

MEDIDA PROVISÓRIA 881/2019

DA LIBERDADE ECONÔMICA

E SEU IMPACTO

TRABALHISTA

Desde o governo Temer, a legislação trabalhista vem sendo significativamente alterada: primeiro, pela conhecida “Reforma Trabalhista” e, recentemente, pela Medida Provisória intitulada “Liberdade Econômica”. Esta última trata da desburocratização de processos aos empresários, além de mudar regramentos trabalhistas, o que é alvo de nossas considerações.

Uma das questões polêmicas e que acabou não sendo aprovada visava à restrição de trabalho aos domingos e feriados. No caso, do modo como estava na MP, somente a cada quatro semanas é que o empregador estaria obrigado a conceder a folga exatamente no domingo ao empregado. Com isso, mantiveram-se os ditames do artigo 67 da CLT, que diz: “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”.

Assim, pela legislação atual, mantêm-

-se as folgas coincidindo aos domingos, exceto se em determinada convenção coletiva de trabalho houver disposição em contrário.

A novidade mais latente nesta MP foi a autorização do chamado “ponto por exceção”, ou seja, em vez de o empregado registrar o ponto na entrada, saída e retorno do almoço e término do expediente (o padrão na jornada de trabalho do dia a dia), passa a ser autorizado exatamente o contrário, ou seja, o que sai do trivial (atrasos, horas extras, saídas mais cedo, etc.).

Salienta-se que esse novo tipo de registro será chancelado se houver acordo individual com o empregado por escrito, ou por acordo coletivo junto ao sindicato, ou se previsto na convenção coletiva de trabalho. Ainda em relação ao item, é prudente a empresa aguardar o comportamento do judiciário para iniciar esse tipo de controle com os funcionários.

Outra questão importante também é que, antes da MP 881, existia a obrigação do quadro de horários dos empregados em local visível (em geral, no qua-



Ilustração: Reprodução

dro de avisos da empresa); entretanto, a nova legislação excluiu essa obrigação.

Além disso, o que antes a CLT exigia quanto ao número mínimo de trabalhadores para obrigar a empresa a ter controle de jornada, ou seja, 10 funcionários, conforme exigia o artigo 74, § 2.º da CLT, passou o número de trabalhadores a ser de, no mínimo, 20, para a obrigação do empresário de possuir controle de horário.

Por fim, a MP prevê a chamada carteira de trabalho digital, que substitui a de papel. No caso, os registros serão informatizados.

Concluindo, de dois anos até o momento, muitas disposições de ordem trabalhista foram alteradas, seja para fomentar a abertura de novas vagas de emprego, seja para desburocratizar situações que envolvam a relação empregado-empregador, cabendo à sociedade verificar os efeitos práticos dessas alterações no dia a dia, bem como eventuais mudanças na legislação.

Alexandre Gaiofato de Souza é advogado, vice-presidente da Câmara dos Lojistas do Bom Retiro, advogado da Associação Brasileira da Indústria e Comércio de Máquinas e Costura Industrial, Componentes e Sistemas (Abramac) e sócio da Gaiofato e Galvão Advogados Associados. alexandre@gaiofatoegalvao.com.br

Fábio Christófar é advogado e sócio do escritório Gaiofato e Galvão Advogados Associados. fabio.christofaro@gaiofatoegalvao.com.br