A Lei da Liberdade Econômica e seus reflexos no Direito do Trabalho

por Gilberto Stürmer

O presente artigo, vinculado ao projeto e à linha de pesquisa deste autor no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, visa destacar pontos importantes e reflexos da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, que instituiu e Declaração dos Direitos de Liberdade Econômica, no Direito do Trabalho.
Oriunda da Medida Provisória nº 881, de 2019 e do Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 21, também de 2019, a lei instituiu a referida declaração de direitos de liberdade econômica, estabelecendo normas de proteção à livre iniciativa e ao libre exercício de atividade econômica, além de outras disposições.
Refere o artigo 1º, no seu parágrafo 1º, que o disposto nesta lei será observado na aplicação e na interpretação do direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho (grifei).
Entre os princípios que norteiam a lei estão a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas, a boa-fé do particular perante o poder público, a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício das atividades econômicas e o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado.
O texto original da Medida Provisória, que tratava de mais alterações na legislação trabalhista, acabou sendo "enxugado" na Câmara dos Deputados.
Assim é que acabou tratando dos seguintes pontos da CLT:

I – Registro de Ponto:
A lei alterou o artigo 74 da CLT, referindo no seu caput, que o horário de trabalho será anotado em registro de empregados. Foi revogado o parágrafo primeiro e, a principal alteração no dispositivo, se deu no seu parágrafo segundo, e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.
Foi permitida a pré-assinalação do período de repouso, tornando desnecessária tal marcação no dia-a-dia. A medida é positiva, já que visa desburocratizar e descongestionar a marcação do ponto.
Registra-se a importância, também, as alterações do parágrafo terceiro, dispondo sobre a possibilidade de que, em trabalho realizado fora do estabelecimento, os empregados possam manter o registro de horário em seu poder.
Por último, e também de grande relevância, foi acrescentado o parágrafo quarto, admitindo o registro de ponto por exceção, desde que haja acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A nova regra admite que, em jornadas normais, não haja necessidade de registro de ponto, o que se torna necessário apenas em jornadas extraordinárias, distintas do pactuado.

II- Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS:
Os artigos 14 a 16 da CLT, que tratam da emissão da Carteira de Trabalho, foram alterados pela lei. Os artigos 17 a 24, sobre a mesma matéria, e os artigos 25 a 28, que tratavam da entrega das Carteiras de Trabalho, foram revogados.

As anotações na CTPS, reguladas pelo artigo 29 da CLT, também tiveram alterações.
O ponto principal, foi a adaptação à nova realidade de desburocratização, substituindo a CTPS física por documento em meio eletrônico. O prazo de anotação pelo empregador é de cinco dias.
A alteração é positiva tanto para os empregadores, quanto para os empregados.

III- E-social:
O sistema de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais existente, é complicado e dificulta sobremaneira a atividade das empresas e, principalmente, de empregadores pessoas físicas, como o empregador doméstico. A ideia, mais uma vez, foi simplificar e desburocratizar o sistema.

IV- Desconsideração da personalidade Jurídica:
A alteração ocorreu no Código Civil, trazendo impactos à legislação trabalhista.
Foi acrescentado o artigo 49-A ao Código Civil, dispondo que a pessoa jurídica não se confunde com seus sócios, associados, instituidores ou administradores.
Em resumo (a matéria é aprofundada em outro artigo da presente coleção), houve alteração no artigo 50 do Código Civil, determinando que a execução atinja os bens pessoais dos sócios, tenha como condição a prova de que, estes, foram "beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso"
De outra parte, a nova lei traz as definições de "desvio de finalidade" e "confusão patrimonial" (condições do instituto), reduzindo a abertura para interpretações divergentes e, consequentemente, reduzindo a insegurança jurídica.

V- Inspeção Prévia:
A lei revogou a exigência de inspeção por autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho para início das atividades em novos estabelecimentos. A alteração também é positiva, na medida em que adequa a norma trabalhista à realidade atual. Na prática já não havia tal inspeção.

VI- Apresentação de Documentos em formato eletrônico:
Também em adequação à realidade, as empresas poderão arquivar os seus documentos em formato eletrônico e não mais no meio físico. A medida facilita a fiscalização e otimiza o espaço físico das empresas.
A lei retirou do texto da Medida Provisória, os artigos que tratavam da compensação de descansos e feriados e da autorização generalizada de trabalho aos domingos.
O presente artigo, embora meramente descritivo e com objetivo maior de descrever os reflexos da lei da liberdade econômica no Direito do Trabalho, é apenas um comentário que tem o condão de festejar as alterações acima referidas. Embora tímidas, visam adequar o Direito do Trabalho aos novos tempos.

Gilberto Stürmer
Advogado; Professor de Direito do Trabalho; Mestre em Direito pela PUCRS;
Doutor em Direito do Trabalho pela UFSC; Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha);
Titular da Cadeira nº 100 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho;
Titular da Cadeira nº 4, Fundador e Presidente (2018/2020) da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho