



**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020**  
**(do Sr. Fernando Monteiro)**

Inclui o inciso IV no art. 17 do  
texto da MPV 936, de 2020.

**EMENDA ADITIVA**

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.

**JUSTIFICATIVA**

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.



CD/20324.26426-55



Porém, ao dispor sobre a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho, não considerou que vários empregados já tiveram seus contratos rescindidos e, com isso, acabaram por ser dispensados de suas funções e de seus cargos laborais.

Diagnóstico feito pela Instituição Fiscal Independente (IFI), no Relatório de Acompanhamento Fiscal nº 38, datado de março de 2020, informa 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 Brasil 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 tem direito de sacar o FGTS e ainda 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, pode ocorrer 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 pela 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 demitidos tenha sido grande até o momento, vários destes empregados são altamente competentes, exercendo serviços específicos e com competências que chegam a ser difíceis de serem encontradas, sendo difícil para os empregadores encontrarem novos funcionários qualificados.

É fato notório que o setor aéreo foi um dos mais impactos 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 precisará 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 perdendo seus empregos, sugere-se que seja acrescentado ao texto da MPV 936, no artigo 17, a possibilidade de recontratação de empregados que haviam sido demitidos sem justa causa, em período inferior ao prazo de 90 (noventa) dias da demissão, suspendendo-se somente neste momento 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 da 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 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 levando-se em conta que 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 perdurar o estado de calamidade pública, para que as recontrações por meio de contrato por prazo determinado não sejam





caracterizadas como contratos plenos, ou seja, como se o contrato fosse para trabalho contínuo, sem prazo determinado.

Além disso, os contratos de experiência não poderão ser renovados, mas poderá ser estabelecido novo contrato com 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, pedimos apoio para que a presente emenda seja acatada, pois será um mecanismo necessário para evitar o falecimento de diversas atividades econômicas e manter grande parte da população recebendo sustento, visto que a população passa por um momento crítico, que precisam de empregos.

Sala das Sessões, em

**Deputado Fernando Monteiro (PP/PE)**

CD/20324.26426-55