

# **LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

**LEI Nº 13.874, DE 20/09/2019**  
**Institui a Declaração de Direitos de**  
**Liberdade Econômica, estabelece**  
**garantias de livre mercado e altera**  
**diversas leis, dentre elas a CLT.**

# LIBERDADE ECONÔMICA

## Lei nº 13.874/2019



### BREVES COMENTÁRIOS

- O governo federal publicou em 20 de setembro de 2019 a Lei Federal nº 13.874, instituindo a **Declaração de Direitos da Liberdade Econômica**.
- A Lei da Liberdade Econômica originou-se em decorrência da conversão em lei da **Medida Provisória nº 881**, de 30 de abril de 2019, proposta inicialmente com o propósito de desburocratizar a organização e os embargos intrínsecos às atividades empresariais.

### BREVES COMENTÁRIOS

- A **Declaração dos Direitos de Liberdade Econômica (DDLE)** organiza normas e princípios a fim de assegurar a proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e trata igualmente da atuação do Estado como agente normativo e regulador, no âmbito previsto na Constituição Federal.
- Pela **DDLE**, é direito de toda pessoa desenvolver atividade econômica, para a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica.

### BREVES COMENTÁRIOS

- A **DDLE** traz inovações significativas ao estabelecer como direito de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento socioeconômico do País:
  - i. tratamento isonômico de órgãos da administração pública quanto ao exercício de atos de liberação de atividade econômica, os quais estarão vinculados aos mesmos critérios de interpretação adotados em decisões administrativas análogas anteriores;
  - ii. garantia de que o contratado, em negócios jurídicos empresariais, prevalecerá sobre normas de ordem pública, com algumas exceções específicas;

### BREVES COMENTÁRIOS

- iii. a garantia de que, nas solicitações de atos públicos de liberação de atividade econômica, o particular receba, após a instrução do processo, um prazo expresse para a análise do pedido, importando o silêncio da autoridade em aprovação tácita da solicitação, ressalvadas algumas hipóteses;
- iv. proibição de se exigir medida ou prestação compensatória ou mitigatória abusiva que distorça sua função e não se apresente razoável ou proporcional, no âmbito de estudos de impacto ou outras liberações de atividades econômicas no âmbito do direito urbanístico.

### BREVES COMENTÁRIOS

- Dentre os princípios norteadores trazidos pela Lei nº 13.874/2019, se vislumbra principalmente o estímulo às atividades econômicas, por meio de uma diminuição do intervencionismo estatal nas relações socioeconômicas desenvolvidas entre particulares, se baseando nos seguintes princípios:
  - i. a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas;
  - ii. a boa-fé do particular perante o poder público;
  - iii. a intervenção subsidiária e excepcional do Estado no exercício das atividades econômicas; e
  - iv. o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado.

## ALTERAÇÕES LEGAIS

- A Lei da Liberdade Econômica alterou diversos dispositivos legais, dentre eles alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Na esfera trabalhista podemos destacar alguns aspectos principais:
  - ✓ **Art. 3º, inciso II – atividade econômica em qualquer dia e horário???**
  - ✓ Registro de ponto;
  - ✓ Alvará e licença;
  - ✓ Fim do e-Social;
  - ✓ Carteira de trabalho eletrônica;
  - ✓ Abuso regulatório;
  - ✓ Desconsideração da personalidade jurídica.



## REGISTRO DE PONTO

- Ampliação da necessidade de registro de jornada. Antes a obrigatoriedade de anotação era apenas para empresas com mais de 10 (dez) empregados; agora a exigência passou para empresas com mais de **20 (vinte)** empregados.
  - No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas, sendo que a grande maioria conta com menos de 20 empregados. (Dados do Sebrae)
- Fim da obrigatoriedade de afixação do quadro de horários, permitindo apenas a anotação em registro de empregados.
- Possibilidade de registro de **jornada por exceção**, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- Nessa modalidade, é registrado apenas situações que extrapolem a rotina comum, como horas extras, faltas etc. Com a alteração criada pela lei, põe-se fim aos debates sobre a possibilidade ou não da instituição do ponto por exceção.

### REGISTRO DE PONTO

- Recente julgamento realizado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, foi dado provimento por unanimidade ao recurso avariado sob o nº [RR-2016-02.2011.5.03.0011](#), julgando válida a norma coletiva que autorizava a marcação apenas das horas extras realizadas pelo empregado. Na decisão, de relatoria do ministro Caputo Bastos, foi destacado que *“a Constituição da República reconhece a validade e a eficácia dos instrumentos de negociação coletiva, desde que respeitados os direitos indisponíveis dos trabalhadores”*.
  - O negociado prevalece sobre o legislado.
- Com a nova redação do texto celetista que autoriza o registro por exceção, acredita-se que haverá impacto na atual redação da Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho, transferindo para o empregado e não mais para o empregador, como é atualmente, o ônus da prova em relação à jornada de trabalho.

## ALVARÁ E LICENÇA

- Art. 3º - São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:
- IX – ter a garantia de que, nas solicitações de atos públicos de liberação da atividade econômica que se sujeitam ao disposto nesta Lei, apresentados todos os elementos necessários à instrução do processo, o particular será cientificado expressa e imediatamente do prazo máximo estipulado para a análise de seu pedido e de que, **transcorrido o prazo fixado, o silêncio da autoridade competente importará aprovação tácita para todos os efeitos**, ressalvadas as hipóteses expressamente vedadas em lei;
- Necessidade de ajustes nas legislações estaduais e municipais; Governo de Minas está elaborando um “kit municipal da liberdade econômica”, no intuito de levar para todas as prefeituras do Estado informações, atualizações e sugestões de adequações das políticas públicas locais frente à Lei 13.874/2019.

## **FIM DO E-SOCIAL**

- Art. 16 – O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) será substituído, em nível federal, por sistema simplificado de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais.
- Há ser substituído por um sistema mais simples que será implantado posteriormente pelo governo federal!

## **DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA**

- Alteração do art. 50 do Código Civil.
- Conceitua e delimita os requisitos que podem levar à desconsideração, como um meio de conceder maior segurança jurídica aos sócios ou administradores a partir de regras mais claras acerca das hipóteses em que poderão ter seu patrimônio atingido em litígios.

## **ABUSO REGULATÓRIO**

- Impede que o Poder Público edite regras que afetem a “exploração da atividade econômica” ou prejudiquem a concorrência.

## **CARTEIRA DE TRABALHO ELETRÔNICA**

- Alteração dos artigos 14 e 15 da CLT; com isso a Carteira de Trabalho será emitida, preferencialmente, em meio eletrônico. Em consequência dessa alteração, diversos artigos que tratavam da Carteira de Trabalho impressa foram revogados.

## **CARTEIRA DE TRABALHO ELETRÔNICA**

- **PORTARIA Nº 1.195, DE 30 DE OUTUBRO DE 2019.** Disciplina o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, e dá outras providências.
- Art. 1º - As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – **eSocial** ??????????
- Na Portaria constam os prazos para lançamentos de registros diversos (admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes, afastamentos).

## **FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM DOMINGOS E FERIADOS**

- O projeto original da lei previa a flexibilização das regras sobre o trabalho aos domingos e feriados, e pretendia revogar os artigos 6º-A e 6º-B, da Lei nº 10.101/2000.
- Apesar das discussões acentuadas no âmbito do Congresso Nacional, essa parte não foi aprovada pelo Senado Federal.
- O art. 3º, II, da Lei diz o seguinte: São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País: II – desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, sem que para isso esteja sujeita a cobranças ou encargos adicionais, observadas:
  - Já a alínea “c” diz: a legislação trabalhista.

## **FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM DOMINGOS E FERIADOS**

- Portanto, para o trabalho em feriados não houve nenhuma modificação, continua sendo tratado pela legislação trabalhista em um sistema de exceção, nos termos dos artigos 67, 68 e 70 da CLT, cabendo aos empresários atenção às especificidades das respectivas atividades econômicas.
- Especificamente em relação ao comércio, o trabalho aos domingos é autorizado, independentemente de previsão em acordos ou convenções coletivas, desde 09 de novembro de 1997, por iniciativa da Medida Provisória 1539-34, de 07 de agosto de 1997, cujas modificações posteriores culminaram com a edição do art. 6º, da Lei 10.101/2000.
- Repouso semanal remunerado deve coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo; domingo não compensado, paga-se o dia em dobro.



## **FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM DOMINGOS E FERIADOS**

- A única condicionante prevista na legislação refere-se à regulamentação do horário de funcionamento, que é competência do município, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição Federal de 1988.
  - Compete ao município regular o horário de funcionamento do comércio, e não determinar se pode ou não abrir em determinado dia.
- Já a utilização de mão de obra dos empregados do comércio em dias de feriados (federais, estaduais ou municipais) é autorizada única e exclusivamente por meio de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), nos termos do art. 6º-A da lei 10.101/2000.

## **FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM DOMINGOS E FERIADOS**

- Portanto, em que pese a liberdade de desenvolver atividade econômica em qualquer dia e horário, incluindo os feriados, prevista no inciso II, do art. 3º da Lei da Liberdade Econômica, temos que ela não é absoluta e deve ser conjugada à luz das legislações vigentes, mormente das leis especiais que disciplinam determinados seguimentos econômicos.

**OBRIGADO!**

Rua Curitiba, 561 – Centro  
Belo Horizonte/MG  
(31) 3270-3330  
[juridico@fecomerciomg.org.br](mailto:juridico@fecomerciomg.org.br)