

# INFORME TRABALHISTA

## Dispensas discriminatórias

Acolhido pedido de indenização feito por trabalhadora discriminada por ser mulher

//pág.02

### ARTIGO

#### MP 1045: votação e rejeição da minirreforma trabalhista no Senado

Por Paula Corina Santone

//pág.12

Hot  
Picks

Indenização  
por depressão

//pág.05

A estigma  
do câncer

//pág.07

# BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

SETEMBRO  
2021

---

**N**esta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de agosto e chamamos a atenção para quatro que tratam novamente das indenizações devidas em razão de discriminação no ato da dispensa de trabalhadores portadores de doenças graves.

Como mencionamos no Informe anterior, a Justiça do Trabalho vem alargando o conceito de doenças graves ou que causem estigma cada vez mais.

As decisões que trazemos neste Informe sobre o tema enten-

deram como discriminatórias as dispensas de trabalhadores com HIV, câncer, depressão e vítima de gordofobia.

Ademais, foi estabelecida a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços no caso de dispensa discriminatória do trabalhador pelo prestador.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Confira também o artigo publicado por nossa sócia, Paula Corina Santone, acerca da rejeição da minirreforma trabalhista pelo Senado.

Ótima  
leitura!

# Dispensas discriminatórias

Acolhido pedido de indenização feito por trabalhadora discriminada por ser mulher

*Decisão é da 4ª Vara do Trabalho de Brasília (DF)*

**A** juíza Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão, em exercício na 4ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), acolheu pedido de indenização por danos morais feito por uma trabalhadora discriminada em seu ambiente de trabalho, por seu superior hierárquico, por ser mulher. De acordo com a autora da reclamação – que trabalhava como líder de operações –, seu coordenador dizia que gestão de equipe não era coisa para mulheres. Na sentença, a magistrada lembra que a proteção à mulher contra discriminação tem estatura constitucional, e que é dever do Judiciário efetivar essa proteção.

Admitida em janeiro de 2016 como líder de operações, a trabalhadora conta na inicial que era humilhada em seu local de trabalho pelo coordenador. Além de sempre apontar defeitos em seu trabalho, com reclamações e críticas na frente de todos, o coordenador teria dito que a equipe não

era boa porque era coordenada por uma mulher, e que mulher não servia para coordenar equipes. Ela diz que chegou a pedir demissão, mas foi convencida a permanecer no emprego pelo supervisor. Contudo, alega que continuou passando por situações vexatórias com o coordenador, que seguia dizendo que gestão não era coisa para mulher. Diante desse cenário, a trabalhadora acionou a justiça requerendo indenização por danos morais.

Em defesa, a empresa afirma que a trabalhadora atuava como líder em um ambiente predominantemente masculino, o que demonstra que valoriza a diversidade entre seus colaboradores. Diz que recebia feedbacks negativos, mas que estava satisfeita com o trabalho da autora da reclamação, que só foi demitida em razão da perda de um contrato por causa da pandemia.

## Legislação

**D**e acordo com a magistrada, a proteção das empregadas contra discriminação tem estatura constitucional, estando presente nos artigos 1º (incisos III e IV), 3º (inciso IV), 5º (inci-

so XLI) e 7º (incisos XXX e XXXI). Nesse sentido, ressaltou que o Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, que prevê, em seu artigo 7º,

a obrigação de adotar medidas que proibam toda discriminação contra a mulher e a estabelecer proteção jurídica dos direitos da mulher em base de igualdade com o homem, garantindo, “por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação”, tomando medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa.

O combate à discriminação contra a mulher também é tema da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, de 1994, lembrou a magistrada. O documento diz que violência contra a mulher é qualquer conduta baseada no gênero, que causa morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Já a Convenção nº 111 da OIT afirma que “todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado,

em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação”.

Ainda de acordo com a magistrada, a discriminação contra a mulher foi incluída como tipo penal no Código Penal Brasileiro. Segundo o artigo 147-B, é crime “causar dano à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento emocional ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação”. A pena prevista é de reclusão, de seis meses a 2 anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

## Fatores histórico/culturais

**E**ntretanto, revelou a magistrada, mesmo com esse vasto arcabouço normativo, fatores históricos e culturais enraizados na nossa sociedade patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e que trabalho de homem vale mais do que trabalho de mulher. “Essa divisão fica ainda mais evidente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, como no presente caso, de modo que, como discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, buscou-se desqualificar as mulheres que rompem

essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio”.

No caso em análise, a juíza salientou que testemunha ouvida nos autos disse que percebeu haver implicância com a autora da reclamação por parte do coordenador, e que “transparecia” haver preconceito para com a líder pelo fato de ela ser mulher. Disse, por fim, que a autora da reclamação e sua equipe eram realmente motivo de chacotas e fofocas.

Como a empresa mesmo afirmou que recebeu feedbacks negativos – o que demonstra que algo estava errado –, devia provar que tomou ativamente medidas

necessárias para evitar ou coibir agressões decorrentes do fato da autora da reclamação ser a única mulher trabalhando em um ambiente predominantemente masculino, como admitido na defesa. O superior hierárquico tratava a trabalhadora de forma vexatória e humilhante, reiteradamente, atentando contra sua dignidade, ocasionando profundo abalo psicológico, e a conduta empresarial foi omissa, pois não procurou apurar de forma célere e eficaz os episódios narrados pela trabalhadora, fortalecendo a atitude do assediador e

tratando a autora da reclamação de forma discriminatória.

Assim, “diante da inércia da empresa em solucionar as agressões psicológicas relatadas pela autora e comprovadas pela testemunha, corroboradas com o fato admitido pela defesa de que ela era a única mulher trabalhando em um ambiente masculino, está caracterizado o ato ilícito ensejador do dano moral”, concluiu a magistrada ao deferir o pleito de pagamento de indenização por danos morais em razão da discriminação de gênero.

Fonte: TRT da 10ª Região (TO/DF)





## Visão RFAA

*De fato, como lembrado na decisão, apesar do robusto e extenso alicerce legislativo sobre o tema que disciplina a proteção das empregadas contra a discriminação tanto na esfera constitucional, como em tratados e convenções internacionais às quais o Brasil aderiu e até no próprio Código Penal Brasileiro, há fatores históricos e culturais enraizados na sociedade ainda patriarcal que propiciam a perpetuação da discriminação contra a mulher e da crença de que há trabalhos de homens que as mulheres não conseguem ou não podem fazer.*

*Assim, restou caracterizado neste caso o ato ilícito a ensejar a reparação por dano moral, sendo concedida à trabalhadora uma indenização pela discriminação de gênero.*

## em destaque

# Indenização por depressão

**Empregada despedida após informar que fazia tratamento para depressão deve ser indenizada**

*Desembargadores consideraram dispensa discriminatória*

**U**ma analista de uma empresa de produtos de consumo que foi despedida alguns dias após ter comunicado à empregadora que estava em tratamento para depressão obteve direito a indenização por danos morais e ressarcimento relativo ao período de afastamento, a ser pago em dobro. A rescisão contratual foi considerada discriminatória pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). Os desembargadores justificaram que a empregadora poderia ter atendido sua necessidade administrativa de reestruturação em diversos setores, inclusive mediante cortes, sem

dispensar a autora, enquanto ela se encontrava em tratamento medicamentoso. A decisão manteve a sentença proferida pela juíza Daniela Floss, da 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, apenas aumentando o valor da indenização por danos morais de R\$ 5 mil para R\$ 10 mil.

A autora trabalhou para a reclamada como analista de pós-venda júnior, no período de fevereiro de 2018 até outubro de 2019. Ela relata que, no final de setembro de 2019, informou ao seu coordenador que, há algum tempo, fazia tratamento para depressão com medicação de uso contínuo, e que estava enfrentando novas crises. Foi,

então, orientada pelo coordenador a conversar com a psicóloga da empresa, o que fez. Poucos dias depois, recebeu comunicação de antecipação das suas férias, que deveriam ser fruídas entre 7 e 16 de outubro. Por orientação do médico da empresa, ficou afastada até o dia 17, retornando ao trabalho no dia 18 de outubro, uma sexta-feira. Na segunda-feira seguinte, dia 21 de outubro, ela foi despedida sem justa causa.

A empresa alegou que a analista foi dispensada em razão da necessidade de reestruturação e de corte de gastos. Referiu, ainda, que a empregada se encontrava apta quando da dispensa, não tendo havido conduta discriminatória em razão do quadro de saúde por ela apresentado.

A juíza Daniela considerou, na sentença, que a sucessão de fatos que ocorreram após a comunicação ao coordenador sobre a doença psiquiátrica da empregada levam à conclusão de que a dispensa dela ocorreu de forma ilícita. Isso porque, na sequência do atendimento prestado pela psicóloga da empresa, no dia 1º de outubro de 2019, sucedeu a concessão de férias, em 7 de outubro, e, após o retorno das férias, ocorreu a rescisão sem justa causa, no dia 21 de outubro. “A despedida imediata ao retorno das férias, concedidas após a constatação do quadro de depressão que acometia a autora, induz à presunção de que sua despedida (e não de outro colega de trabalho) decorreu em virtude do seu estado de saúde”, concluiu a julgadora.

Diante disso, a magistrada entendeu que houve a dispensa discriminatória, deferindo, em consequência, o pagamento de indenização equivalente à remuneração em dobro (compreendendo salários, férias

com 1/3, 13º salário e FGTS com multa de 40%) do período compreendido entre e o dia da despedida e a data de publicação da sentença.

As partes recorreram ao TRT-4. Para o relator do caso na Segunda Turma, desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, a sentença de primeiro grau não merece reforma no que diz respeito à caracterização da despedida discriminatória. Segundo o julgador, a empresa tinha ciência do estado clínico da empregada e, mesmo assim, decidiu dispensá-la logo após o retorno das férias, mesmo estando a funcionária em tratamento medicamentoso para doença grave.

“Ademais, não é do trabalhador o ônus de comprovar a dispensa discriminatória, como pretende a parte ré, porque a Súmula nº 443 do TST autoriza a mera presunção de que o trabalhador sofre discriminação, diante do fato de portar doença que cause preconceito ou estigma. Por isso, ocorre a inversão do ônus da prova e passa a ser do empregador o dever de comprovar que a dispensa ocorreu por outro motivo”, sustentou o julgador. Assim, diante da irregularidade da dispensa, a Turma julgou devida a manutenção da condenação no pagamento do período de afastamento, em dobro, nos termos estabelecidos na sentença de origem.

Com relação ao valor da indenização pelos danos morais sofridos pela empregada, a Turma entendeu adequado aumentar a condenação para o valor de R\$ 10 mil, considerando, para tanto, a gravidade e repercussão da ofensa, a condição econômica do ofensor, a pessoa do ofendido e, por fim, a intensidade do sofrimento causado à vítima.

A decisão foi unânime no colegiado. Também participaram do julgamento a desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel e

o desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Cabe recurso do acórdão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

## comentário RFAA



### Visão RFAA

*Segundo a decisão, não é do trabalhador o ônus de comprovar que a dispensa foi discriminatória. Para tanto, o Tribunal invocou a Súmula 443 do TST que autoriza a mera presunção de que o empregado sofre discriminação pelo simples fato de ser portador de doença que cause estigma ou preconceito, razão pela qual ocorre a inversão do ônus da prova, que passa a ser do empregador, o qual deverá demonstrar que a dispensa ocorreu por outro motivo.*

*Com base nisso, o Tribunal manteve a condenação da empresa ao pagamento, em dobro, dos salários devidos no período de afastamento, majorando ainda o valor da indenização devida pelo dano moral.*

*De fato, o que se tem visto é que a Justiça do Trabalho tem alargado cada vez mais o conceito e rol de doenças graves que causam estigma ou preconceito. E, assim com neste caso, tem prevalecido o entendimento de que a despedida decorrente de ato discriminatório configura abuso de direito e, por conseguinte, ato ilícito a justificar a atuação do Poder Judiciário no intuito de coibir práticas discriminatórias em prejuízo dos trabalhadores, ainda que essas condutas não estejam previstas de forma taxativa e exaustiva na legislação.*

# A estigma do câncer

Tomadora de serviços tem responsabilidade subsidiária sobre dispensa discriminatória, decide TRT da 2ª Região (SP)

*Com a decisão, Sebrae permanecerá no polo passivo de ação trabalhista*

**A** Lei da Terceirização (13.429/2017) reforçou o raciocínio segundo o qual a tomadora de serviços (contratante) responde de forma subsidiária

pelos eventuais débitos da contratada. Com esse entendimento, a 57ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve o Sebrae no polo



passivo de uma ação para responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas.

A sentença, prolatada pela juíza Luciana Bezerra de Oliveira, diz respeito a um caso de dispensa discriminatória de um trabalhador com câncer, doença considerada estigmatizante. A decisão condenou uma empresa de terceirização de serviços, que alocava o empregado no Sebrae, ao pagamento em dobro de verbas que seriam devidas desde a data de dispensa até a data de ajuizamento da ação, além de indenização por danos morais no valor de R\$ 20 mil.

De acordo com os autos do processo, o próprio Sebrae tornou incontroversa a prestação de serviços no período indicado pelo reclamante por meio de documentos. Além disso, as provas testemunhais com-

provaram que o profissional esteve a serviço da entidade durante todo o curso do contrato.

Assim, o contratante arcará com todas as condenações em caso de inadimplemento por parte da empresa interposta, “não havendo qualquer fundamento jurídico ou legal para a exclusão dessas verbas”, conforme ressaltou a juíza titular da 57ª Vara.

Por medida de celeridade e economia, o Sebrae poderá indicar, em liquidação de sentença, bens da empresa de prestação de serviços que poderiam dar efetividade ao pagamento do crédito reconhecido, caso os meios ao alcance da vara não sejam suficientes para tal. Esgotada essa oportunidade, o Sebrae responde pela execução.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

## comentário RFAA



### Visão RFAA

*Cada vez mais temos notado que os Tribunais do Trabalho vêm alargando o conceito e as hipóteses de doenças tidas como estigmatizantes, tanto que houve a propositura de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 648) no STF pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) contra a súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que presume discriminatória a dispensa de empregado com doença estigmatizante, diante do seu conteúdo geral e abstrato. Referida súmula determina que: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. Contudo, em julgamento que se encerrou recentemente, o STF negou seguimento à ADPF por entender que referida medida era incabível para a finalidade pretendida. Existem também decisões que entenderam como discriminatórias as dispensas de trabalhadores com alcoolismo e em processo de transição de gênero.*

# O preconceito e o HIV

Auxiliar de fábrica despedida após informar que tem HIV deve ser indenizada

*Decisão é do TRT da 4ª Região (RS)*

**U**ma auxiliar de fábrica que foi despedida de um frigorífico após informar ao seu superior que é portadora do vírus HIV deverá ser indenizada. A decisão unânime da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) confirmou integralmente a sentença da juíza Lina Gorczewski, da Vara do Trabalho de Montenegro. Além da indenização por danos morais, de R\$ 10 mil, a trabalhadora deverá receber o valor R\$ 24,2 mil, correspondente ao dobro da remuneração devida no período de afastamento, conforme faculta a Lei nº. 9.029/95 nos casos em que não ocorre a reintegração do trabalhador ao emprego.

A trabalhadora descobriu em 2011 que era portadora do vírus, mesmo ano em que iniciou o trabalho na empresa. Naquele ano e nos seguintes, teve episódios de depressão profunda e precisou se afastar do trabalho por, no mínimo, sete vezes. Nunca houve problemas quando retornava ao trabalho. Em março de 2020, com o início da pandemia de Covid-19, informou ao superior imediato que pertencia ao grupo de risco para a doença, em razão do HIV. Imediatamente, foi afastada do trabalho por 14 dias e foi obrigada a gozar 30 dias de férias. No dia seguinte ao retorno, foi dispensada sem justa causa.

A magistrada Lina anulou a despedida e

determinou o pagamento das indenizações, pois considerou suficientes as provas de que a empresa optou por terminar a relação de emprego quando teve ciência da doença da autora. “A conduta adotada pela reclamada é reprovável e afronta os direitos de personalidade da trabalhadora, não podendo ser tolerada. Portanto, reconheço à autora o direito à percepção de indenização em razão dos evidentes prejuízos por ela sofridos”, ressaltou a juíza.

A empresa recorreu ao Tribunal para reformar a decisão ou reduzir os valores das indenizações fixadas. Alegou que a despedida ocorreu por mero poder potestativo do empregador. Os desembargadores, no entanto, mantiveram o entendimento de primeiro grau, de que as provas dos autos confirmaram a tese da trabalhadora. Os magistrados destacaram o teor da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A súmula também prevê que o ato é inválido e que o empregado tem direito à reintegração.

O relator do acórdão, desembargador André Reverbel Fernandes, ressaltou que a legislação trabalhista garante ao empregador o direito potestativo de rescindir o

contrato de seus empregados, mas que o ordenamento jurídico não tolera a exacerbação desse direito ou a sua utilização para atingir fins espúrios. Para o magistrado, a despedida decorrente de ato discriminatório constitui verdadeiro abuso de direito, configurando ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. “O Poder Judiciário deve atuar de modo a coibir a adoção de práticas discriminatórias em desfavor dos obreiros, ainda que não previstas taxativamente na legislação. A despedida da autora, pelo fato de ter contraído uma doença grave, certamente atingiu a sua esfera

moral, causando humilhação e sofrimento. Além disso, a despedida discriminatória caracteriza o chamado dano moral puro, que dispensa qualquer prova, uma vez que o prejuízo que dele decorre é presumível”, concluiu o relator.

Também participaram do julgamento os desembargadores João Paulo Lucena e Maria Silvana Rotta Tedesco. Cabe recurso ao TST.

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

## comentário RFAA

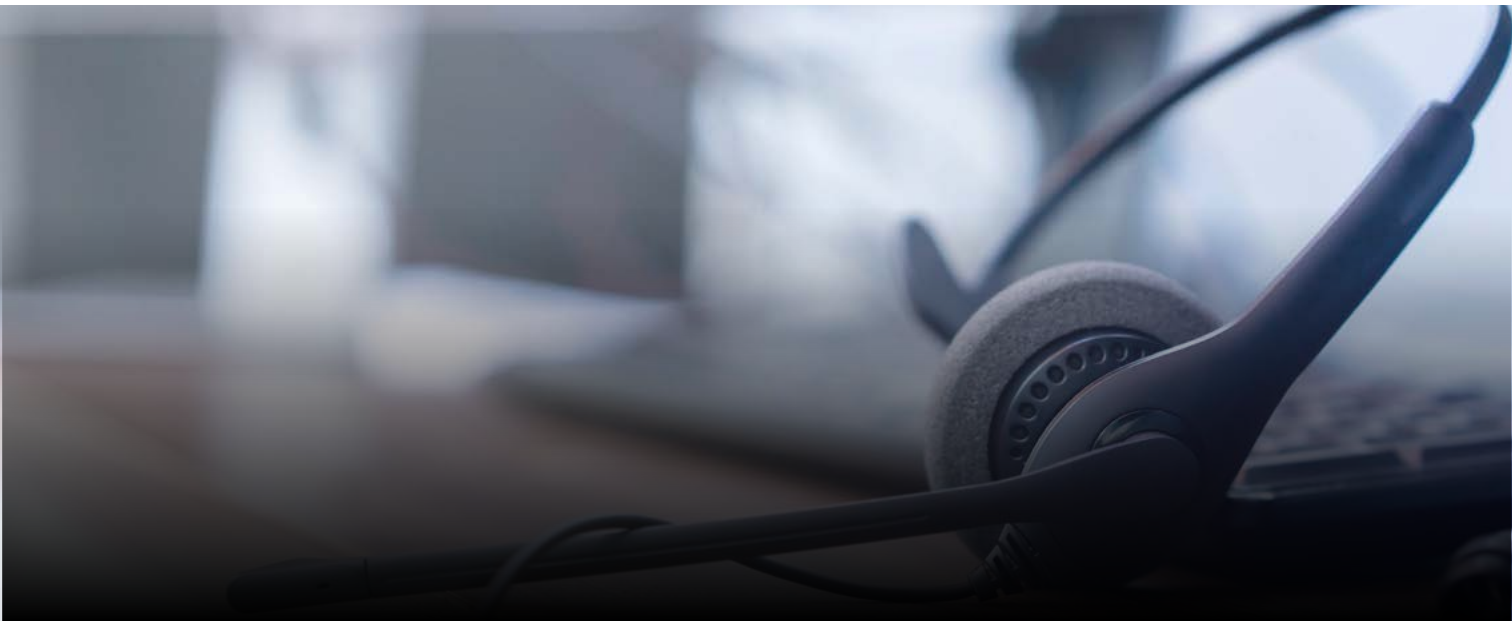


### Visão RFAA

*Mais uma vez, houve destaque para o teor da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A Súmula também prevê que o ato é inválido e que o empregado tem direito à reintegração.*

*Ainda, segundo o Tribunal, a despedida decorrente de ato discriminatório constitui verdadeiro abuso de direito, configurando ato ilícito, nos termos do artigo 187, do Código Civil, sendo que o Poder Judiciário deve atuar de modo a coibir a adoção de práticas discriminatórias em desfavor dos trabalhadores, ainda que não previstas taxativamente na legislação.*

*A decisão também lembrou que a despedida discriminatória caracteriza o chamado dano moral puro, que dispensa qualquer prova, uma vez que o prejuízo que dele decorre é presumível.*



# Caso de **gordofobia**

Operador de telemarketing será indenizado

**A** Atento Brasil foi condenada pela Justiça do Trabalho na Bahia a indenizar em R\$ 3 mil um operador de telemarketing vítima de gordofobia por parte de sua supervisora hierárquica. O trabalhador comprovou ter sido humilhado com ofensas e palavras de baixo calão. A decisão foi da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5-BA), que reformou a sentença da 32ª Vara do Trabalho de Salvador, aumentando o valor da indenização, fixada em R\$ 1 mil pela Vara. Ainda cabe recurso.

De acordo com o relator do acórdão na 2ª Turma, desembargador Renato Simões, ficou comprovado o excesso cometido pela superior hierárquica, fato que requer uma indenização por danos morais. O magistrado pontuou que o assédio foi amplamente

demonstrado no depoimento da testemunha, sendo a supervisora sempre hostil e difícil, tratando os operadores, principalmente o autor da ação, com discriminação por estar com sobrepeso, além de outras humilhações.

No que se refere ao valor indenizatório, o desembargador-relator afirmou: “considerando a gravidade do dano, consubstanciado no constrangimento de submeter um empregado a tratamento inadequado; considerando ainda a capacidade financeira do agressor (fato notório), sem, contudo, provocar-lhe empobrecimento injusto, há que ser majorada a condenação da empresa ao valor de R\$ 3.000,00 pelo dano moral”.

**Fonte:** TRT da 5ª Região (BA)

## MP 1045: votação e rejeição da minirreforma trabalhista no Senado

Publicado originalmente no Conjur

Na última quarta-feira (1º/09), o Senado votou a Medida Provisória (MP) 1045, vindo a rejeitá-la ao final do processo de votação.

No seu texto original, a MP apenas prorrogava a redução proporcional dos salários e da jornada ou a suspensão dos contratos de trabalho mediante pagamento de benefício emergencial aos trabalhadores como forma de auxiliar no enfrentamento da crise ocasionada pela pandemia da Covid-19.

Contudo, quando da votação na Câmara, houve a inclusão de uma minirreforma trabalhista. Entre as medidas aprovadas, havia a criação de três modalidades de contratações distintas com a diminuição de direitos trabalhistas, sendo uma delas sem registro em carteira de trabalho, além de alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras legislações também.

Em razão disso, a votação no Senado gerou grande debate e discussão, especialmente por parte da oposição ao governo federal, que fez duras críticas ao texto, questionando severamente os aspectos mais polêmicos, como a redução de horas para algumas categorias profissionais (bancários, jornalistas e operadores de telemarketing) e a restrição de acesso à Jus-



Por Paula Corina Santone

Sócia da área Trabalhista

tiça gratuita de uma forma em geral (e não apenas na esfera trabalhista).

No placar, foram 47 votos contra, 27 a favor e uma abstenção. A maioria que se posicionou de forma contrária se manifestou no sentido de que não haveria como agasalhar a inclusão de 73 novos artigos que visavam a alterar a CLT sem que houvesse um grande debate a nível nacional e envolvendo todos os setores interessados, incluindo os próprios trabalhadores.

De fato, era de se esperar que todos esses “jabutis” incluídos no texto substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados dificultariam a sua aprovação pelo Senado Federal.

Situação semelhante já se viu no passado, quando se buscou flexibilizar a legislação trabalhista por meio da inclusão de “jabutis” na MP 905/2019, que inicialmente tratava apenas do “contrato verde e amarelo”, mas que no processo de votação passou a contemplar mudanças significativas da legislação relacionadas a jornada de bancários, prêmios, vale-alimentação, trabalho

aos domingos e feriados, entre outras, e que acabou sendo revogada pelo próprio governo federal com a edição da MP 955.

Importante destacar que a atual rejeição da MP 1045 pelo Senado não afetou a prorrogação da redução de jornadas e salários, bem como a suspensão dos contratos de trabalho, pois a sua duração era de 120 dias, contados da edição da MP, que ocorreu em 27 de abril deste ano, tendo encerrado seu prazo, portanto, no último dia 26.

Resta agora aguardar para ver se o governo federal insistirá em promover nova reforma trabalhista por MP ou se deixará esse tema de lado para que siga seu trâmite natural, por meio da propositura de projeto de lei por uma das casas legislativas do Congresso Nacional.

#### São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510  
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)  
Tel.: +55 (11) 3050-2150  
Fax: +55 (11) 3050-2151

#### São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410  
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)  
Tel.: +55 (11) 4550-5121  
Fax: +55 (11) 4550-5121

#### RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS