas 1888 através da lei áurea assinada pela princesa Isabel, que os escravos conseguiram ser libertos.

Martins (2012) salienta que os impactos da segunda guerra mundial na Europa e OIT (organização internacional do trabalho) de 1919 foram impulsionadores na criação de legislação trabalhista no Brasil. Getúlio Vargas, em 1930, foi o precursor de uma política que buscava direitos trabalhista.

A Constituição de 1934 e a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. E a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ I a do art. 121) (Martins, 2012, p.11).

Inda ressaltar que mesmo que houvesse normas para proteger o trabalhador elas eram esparsas, desse modo através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º/05/1943 fora aprovado a CLT (consolidação das leis trabalhista) o qual uniram todas as normas. Para Martins (2012) “Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a”.

Na Constituição de 1946, foram conquistados e positivados na carta magna a participação do trabalhador nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, e outros direitos já garantidos em constituições anteriores se mantiveram (Martins, 2012).

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7a a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo n, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7a da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados (Martins, 2012, p. 12).

Verifica-se através do contexto histórico que o direito do trabalho levou tempo a ser reconhecido no mundo e no Brasil, fica cristalino que os trabalhadores tiveram além da sua mão de obra violada a sua dignidade humana.

Contudo o que fora explicitado, importante mencionar que os direitos trabalhistas mesmo com todo esse contexto histórico ainda para ser efetivamente garantidos deve estar atrelada a atos burocráticos. Desse modo, compreender os impactos que a burocratização pode causar não só auxilia a evitar esses, como também a garantir de direitos que são essenciais ao trabalhador. Nesse contexto, o próximo tópico irá explanar acerca da burocracia.

CAPÍTULO 2

CONCEITO DE BUROCRACIA

O conceito de burocracia no entendimento comum surge como regras a serem seguidas para um processo de controle, entretanto olhando por uma perspectiva científica o conceito vai além. Lefort (1979) leciona que para uma aceção de burocracia é importante *a priori* fazer uma análise social e filosófica sobre a ótica de Marx e Hegel, visto que estes autores apresentam críticas em relação a burocracia. Para Lefort (1979), a conceituação desse fenômeno traz consigo além do que está explícito, necessitando de uma análise mais profunda o que de acordo com ele, a sociologia e filosofia são capazes de fazer.

Dessa forma, Lefort (1979) salienta que é necessário compreender inicialmente que a burocracia que começa com o estado e na análise de Marx e Hegel, a burocracia do estado é aquela que cria e impõe normas. Sob a ótica desses estudiosos a burocracia é uma classe social, pois ela se apresenta como sendo de interesse público, mas em sua essência é voltada para corporações particulares e com interesses particulares.

Para Marx, a existência da burocracia surge para fazer a divisão das classes. O referido autor ainda salienta que por mais que a burocracia tenha nascido para atender um interesse

universal, mas quando se mantém impositiva, onde não há escolha, desse modo ela não passa atender os interesses universais, mas passa ser uma forma de controle.

Nesse contexto leciona Lefort (1979):

A burocracia está "normalmente" a serviço da classe dominante, pois a administração dos negócios públicos no quadro de regime dado supõe sempre a preservação de seu "estatuto"; mas porque ela é mais que um simples segmento desta classe, ela pode se chocar com certos de seus interesses, por pouco que um equilíbrio das forças sociais o permita, e adquirir então uma relativa autonomia. Os limites de seu poder são sempre traçados pela configuração das relações sociais. (Lefort, 1979, p. 149)

Segundo Marx, se houvesse o desaparecimento da burocracia, daria fim ao domínio da classe burguesa (Lefort, 1979).

A crítica de Marx a burocracia é que ela cria empecilhos, em sua concepção: “(...) é um círculo do qual ninguém escapa, que no domínio das repartições as instâncias inferiores reportam-se a seus superiores no cuidado de tomar as iniciativas e resolver as dificuldades (...)” (Lefort, 1979)

Em suma, na teoria e concepção de Marx, a burocracia não serve para além do capitalismo sendo eficaz apenas para as organizações capitalistas.

Em um segundo momento, acerca da conceituação de burocracia, é importante destacar uma perspectiva sob a ótica de uma sociedade mais moderna, que estaria atrelada as organizações, dessa forma o próximo subtítulo abordara o explanado.

A BUROCRACIA NAS ORGANIZAÇÕES

Em análise ao salientado anteriormente e conforme a concepção do autor mencionado, a burocracia nasce com a finalidade de divisão de classes sociais como também, é considerado uma forma de controle do Estado aos atos praticados pelo cidadão na vida civil. Desse modo, analisa-se: será que nas relações de emprego ocorre da mesma forma? Deve se considerar que para a contratação de um novo empregado, é necessário respeitar alguns atos burocráticos para que o empregado tenha seus direitos garantidos sem ajuizar ação conforme dispõe a legislação trabalhista, pois bem, mas os direitos são garantidos constitucionalmente, dessa forma deve-se considerar que não necessitaria ser inerente a atos burocráticos, mas apenas intrinsecamente ligados a relação de emprego. Nesse sentido, sob uma ótica mais moderna, Lefort (1979) apresenta a visão de Max Weber acerca da burocracia nas organizações:

Weber enumera certas características que ele julga como específicas da burocracia moderna : 1) as atribuições dos funcionários são oficialmente fixadas por força de leis, de normas ou de disposições administrativas; 2) as funções são hierarquizadas, integradas num sistema de mando de modo que em todos os níveis as autoridades inferiores são controladas pelas superiores, sendo possível apelar para uma instância superior a propósito das decisões de uma instância inferior; 3) a atividade administrativa é registrada em documentos escritos; 4) as funções supõem um aprendizado profissional; 5) O trabalho do funcionário exige uma dedicação completa ao cargo ocupado; 6) O acesso a profissão e, ao mesmo tempo, um acesso a uma tecnologia particular (jurisprudência, ciência comercial, ciência administrativa, etc.). (Lefort, 1979, p. 159)

Desse modo, Weber salienta acerca das conclusões relativas a burocracia nas organizações, de acordo com o mencionado autor, em suma um cargo de trabalho seria uma troca de garantias materiais cuja pessoa se coloca a serviço da empresa e este a ela se vincula. Assim, o funcionário é nomeado por uma pessoa hierarquicamente superior a ele o qual recebe uma remuneração pelo serviço prestado (Lefort, 1979).

Nas palavras de Max Weber a estrutura da burocracia (...) “não se estabelece definitivamente senão com a eliminação definitiva dos setores da economia natural e com o domínio do capitalismo na sociedade” (Lefort, 1979, p. 156).

Segundo Weber, ainda que a burocracia moderna seja sem dúvida a melhor forma de organização, ela não é tão necessária como comumente costuma aparecer, pois ela é indiferente aos valores que a classe política busca estabelecer. Para Weber, a burocracia é um instituto que coloca o dominado a serviço do dominante, assim ele conclui como sendo esta uma maneira de organização social (Lefort, 1979).

O método determina, assim, pelo menos em parte, seus resultados. Se a burocracia é tida como indiferente, em sua essência, a natureza do regime econômico e social, se ela surge despojada de uma finalidade histórica, e porque Weber a concebe como um tipo de organização, isto é, de uma maneira puramente formal, não como camada social específica que, ao mesmo tempo em que estabelece entre seus membros uma certa ordem e um certo estilo de relações, engendra uma história própria (Lefort, 1979, p. 157).

Destarte a compreensão de Weber a respeito da burocracia moderna ou seja, aquela presente nas organizações, para este trata-se apenas de uma forma de organização social, distintamente do entendimento Marxista que compreende a burocracia como uma forma de controle do estado e divisão de classes.

CAPÍTULO 3

DEFINIÇÃO DE EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Apresentar a definição de empresa de pequeno porte se faz importante para que o leitor compreenda o que define o porte da empresa. A legislação que determina normas acerca das Empresas de Pequeno Porte está previsto na Lei Complementar nº123 de 2006. Conforme aduz artigos da citada legislação a EPPs tem um tratamento diferenciado e simplificado em suma sua caracterização se dá pelo valor que foi auferido em receita anualmente, como aduz art. 3º, II da Lei Complementar nº123 de 2006.

In Verbis

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 de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que: 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).

Conclui-se através do explanado que a definição da empresa se define pela receita bruta que ela aufera anualmente. É de tamanha relevância compreender, pois será que o poder aquisitivo da empresa poderiam ser influenciador dos possíveis impactos causados pela burocracia? O próximo capítulo irá pontuar aspectos relevantes do questionado.

POR QUE AS EMPRESAS ERRAM?

Por que as empresas erram? Responder esse questionamento pode esclarecer alguns das dúvidas que pairam sobre o presente estudo. Será mero efeito da burocracia, desconhecimento da legislação ou intencional?

Sobe essa perspectiva, Melek (2019) aponta que a legislação trabalhista não acompanhou a tecnologia, se tornando ultrapassada para realidade atual, o acesso à informação trouxe consigo a complexidade nas relações de trabalho. Para o autor, é quase impossível ao empregador compreender a legislação e a sua interpretação e aplicabilidade sem a plena compreensão da terminologia jurídica. O autor ainda faz uma crítica salientando da necessidade da relação entre empregador e empregado ser o mais clara possível, aduz que é um objetivo

difícil a ser alcançado pelo fato do sistema jurídico brasileiro ter normas tão complexas, com inúmeras interpretações para sua aplicabilidade.

Ressalta que facilitar e possibilitar o acesso à informação ao empregado e empregador sem o chamado “juridiquês”, poderia minimizar os erros, pois inúmeras vezes o empregador não sabe compreender as leis e suas interpretações e por isso acaba errando devido ao seu entendimento ter se dado de forma errônea e desse modo acaba sendo penalizado por isso. Há mais de 5 milhões de normas vigentes, onde se subdividem em outros tipos, conforme salienta Melek (2019) “uma burocracia sem precedentes”.

Melek (2019) discorre que a lei em si não diz nada, mas sim a sua interpretação, desse modo, saem decisões distintas uma das outras, trazendo a insegurança jurídica, pois a interpretação surge conforme a necessidade do cliente e não através de precedentes, o que vem a ser uniformizado nos tribunais superiores, porém demandando um prazo de uma média de 3 anos.

Contudo, o autor supracitado faz a referência a prevenção valorando este instituto, não apenas por ser importante para empregador, mas para evitar ser o menos custoso possível, para alcançar excelência o método para esses seria além de prevenir, documentar, pois de nada adianta prevenção se não tiver como comprovar que este foi feito. Ainda salienta de forma crítica que a relação criada entre colaborador e empregador, muitas vezes mais parece uma relação familiar do que uma relação de emprego, o que é errado, visto que deveria ser exclusivamente uma relação contratual, pois uma empresa nunca seria penalizada se apenas cumprisse o contrato, onde há direitos e obrigações, ou seja, onde há uma contraprestação não há erros. Não há necessidade do empregador fazer além do que está em contrato, e por vezes por sua liberalidade quando fizer o “a mais” não deve por esse fato deixar de cumprir suas obrigações privando o empregado de seus direitos, mas em sua maioria quando o empregado ajuíza uma ação em desfavor do empregador pleiteando direitos este se sente injustiçado porque fez algo a “mais” que não era sua obrigação.

O contrato de trabalho não exige nenhuma formalidade específica, o fato de uma pessoa ser subordinado a ordens de outrem, de maneira habitual com pessoalidade e sendo remunerado para isso, já pode configurar vínculo empregatício. Ainda que não tenha sido assinado a CTPS e nenhum contrato assinado, o trabalho de fato já configura a relação de emprego e poderá ser reconhecida em juízo caso o trabalhador pleiteie seus direitos (Melek, 2019).

Horas extras, intervalos, adicionais, vale transporte, EPIS entre outros direitos do empregado, cada instituto segue suas formalidades e aplicabilidade, o fato do empregador

seguir a forma, mas aplicar de forma errônea poderá ser penalizado em juízo caso o empregado ingresse com ação. Desse modo, deverá caber ao empregador ter esse cuidado, visto que a atividade é risco do empregador.

Nas palavras de Melek (2019), a justiça do trabalho recebe cerca de 3.000 (três mil) processos, o que poderia ser resolvido com a “Educação”, pois muitas das ações poderiam ser evitadas com uma simples leitura do empregador, mas se faz necessário desmistificar as normas trabalhistas para que assim as empresas compreendam e cada vez cometam menos erros respeitando o direito do trabalhador.

CONCLUSÃO

Sendo assim, é necessário uma análise para responder a problematização da pesquisa e assim poder verificar se o instituto burocracia causa algum tipo de impacto nas relações de emprego nas EPP.

Por meio da revisão bibliográfica, foi possível averiguar que a burocracia nas organizações trata-se de uma forma de organização social, essa concepção é apresentada por Weber, porém Marx apresenta a burocracia estatal como uma forma de controle do estado que divide as classes e está a serviço do capitalismo. Com os dados adquiridos, com a pesquisa de campo constatou-se que 75% dos participantes da pesquisa consideraram o direito trabalho burocrático, como também 50% consideraram que a burocracia trata-se de um forma de controle do estado o que se confirma com o conceito obtido através da revisão bibliográfica. Já acerca dos impactos que a burocracia causa nas relações de emprego, identificou-se que um dos possíveis impulsionadores pode ser a quantidade de normas e regras, pois no ordenamento jurídico brasileiro há mais de 5 milhões de normas vigentes, as quais se subdividem em outros tipos, como o próprio autor Melek (2019) intitula “uma burocracia sem precedentes”. Ainda, através da revisão de literatura, verificou-se que um dos motivos que poderia vir acarretar erros e como consequência a supressão dos direitos trabalhistas, são as distintas interpretações das normas jurídicas como também a falta de compreensão do empregador e empregado do chamado “juridiquês.

Já na pesquisa de campo, foi possível apurar que 66% dos participantes dizem conhecer os direitos trabalhistas, porém apenas 50% dizem ter feito a leitura da legislação, e desses, apenas 25% conseguiram entender o que leram. O resultado obtido parece contraditório, visto

que 66% dizem conhecer os direitos, mas apenas 25% conseguiram entender o que a legislação dispõe.

Considerando o explanado em contraponto a revisão bibliográfica, a justiça do trabalho recebe cerca de 3.000 (três mil) processos, o que poderia ser resolvido com a “Educação”, pois muitas das ações poderiam ser evitadas com uma simples leitura do empregador. O que fora salientado pelo autor fica evidente nos dados coletados com os empregadores, visto que 16,7%, já receberam uma reclamação trabalhista por desconhecer a legislação, o que corresponde a 50% dos entrevistado que são empregadores.

Ainda a pesquisa demonstra que o fato do empregador não ter assinado a CTPS de seus colaboradores não estaria ligado a burocracia, mas sim aos encargos que a mesma gera, porém a justificativa foi reportada por uma pequena porcentagem 8,3% ou seja, ¼ dos empregadores que participaram da pesquisa o que não parece um motivo plausível.

Através dos objetivos também foi constatado que os impactos causados não estaria atrelado a burocracia, por mais que a maioria dos participantes considere o direito do trabalho burocrático, as irregularidades que ocorrem teria relação com a falta de leitura da legislação como demonstra os dados da pesquisa de campo em anexo e conforme as evidências apontadas na bibliografia utilizada, pelo fato da interpretação do empregador se dar de forma errônea.

Identificou-se através do presente estudo que o direito do trabalho demorou muito no decorrer do mundo para ser conquistado em sua integralidade e por isso deve ser respeitado. Os trabalhadores não tiveram apenas sua mão de obra explorada como a dignidade violada, assim o direito do trabalho vem com intuito de coibir qualquer tipo de abuso do empregador e por isso se faz necessário a burocracia para um maior controle.

Considera-se com os dados obtidos na pesquisa que a maioria dos participantes tanto, empregado como empregadores dizem conhecem os deveres e obrigações, pois 75% dos participantes responderam que entendem o recibo de pagamento e 58,3% dizem saber os valores a serem pagos ou a serem recibos em uma rescisão sem auxílio, o que novamente parece contraditório, visto que apenas 50% dizem conhecer os direitos trabalhistas, ou seja, um número inferior ao obtido nesse levantamento, o que aparentemente demonstra mais um senso comum do que realmente um conhecimento técnico, o que pode vir a ser a justificativa para os erros que pairam sobre esses recebíveis.

Por fim, inda mencionar que como demonstra a pesquisa 58,3 % dos participantes consideram que a burocracia atrapalha, porém essa não é empecilho para que os trabalhadores escolham trabalhar com CTPS assinada, pois 50% dos participantes da pesquisa o que

corresponde a 16,7% dizem que não foi escolha trabalhar sem CTPS assinada, ou seja, se pudessem estariam trabalhando registrado, e 50% dos participantes preferem garantias (13º salário, férias, seguro desemprego, FGTS) do que um salário maior.

Com os resultados obtidos, tanto na revisão de literatura, como na pesquisa de campo, foi possível verificar que a burocracia não causa impactos relevantes nas relações de emprego, mas sim serve para uma organização, como bem para o controle estatal que consegue garantir através da burocracia que os direitos sejam menos desrespeitados. Já os direitos suprimidos dentro das EPP, demonstra não ter relação com a burocracia, nem encargos, mas sim como uma falsa percepção que se tem acerca dos direitos e deveres trabalhista, pois é evidente que não seria possível conhecer a legislação trabalhista sem ao menos fazer a leitura e compreender o que ela quer dizer, reitera-se novamente as palavras de Melek 2019, erros que poderiam ser evitados com uma simples leitura.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei Complementar nº 123/06. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm#art89. Acesso em 28 de agosto de 2021;
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597020571. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsmib&AN=edsmib.000013725&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 12 fev. 2021;
- GERHARDT, T. SILVEIRA, T. F. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em 09 de setembro de 2021
- LAKATOS, E. M, MARCONI, M. **Técnicas de Pesquisa**. In: _ Fundamentos da metodologia científica. 6°. Ed – São Paulo: Atlas, 2006;
- LEFORF, C. **Éléments d'une critique de la bureaucratie**. Edição econômica, Genebra 1979. Disponível em: <https://www.forumjustica.com.br/wp-content/uploads/2011/10/LEFORT-Claude---lements-dune-critique-de-la-bureaucratie.-Genebra---ditions-Droz-pp.-52-86.pdf>. Acesso em 23 março. 2021;
- MARTINS, S, P. **Direito do trabalho**. 28. Ed- São Paulo: Atlas, 2012;
- MELEK, M, A. **Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram**. Curitiba, Editora: Estudo Imediato, 2019;

APÊNDICES

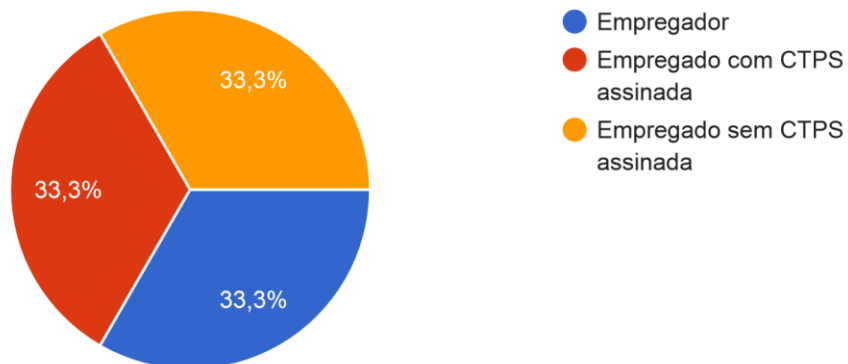
A BUROCRATIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)

12 respostas

[Publicar análise](#)

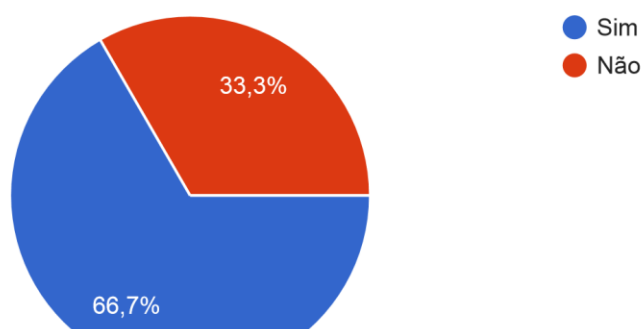
Entrevistado

12 respostas



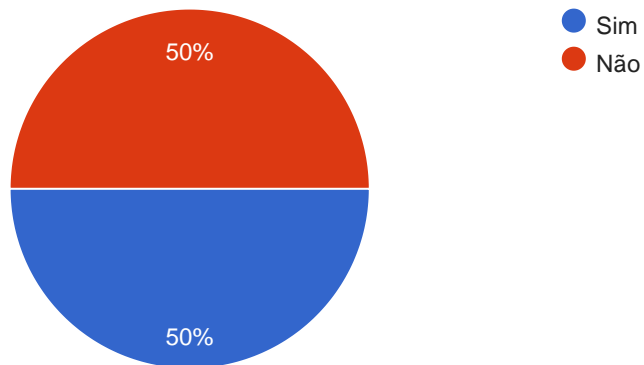
Você conhece quais são os direitos trabalhistas?

12 respostas



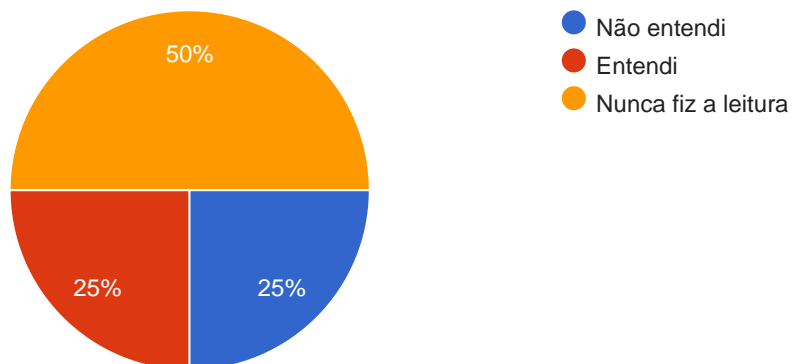
Você já tentou ler a legislação trabalhista?

12 respostas



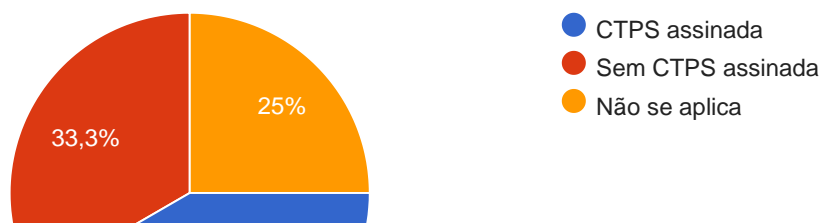
Se já fez a leitura da legislação, conseguiu entender?

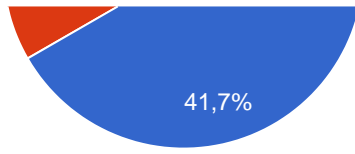
12 respostas



Você prefere trabalhar com ?

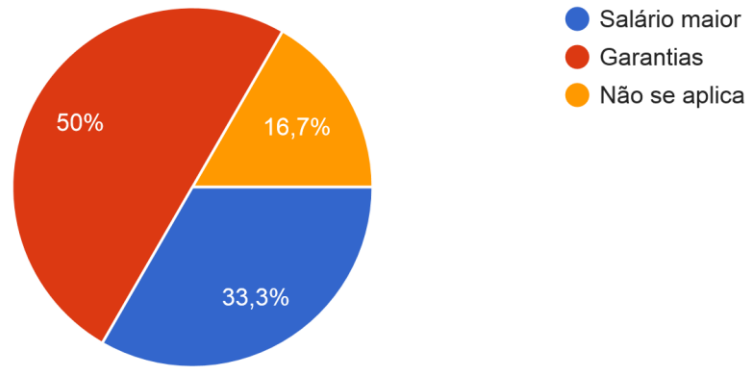
12 respostas





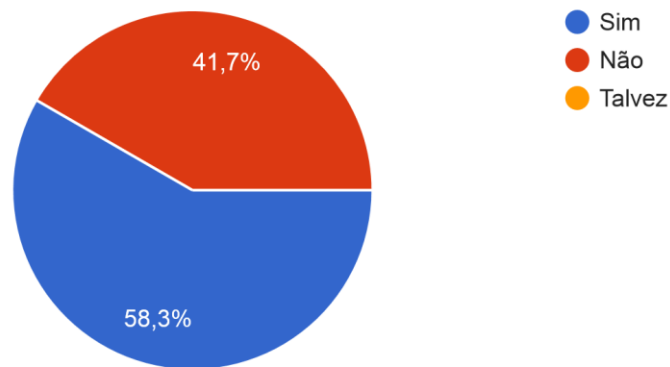
Você prefere garantias (Férias, 13º salário, FGTS, seguro desemprego) ou um salário maior?

12 respostas



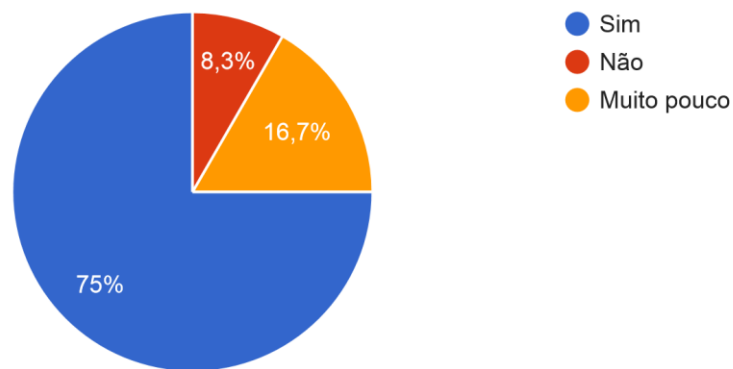
Você compreende o processo para admissão, demissão sem auxílio do sindicato (em caso de empregado) ou da contabilidade (em caso de empregador)?

12 respostas



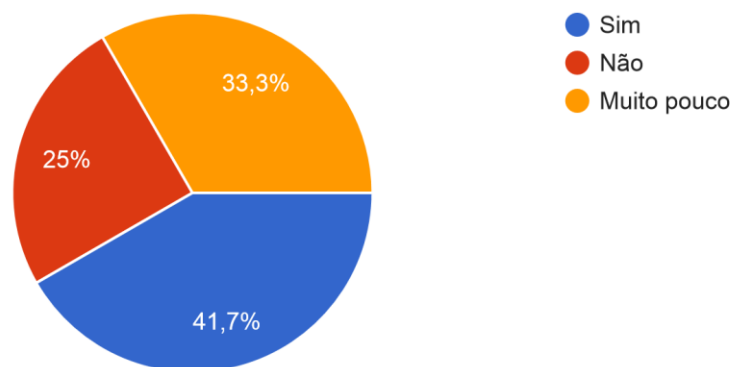
Você entende o recibo de pagamento (holerite) os valores pagos e o que foi descontado?

12 respostas



As verbas rescisórias você conhece todos os valores a receber ou a pagar?

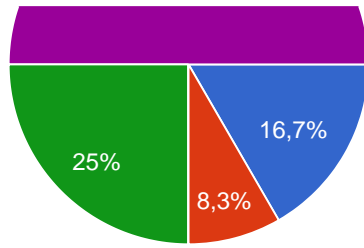
12 respostas



Porque escolheu trabalhar sem registro na CTPS?

12 respostas

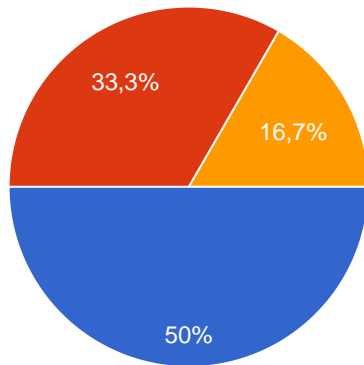




- Maior liberdade (trabalho quando quero)
- Não se aplica

Trabalhar com CTPS

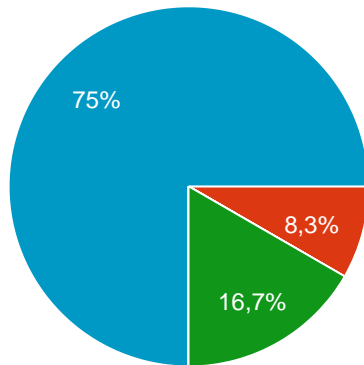
12 respostas



- Exige mais
- É mais estável
- Não se aplica

Porque você não assina a CTPS de seus colaboradores?

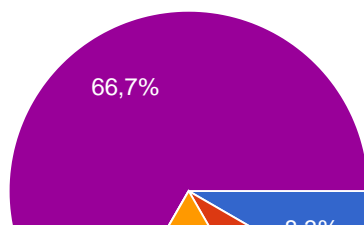
12 respostas



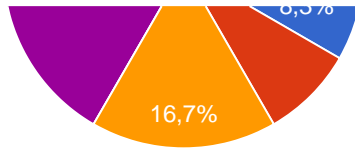
- Burocracia
- Encargos
- Não tem motivo
- Assino a CTPS de Todos
- Assino a CTPS de alguns
- Não se aplica

Quantos dos seus funcionários tem a CTPS assinadas?

12 respostas

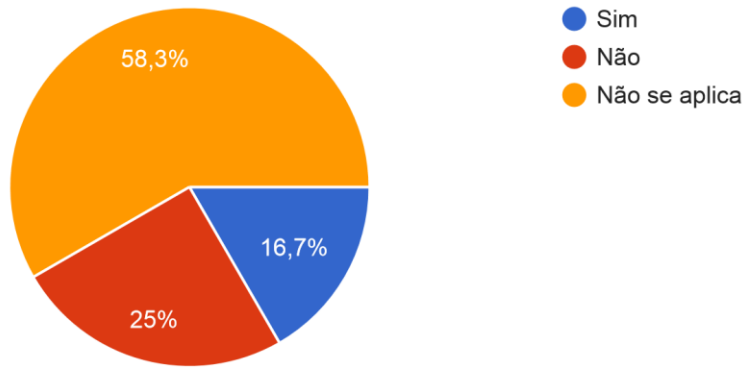


- Maioria
- Minoria
- Todos
- Nenhum
- Não se aplica



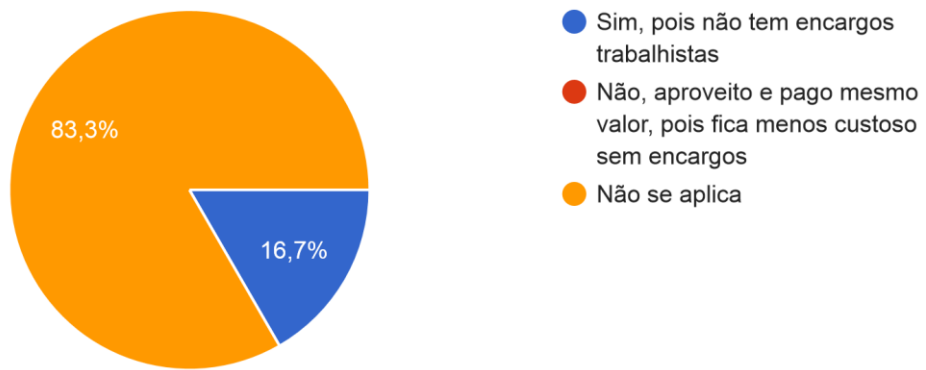
Você já recebeu uma reclamação trabalhista por desconhecer a legislação?

12 respostas



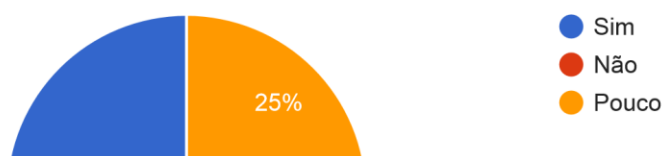
Você oferta um maior salário quando o colaborador não é registrado?

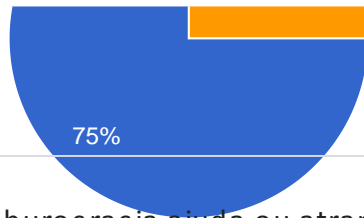
12 respostas



Você considera burocrático o direito do trabalho?

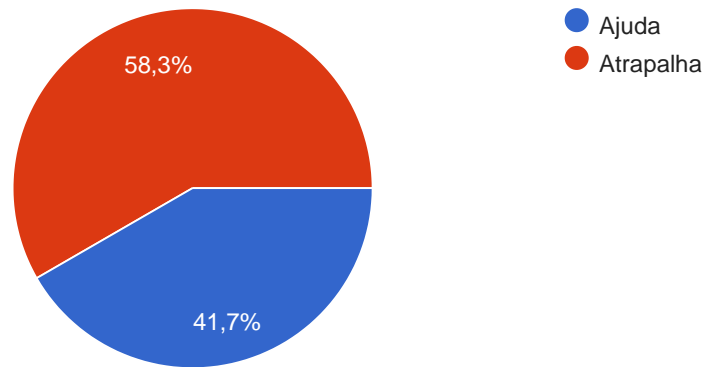
12 respostas





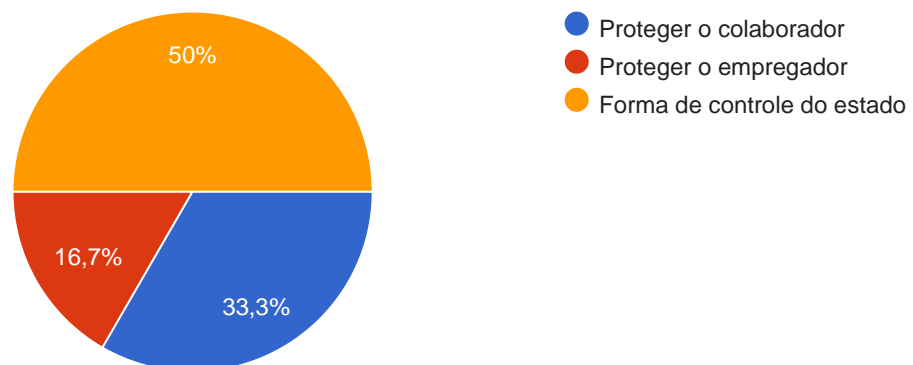
Para você a burocracia ajuda ou atrapalha?

12 respostas



Você entende que a burocracia do direito do trabalho serve para?

12 respostas



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço - Política de Privacidade

Google Formulários