

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020
(Do Sr. Wilson Santiago)

Suspende os efeitos das normas que definem prazos que impedem a readmissão de empregado demitido pela mesma empresa durante a vigência de estado de calamidade pública, reconhecida por órgãos da União, até seis meses após seu término.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei acrescenta parágrafo único ao artigo 452, do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para suspender os efeitos das normas que definem prazos que impedem a readmissão pela mesma empresa de empregados demitidos durante o estado de calamidade pública reconhecida por órgãos da União, até seis meses após o fim de sua vigência.

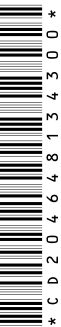
Art. 2º Acrescenta-se parágrafo único ao art. 452, do Decreto Lei nº 5.452/43, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 452.

.....

Parágrafo único. Ficam suspensos, durante a vigência de estado de calamidade pública reconhecida por órgão da União, até seis meses após o término do evento que gerou a medida, os efeitos das normas que impedem a recontratação do funcionário demitido pela mesma empresa.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

O Decreto Lei nº 5.452 instituiu no dia 1º de maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, que se notabilizou como a principal legislação trabalhista brasileira, passando a reger as relações de trabalho dos empregados que atuam na iniciativa privada, como também nas empresas prestadoras de serviços aos órgãos públicos, além daqueles que trabalham nas empresas de economia mista, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A CLT é omissa ao não definir de forma clara prazos para a recontratação de empregados desligados de uma mesma empresa. Do mesmo modo, a CLT também não define regras para a recondução dos empregados demitidos das empresas em função de crises sazonais de grande impacto socioeconômico, principalmente em decorrência de eventos que causam profundos danos humanos, materiais ou, mesmo, naturais, gerando, assim, desemprego em massa e infindáveis dramas sociais e, em muitos casos obriga o poder público a decretar o estado de calamidade pública.

O artigo 453 da CLT determina que em caso de recontratação do empregado o tempo de serviço anterior, ainda que não contínuo, deve ser computado ao novo vínculo de emprego, salvo se o trabalhador houver sido despedido por falta grave, ter recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. No entanto, nada diz sobre o lapso de tempo necessário para a sua recontratação, gerando com isso uma grande insegurança jurídica, principalmente em relação ao empregador.

Quando ocorrem demissões arbitrárias, a reintegração dos empregados aos quadros dos funcionais das empresas é um direito assegurado pela CLT, como, também, é assegurado aos trabalhadores a restituição dos prejuízos financeiros daí decorrentes. Geralmente essa reintegração resulta de decisões judiciais ou restauração de direitos violados que estão amparados por norma legal, como o reconhecimento de direitos das gestantes ou relacionados às doenças do mundo do trabalho. O artigo 471 da CLT é cristalino a esse respeito quando define que “ao *empregado afastado do*

emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.”

Do ponto de vista da atual legislação brasileira, a única previsão de readmissão de funcionário dispensado pela mesma empresa refere-se a dispensa sem justa causa, de acordo com o **art. 2º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 384/92**. Nesta hipótese o empregador é obrigado aguardar o prazo de 90 dias subsequente à data da rescisão do contrato de trabalho encerrado para fazer a readmissão do empregado, para não caracterizar, com isso, fraude no recebimento do benefício ao seguro-desemprego ou no levantamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Por conseguinte, a readmissão do empregado em prazo inferior a 90 dias configura fraude contra a legislação trabalhista por caracterizar que não há de fato a dissolução entre o antigo e o atual vínculo de trabalho. Buscando evitar essas práticas de dispensa fictícia que possam permitir fraudes no saque do FGTS ou no recebimento do Seguro-Desemprego, a legislação trabalhista vigente reconhece como ininterrupto o vínculo empregatício que não respeita esse prazo legal de 90 dias, salvo nos casos de demissão por justa causa, recebimento de indenização legal (FGTS) ou aposentadoria espontânea. Porém, nos casos em que há demissão sem justa causa é obrigatório o cumprimento deste interstício de três meses para que não haja levantamento irregular do FGTS ou de recebimento indevido do Seguro-Desemprego.

Pelas razões expostas, estamos sugerindo a suspensão da vigência de qualquer norma que impeça a recontratação do empregado demitido durante a vigência do estado de calamidade pública, reconhecida por órgão da União, ampliando os seus efeitos pelo prazo de até seis meses após o encerramento das medidas de combate aos danos humanitários, materiais ou ambientais que causaram o evento. Entendemos que não há, neste caso, tentativa de flexibilização ou violação da legislação trabalhista, mas a intenção de consagrarmos na legislação vigente um novo dispositivo de proteção social ao trabalhador, além de permitir ao empregado direito de recontratação do funcionário que foi desligado de sua empresa por razões supervenientes, em decorrência de acontecimentos fortuitos e de força maior, geradores de um estado de calamidade pública.

O presente projeto de lei objetiva garantir ao trabalhador acesso mais amplo ao mercado de trabalho, garantindo-lhe a possibilidade de readmissão pela mesma empresa onde mantinha vínculo de emprego antes do período de decretação do estado de calamidade pública, já que nem o empregado e muito menos o empregador deram causa ao rompimento da relação de emprego, impulsionado por razões superveniente que desestabilizaram momentaneamente essas relações de trabalho, geradas pela superveniência de uma crise socioeconômica inesperada.

A Portaria 384 de 19/06/1992, ao estabelecer impedimento para a recontratação do funcionário pelo mesmo empregador, na mesma função, durante o período mínimo de 90 dias, em decorrência de demissão sem justa causa, visa impedir o comeditamento de fraude para obtenção do Seguro-Desemprego e o levantamento dos depósitos do FGTS, o que configuraria desvio dos recursos e enfraquecimento das políticas públicas voltadas ao setor habitacional. Para se precaver de situações que caracterizem fraudes ou maiores implicações legais, muitas empresas só realizam a recontratação de ex-empregado após um período superior a seis meses da data de demissão, contados a partir do último dia de cumprimento do aviso prévio do ex-funcionário.

A intenção do atual projeto de lei visa regulamentar a recontratação pela mesma empresa do empregado, retirando qualquer impedimento que inviabilize a sua recondução aos quadros funcionais daquela empresa em que trabalhava, em função da ocorrência de tragédias socioeconômica, reconhecida pela decretação do estado de calamidade pública. Não tem sentido penalizar a empresa ou o empregado, impedindo ações que levem a sua recontratação pelo mesmo empregador, quando decorrer de caso fortuito ou de força maior geradores de desarranjos sociais e econômicos, proporcionando o desligamento do trabalhador do seu ambiente laboral. Neste caso, não é justo penalizar uma empresa e nem mesmo o empregado definindo-se prazos mínimos para a sua recontratação pela mesma empresa que o demitiu em decorrência dos fatos já citados. Não foram eles que deram causa ao rompimento do antigo contrato de trabalho, mas fatos humanos ou naturais supervenientes.

Mesmo após ao término da vigência do estado de calamidade pública, ainda permanecerão as consequências geradas pelas crises naturais e humanitárias causadas pelos eventos supervenientes que desestabilizam as estruturas da sociedade.

Neste sentido, propomos a suspensão dos efeitos das normas que estabelecem prazos limitadores da recontração de funcionários pela mesma empresa, até seis meses após a vigência do estado de calamidade pública, reconhecida por órgãos da União, já que as demissões dos empregados durante a ocorrência desses eventos não podem ser caracterizadas como fraude à legislação trabalhista, mas, decorrentes de razões fortuitas e de força maior, que precisam ser interpretadas a luz das consequências geradas por essas tragédias e pela supremacia dos interesses públicos.

Ante ao exposto, peço apoio ao meus Pares para a aprovação desta iniciativa legislativa que suspende os efeitos das normas que impedem a recontração de funcionários demitidos pela mesma empresa, durante a vigência de estado de calamidade pública, reconhecida por órgão da União, e até seis meses após o seu fim.

Sala das Sessões, em de de 2020.

Deputado WILSON SANTIAGO

PTB/PB

