**Resumo: O Estatuto Nacional da microempresa e empresa (ME) de pequeno porte (EPP) transparece no direito laboral. Gerando significativas flexibilizações trabalhistas, como exemplo negativo: a dispensa de aprendizes na (ME) e (EPP).**

     O nosso ordenamento jurídico minuciosamente acompanha com habitualidade temas, verificando a melhor normatização, como exemplo, estatuto do torcedor, idoso, ECA, entre outros.

     Festejada foi a publicação do estatuto que por muitos já era aguardado, pois o mesmo reuniu diversas leis esparsas e fragmentadas sob nosso ordenamento jurídico para sua fusão. Podemos dispor hoje que o Estatuto Nacional da ME e EPP tem peso de lei complementar (LC), tendo em vista, seu peso, e que, pois, foi instituído pela LC n. 123 de 14 de dezembro de 2006.

     Quais os principais objetivos da LC n. 123/06? Trazer facilidade e simplicidade para as empresas das diversas áreas, resolver com celeridade as lides relativas ao seu conteúdo a ser falado mais à frente. Tem também o fito de promover desenvolvimento econômico para a coletividade.

**Considerações iniciais sobre a LC n. 123/2006.**

     O Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte deu-se início por conta da LC n. 123 de 14 de dezembro de 2006 que também ficou conhecido como Lei Geral da ME e EPP.

     Partindo dos preceito fundamental constitucional, é de grande venha salutar sobre o princípio da isonomia que, por sua vez, como dizia o majestoso Ruy Barbosa: "deve-se tratar igualmente os iguais e os desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades". Ou seja, aquilo que pode efetivamente ser tolerável para empresas de grande porte, pode não ser para uma de médio e pequeno porte.

     Faz-se necessário observar que pequena empresa não possui o mesmo nível de compatibilidade com relação a uma de grande porte.

     Em suma, podemos afirmar que com o advento do estatuto junto com a Constituição Federal de 1988 promoveram um tratamento exclusivo às MEs e EPPs.

     No site da Universidade Empresa Brasil, há uma pesquisa que aponta um crescimento exponencial mostrando que em 2015 haverá 1 (uma) empresa para cada 24 habitantes. A instituição também publicou a relevância da lei geral para as MEs e EPPs, pois traz uma gama de oportunidades cessando possíveis informalidades no ramo empresarial, regularizando mais de 10 milhões de empreendedores informais. É relevante ressalvar que as MEs e EPPs dão um importante passo no crescimento do País, porque elas também distribuem capital.

     Qual o conceito para ME e EPP? As MEs são aquelas que possuem atualmente um faturamento anual igual ou inferior a 360.000,00. Já as EPPs, possuem um faturamento anual sob sua receita bruta de mais de 360.000,00 e igual ou inferior a 3.600.000,00.

**Art. 51, da LC n. 123/06**

     Este artigo tem seu texto na seção "Das obrigações trabalhistas", no Cáp. "Das simplificações das relações de trabalho", hoje o art. torna dispensável:

1) Afixar quadro de trabalho nas suas dependências;

2) Anotação de férias nos livros ou fichas de regulamento;

3) Empregar e matricular aprendizes em cursos do serviços do sistema "S"

4) Da posse do livro de inspeção do trabalho;

5) comunicar MTE concessão de férias coletivas.

     Na modificação do regime jurídico das MEs e EPPs o legislador tentou desburocratizar, buscando cessar novos problemas aos novos empresários.

**Do quadro de trabalho - lei n. 8.841/99**

     Esta lei falava sobre o tema em um de seus artigos que dispunha sobre normas celetistas não aplicadas no mundo societário, em suma, esta lei foi totalmente revogada. Desde sua revogação se faz dispensado o quadro de horários. Percebe-se que houve uma transformação neste sentido, pois a lei anterior referia-se a CLT e era cabalmente inaplicável às MEs e EPPs. No novo estatuto se fez observância do art. 74, § 2, da CLT, logo foi tido como válido o quadro de horários para as MEs e EPPs, com isso, restou polêmicas e a alteração foi bastante rechaçada por doutrinadores.

     Segundo o professor Fernando Augusto de Vila Borges Sales: o novo estatuto, no que tange, ao controle de frequência das MEs e EPPs figurou situação pior. Afirmou também que vagas são as novas disposições, pois geram futuras incertezas em sua matéria. Adotar um controle de jornada seria uma desastrosa consequência, pois ficam passíveis de sofrerem punições administrativas e processuais. Faz criticas também dizendo que ao invés de ter o foco para o tratamento diferenciado para uma possível favoração, fez o oposto, pois criou uma obrigação extra, que aprioristicamente na lei n. 9.841/99 não tinha. Em suma, a LC n. 123/06 revogou a lei 9.841/99.

     As MEs e EPPs sujeitam-se ao art. 74,§ 2, da CLT dispõe sobre essas supracitadas que caso mantenham em seus estabelecimentos mais de 10 (dez) empregados elas estão obrigadas a terem um controle de jornada.

     Neste sentido foi editada a súmula 338/TST - fala sobre o ônus do empregador sobre o controle de jornada se caso conte com mais de 10 (dez) empregados.

     Outro doutrinador que aponta desvantagem da falta do controle de ponto  é o professor Marcelo Rogeri Grazziotin, fala sobre a desvantagem da falta do controle de ponto a ver: "O desperdício de tempo por parte dos empregados deixa mais de ocorrer, pois os mesmos ganham mais produtividade e desnecessidade na realização da manutenção de equipamentos (relógio, sistema eletrônico ou ficha de ponto). Por outro lado prejuízo maior é quando não há provas testemunhais para possíveis declarações, assim, a lide na justiça trabalhista aumenta e sem falar que, isso está relacionado ao pedido de ressarcimento de hora-extra por parte do laborante, quando aciona o empregador na justiça. Entretanto a prova testemunhal (prova oral) é a principal, mas as vezes ela vem imbuída de má-fé e nem sempre convém com a verdade dos fatos.

      Cabe ressaltar que isso esse controle de jornada, não funciona apenas como uma garantia ao empregador mas também ao empregador como formas cabais de provas, vindo então, resguardar possíveis reclamações trabalhistas infiéis.

**Da anotação das férias dos empregado**

     Não se tem como algo novo a anotação das férias nos livros ou fichas. Cabe dizer que a dispensa da anotação das férias no livro ou fichas de registros foi aceita com o vigor da LC n. 123/06 para as MEs e EPPs, muito embora, a anotação na CTPS tenha prevalecido, justo para ter como prova de que o empregado tirou férias naquele período. Confere também certa segurança jurídica ao ato.

**Do contrato de aprendizagem**

     A lei n. 123/06 em seu art. 51, III - desobriga as MEs e EPPs a contratar e matricular seus aprendizes no sistema "S" de cursos. Os aprendizes efetivam um contrato de aprendizagem que, por sua vez, são os contratos especiais, expressos e por prazo determinado, salvo se deficiente. Os que podem celebrar contrato de aprendizagem são aqueles que possuem idade de 14 a 24 anos de idade que se inscrevam em programas de aprendizagem compatível com a sua formação moral, física e psicológica. Podem também ser aprendizes aqueles que estudam em escola técnica educacional e agrotécnica e também as entidades sem fins lucrativos. Na efetivação do pacto o aprendiz se compromete com as realizações das diligências e tarefas da empresa, observando os princípios: Garantias do acesso e frequência obrigatória para os que estejam cursando o ensino fundamental.

     As EPPs tem o direito de contratar aprendizes e caso os contrate fica facultada também de mantê-los em cursos de aperfeiçoamento. O encargo de arcar com o curso profissionalizante recais apenas sobre as empresas de médio e grande porte.

     Mas afinal, o que proporciona a aprendizagem? Hipoteticamente falando o aprendiz toma maior parte do seu tempo "livre" para se preparar pro mercado do trabalho. Por outro lado as empresas também se beneficiam, pois recebem de antemão estes funcionários após o término do curso. A contribuição da empresa com estes é de apenas 1% do valor bruto da sua folha de pagamento.

     O número de aprendizagem foi imitado conforme dispõe a CLT no art. 429, no mínimo 5% e no máximo 15%.

     A empresa ao firmar o contrato com o aprendiz elas também contribuem com o aprimoramento profissional deste mais jovem gradual profissional.

     Além de outras garantias a Constituição Federal de 1988 assegura a proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz aos quatorze anos.

     O que preza o estatuto das MEs e EPPs? Preza os interesses do grupo econômico em prol da educação do menor. A essência para se efetivar contratos com aprendizes é pela justeza da prestação e responsabilidade social, junto com o desenvolvimento social.

**Da posse do livro intitulado "Inspeção do trabalho"**

     A CLT na portaria n. 3.158/71 disciplina o assunto, o qual os agentes da revista do trabalho registrarão sua visita no estabelecimento. Caso haja mais de um estabelecimento, filial ou recursal, deverão possuir tantos livros de inspeção do trabalho quantos estabelecimentos tiverem. Muito embora as MEs e EPPs estão desobrigadas deste dever.

     Houveram discussões antagônicas acerca desta desobrigação, tendo em vista, a importância da segurança dos ali presentes. No livro são lavradas as problemáticas pelo auditor/inspetor com respeito a incêndios, atestados médicos, condições sanitárias, entre outros.

**Da comunicação do MTE da concessão das férias coletivas.**

     No art. 139, §2 da CLT - reza que as férias coletivas terão que ser comunidade em até 15 dias no mínimo, tem que avisar o sindicato da categoria e afixar no local de trabalho uma cópia que verse sobre tal disposição.

**Conclusão:**

     Diante do Estatuto percebemos consideráveis melhorias e retrocessos. Em suma, o material apresentado nesta lei são bastante restritos no que tange as relações de trabalho. A lei recente vigora com uma escassez matéria.

     Do ponto de vista trabalhista, sem sombra de dúvidas, não serão essas as novidades expostas por esta lei, pois esta incentivar as MEs e EPPs a formalizarem seus negócios.

     O Estatuto mostra um certo retrocesso, pois as modificações supracitadas não poderão ser mensurar se não negativamente. Infelizmente uma lei que teria a possibilidade de ofertar melhorias e incentivar as relações trabalhistas, acaba por se tornar desvantajosa para a coletividade.

     Muito embora, há de saudar a nova lei, com o advento do controle de jornada. Bem como também a dispensa do livro ou registro de inspeção do trabalho que não era para ser retirado. Apesar dos avanços o anacronismo supera-os, por isso esta precisa ser revisionada.

**Fontes:**

Art. 51 da LC n. 123/06

Lei n. 8.841/99

CLT