



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

EMENDA N° - Aditiva

(à MPV 936, de abril de 2020)

**Inclui o art. 17 ao texto da
MPV 936, de 2020.**

CD/20495.19924-20

EMENDA ADITIVA

O artigo 17 faz-se incluir no texto da MPV 936, de 2020, passando a vigorar nos seguintes termos:

Art. 17. Os empregados que foram dispensados no período em que estiver estabelecida a calamidade pública, poderão ser readmitidos.

§ 1º - os empregados demitidos sem justa causa, poderão ser readmitidos observando:

I – prévia comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego para a suspensão do pagamento do seguro desemprego ao empregado que será readmitido;

II – o prazo de 90 (noventa) dias para nova readmissão, estabelecido pelo art. 2º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 384/1992, fica suspenso no período em que a calamidade pública estiver em vigor;

III – não será considerado ato ilícito o empregador que readmitir funcionário em período inferior aos 90 (noventa) dias contados da demissão, devendo o mesmo comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, justificando suas razões para a recontratação, não havendo, também, aplicação de multa.

§ 2º - os empregados que tinham contratos com prazo determinado, excepcionalmente, poderão ser recontratados sem que haja a observância do prazo de 6 (seis) meses para nova contratação.

I – a renovação do contrato por prazo determinado não caracterizará contrato de trabalho pleno, ou sem prazo



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

CD/20495.19924-20

determinado, mesmo no caso de ser celebrado com a mesma prestação de serviços do anterior, suspendendo-se o explicitado nos artigos 451 e 452 da CLT.

II – o disposto neste parágrafo será válido somente enquanto estiver decretado o estado de calamidade pública.

§ 3º - o contrato de experiência, delimitado pelo parágrafo único do art. 445 da CLT, não poderá ser renovado, mas poderá ser celebrado contrato por prazo determinado, sem a caracterização de ser trabalho pleno.

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.

¹ Disponível em:

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



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

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.

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

CD/20495.19924-20



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

CD/20495.19924-20

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.

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.



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

Brasília 03 de abril de 2020.

Deputada Federal **Magda Mofatto**

CD/20495.19924-20