

MEDIDA PROVISÓRIA N° 936, DE 2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências

EMENDA ADITIVA N° DE 2020

CD/20525.93632-60

Art. 1º Acresce-se o inciso IV ao art. 17, com a seguinte redação:

Art. 17

...

IV - os empregados que tiveram seu contrato de trabalho rescindido durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 poderão ser readmitidos a qualquer momento após o final do Estado de calamidade pública, não sendo necessário obedecer os limite legais da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 384/1992, ficando também suspensos durante o período em que a calamidade pública estiver em vigor os prazos dos artigos 451, 452 e 445 da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, inovou o ordenamento jurídico para, neste período de calamidade pública promovida pela COVID-19, preservar o emprego e a renda dos trabalhadores.

Porém, ao dispor sobre a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho, colocou prazo para essa alternativa, não levando em consideração que vários empregadores, empresas e comerciantes no geral podem, ainda, ter que

suportar um período maior de tempo para que tudo se normalize, até que o comércio e o turismo efetivamente voltem a funcionar.

Outro ponto que deixou de ser abordado é o fato de que vários empregados tiveram seus contratos rescindidos e, com isso, acabaram por ser dispensados se suas funções e de seus cargos laborais.

Tendo em vista o diagnóstico feito pela Instituição Fiscal Independente (IFI), no Relatório de Acompanhamento Fiscal nº 38¹, datado de março de 2020, consta explicitado que dependendo da extensão dos choques e das medidas políticas adotadas, pode haver um aumento do desemprego no país.

Com isso, algumas alternativas devem ser repensadas para que o número de desempregados no país não aumente de forma devastadora, visto que não se sabe ao certo quanto tempo a crise relativa à Pandemia irá perdurar no país.

Atualmente, em caso de uma demissão sem justa causa, o empregado possui direito a sacar o FGTS e ainda possui o direito a receber o seu seguro desemprego. Nesse caso, a empresa deve esperar o prazo de 90 (noventa) dias para admitir esse funcionário novamente.

Se a empresa fizer uma recontratação antes desse prazo, ocorre uma caracterização de fraude, o que pode levar a empresa a ter de pagar multas ou até mesmo ser alvo de um processo trabalhista.

A portaria nº 384/92 do MTB diz que deve ser respeitado o prazo de 90 (noventa) dias para a recontratação de um funcionário. Ela ainda complementa que caso seja comprovado que houve uma fraude na rescisão, o órgão responsável por fiscalização das relações de trabalho pode investigar os últimos contratos de rescisão feitos pela empresa em um período de 2 anos.

Já em relação a se readmitir um empregado por meio de um contrato de trabalho com prazo pré-determinado (ou contrato de experiência), é necessário respeitar um prazo de seis meses após o término do acordo anterior.

Do contrário, os vínculos precedentes podem ser automaticamente unificados ao convênio atual, sem determinação do prazo. Ou seja, um contrato de trabalho pleno, sem prazo determinado.

¹ Disponível em:

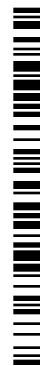
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/569834/RAF38_MAR2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ocorre que, por mais que o número de empregados tenha sido grande até o momento, vários empregados são altamente competentes, exercendo serviços específicos e com competências que chegam a ser difíceis de serem encontradas em outros empregados, e ao mesmo tempo difícil para os empregadores encontrarem novos funcionários qualificados, principalmente nesse período em que se deve evitar o contato social.

É fato notório que o setor aéreo foi um dos mais impactados pela crise, dessa forma, será de grande dificuldade a retomada de atividades a ela relacionadas, entre elas o turismo e hotelaria. Para uma prestação de serviços de forma qualificada são necessários empregados com competência suficiente para suprir a demanda, e o setor precisa recontratar funcionários que foram dispensados.

Tendo em vista a atual conjuntura do país, que se encontra altamente debilitado por conta da Pandemia do COVID-19, afetando de forma agressiva os trabalhadores que estão a perder seus empregos, sugere-se que seja acrescentado ao texto da MPV 936, o artigo 17, possibilitando a recontratação de empregados que haviam sido demitidos sem justa causa, em período inferior ao prazo de 90 (noventa) dias da demissão, suspendendo-se a determinação do art. 2º da Portaria nº 384/92 do MTB, e não caracterizando o ato da recontratação como ilícito, fazendo também com que não incida multa. Isso, respeitada a formalização da comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego quanto a recontratação.

Ainda, sugere-se que no texto do artigo supramencionado seja possível a recontratação por contrato com prazo determinado, sem que haja a observância do período dos 6 (seis) meses para haver uma nova contratação desse tipo. Isso, visto que não se sabe quanto tempo vai levar para os empregadores conseguirem se recompor em relação à crise econômica decorrente da calamidade pública e, por isso, o contrato por prazo determinado traz mais segurança aos empregadores, além de possibilitar a oportunidade de emprego. O disposto nos artigos 451 e 452 da CLT devem ser suspensos no período em que houver decretado o estado de calamidade pública, para que as recontratações por meio de contrato por prazo determinado não sejam caracterizadas como contratos pleno, ou seja, como se o contrato fosse para trabalho contínuo, sem prazo determinado.



CD/20525.93632-60

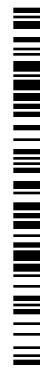
Além disso, os contratos de experiência poderão não poderão ser renovados, mas poderá ser estabelecido novo contrato como sendo de prazo determinado, visto que os contratos de experiência têm limite de 90 (noventa) dias. Assim, suspende-se o que preceitua o parágrafo único do art. 445 da CLT e se tem a possibilidade que mais pessoas possam continuar trabalhando, gerando movimentação econômica no país.

Dessa forma, é fundamental que a presente emenda seja aprovada, pois será o mecanismo necessário para evitar o falecimento de diversas atividades econômicas, visto que a população passa por um momento crítico e as precisam de empregos, e essa seria uma alternativa para manter grande parte da população recebendo sustento.

Brasília, 03 de abril de 2020.

Deputada Leandre

PV/PR



CD/20525.93632-60