

## MPs que flexibilizam legislação trabalhista são um alento na epidemia

O presidente Jair Bolsonaro assinou nesta terça-feira (27/4) duas medidas provisórias que [flexibilizam a legislação trabalhista](#) para mitigar os efeitos negativos provocados pela crise econômica imposta pelo avanço da Covid-19 no país.

Reprodução / Divulgação



Especialistas sustentam que medidas que flexibilizam legislação trabalhista representam suspiro para as empresas

Reprodução / Divulgação

As [MPs 1.045/2021](#) e [1.046/2021](#) foram publicadas pelo *Diário Oficial da União* nesta quarta-feira (28/4) e trazem, quatro meses depois da segunda onda da epidemia do novo coronavírus, uma nova rodada do programa para redução de jornada e salários ou suspensão dos contratos.

Especialistas em Direito do Trabalho ouvidos pela **ConJur** sustentam que as medidas representam um alento ao combalido setor produtivo. O advogado **Donne Pisco**, sócio-proprietário do Pisco & Rodrigues Advogados Associados, afirma que as medidas "restabelecem instrumentos bem sucedidos e que viabilizam a construções de soluções ágeis que atendem aos interesses de empregado e empregador".

Já a advogada **Cássia Fernanda Pizzotti**, do escritório Demarest, afirma que ambas MPs resolvem um vácuo que deixou as empresas sem alternativas para lidar com a redução de produção tanto para questão de inviabilidade de algumas práticas por conta das medidas de isolamento.

"A MP 1.045 replica as regras para formalização de redução de salarial ou suspensão contratual, as obrigações das empresas e a garantia provisória de emprego. O que existe de diferente é a mudança de faixa salarial para os casos em que não seria obrigatória a celebração de acordos ou convenção coletiva, até por conta da atualização do salário de contribuição", explica.

Já a MP 1.046 aborda outras alternativas para empresas que desburocratizam alguns itens que ficaram engessados pela CLT. "Muitos itens foram introduzidos por conta de algumas controvérsias em relação à [MP 927](#), como a disposição para implementação do trabalho remoto de modo mais imediato", diz.

A redução do prazo para o registro do teletrabalho em contrato de trabalho ou termo aditivo ao contrato também foi destacada pelo advogado



**Rodrigo Marques**, do Núcleo Trabalhista do Nelson Wilians Advogados. "A MP alterou esse prazo para apenas 48 horas, excluindo, ainda, a necessidade de registro no contrato ou termo aditivo, flexibilizando uma regra trabalhista para conceder mais efetividade e celeridade nesse período de agravamento da crise", explica.

Além disso, a MP 1.045 flexibilizou o prazo para o banco de horas firmado por meio de acordo individual, ao passo que a CLT determina que este será de até seis meses, a MP estende o prazo para 18 meses.

Para **Valéria Wessel S. Rangel de Paula**, do escritório Castro Barros Advogados, merecem atenção a exclusão do empregado com contrato de trabalho intermitente, que agora não faz jus ao benefício; o prazo de pactuação das medidas de suspensão dos contratos de trabalho e redução da jornada de trabalho e salário, agora de 120 dias; e a possibilidade de acordo individual com empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300, independente da receita bruta do empregador.

"Na MP 936 havia previsão de salários até R\$ 2.090 ou R\$ 3.135, a depender da receita bruta do empregador, no ano-calendário de 2019. Permanece a possibilidade de negociação individual para empregado hipersuficiente, que é aquele portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente de R\$ 12.867,14)", afirma Valéria.

As novas regras também permitem a antecipação de feriados religiosos a critério do empregador, que antes poderiam apenas ser antecipados com a concordância dos empregados. Valéria também destaca que foi incluída disposição expressa de que as férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, podem ser descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão, tema que gerou controvérsia no ano passado e que agora confere maior segurança jurídica para as empresas.

**Wilson Sales Belchior**, sócio de RMS Advogados e conselheiro federal da OAB, por sua vez, defende que o objetivo de preservar empregos e renda é importante em um cenário de crise econômica agravada pelo prolongamento da pandemia. "Para as empresas, a oportunidade deve ser acompanhada de um planejamento estratégico de médio e longo prazos abrangendo aspectos jurídicos e financeiros, além dos riscos envolvidos", sustenta.

Por fim, **Thiago Chohfi**, professor de pós-graduação na área do Direito do Trabalho do Mackenzie Campinas e sócio da Chohfi & Lopes Sociedade de Advogados, lembra que a MP 1.045 é aplicável somente aos contratos na data de hoje, 28 de abril. "Isso é muito importante porque os novos contratos não podem ser objeto de qualquer tipo de redução de jornada e salário", diz.

O advogado trabalhista **Pedro Maciel**, sócio da Advocacia Maciel, explica que as medidas provisórias trouxeram uma maior especificidade em relação às suas antecessoras. Além disso, ele destaca que o FGTS dos meses de abril, maio, junho e julho pode ser pago de forma parcelada sem incidência de correção, em até quatro parcelas sendo pagas a partir de setembro.

## Empregada Gestante



Para a advogada **Ana Paula Pereira do Vale**, sócia do Pereira do Vale Advogados, há que se destacar a menção expressa à empregada gestante. "Em 2020, muito se discutiu a respeito do marco inicial do período de garantia provisória ao emprego da gestante que tivesse seu contrato de trabalho suspenso ou a jornada de trabalho reduzida; contudo, a MP 1.045/2021 dispõe expressamente que o período da garantia provisória da empregada gestante será contado desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto", explica Ana Paula.

A advogada ainda destaca também que a MP 1.045/2021 previu, ainda, que o salário-maternidade será pago à empregada considerando a remuneração integral ou o último salário de contribuição (valores a que teriam direito antes da aplicação da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato de trabalho).

### **Veja algumas das principais mudanças:**

#### **Flexibilização temporária de normas**

- Adiantamento do pagamento do FGTS do trabalhador por até quatro meses
- Antecipação de férias
- Flexibilização para decretar férias coletivas
- Antecipação de feriados
- Flexibilização de regras para alterar regime de trabalho para home office
- Regime especial de compensação de banco de horas

#### **Benefício Emergencial (BEm)**

Programa emergencial que autoriza suspensão de contrato e redução de jornada e salário de trabalhadores, com compensação a ser paga pelo governo às pessoas afetadas

- Patrão e empregado deverão negociar acordo
- Medida pode valer por até quatro meses. Nesse período, trabalhador recebe compensação pela perda de renda
- Cálculo depende do percentual do corte de jornada e valor que trabalhador tem direito atualmente com o seguro-desemprego
- Se o corte de jornada for de 50%, a compensação será metade da parcela de seguro-desemprego que o trabalhador teria direito se fosse demitido

#### **Date Created**

28/04/2021