



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

Inclua-se novo artigo ao texto da
MPV 936, de 2020.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se onde couber no texto da MPV 936, de 2020:

Art. ... 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 recontração, não havendo, também, aplicação de multa.

§ 2º - os empregados que tinham contratos com prazo determinado, excepcionalmente, poderão ser recontraados 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 determinado, mesmo no



CD/20390.67695-83



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.

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.

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.



CD/20390.67695-83



Se a empresa fizer uma recontração 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 recontração 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 recontra 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 recontração 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 recontração como ilícito, fazendo também com que não incida multa. Isso, respeitada a formalização da comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego quanto da recontração.

Ainda, sugere-se que no texto do artigo supramencionado seja possível a recontração 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.

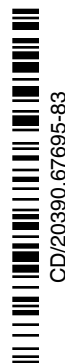
Sala das Sessões, em

CD/20390.67695-83



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Fernando Monteiro - PP/PE

Deputado Fernando Monteiro (PP/PE)



CD/20390.67695-83