



CÂMARA DOS DEPUTADOS

*PROJETO DE LEI N.º 3.507, DE 2020 (Do Sr. Wilson Santiago)

Suspender 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.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIAÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

(*) Atualizado em 27/03/2023 em virtude de novo despacho.

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 infundáveis 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) n° 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 supervenientes 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 cometimento 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 recontratação 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 recontratação 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

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores

pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/4/1975*)

§ 1º (*Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.770-4, publicada no DO de 20/10/2006*)

§ 2º (*Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.721-3, publicada no DO de 20/10/2006*)

Art. 454. Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado a plena propriedade desse invento. (*Vide Lei nº 9.279, de 14/5/1996*)

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471. 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.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo que estava obrigado.

§ 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966*)

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com

audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966*)

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966*)

PORTARIA Nº 384, DE 19 DE JUNHO DE 1992

O Ministério de Estado do Trabalho e da Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e pelo artigo 6º, inciso IV, alínea "a", e

CONSIDERANDO a necessidade de orientar a fiscalização do trabalho no sentido de coibir a prática de dispensas fictícias, seguidas de recontratação, com o único propósito de facilitar o levantamento dos depósitos da conta vinculada do trabalhador no FGTS;

CONSIDERANDO que tal procedimento caracteriza-se como fraudulento, não só em razão do fracionamento do vínculo de emprego, mas também em decorrência da diminuição de recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o que determina correspondente redução de importâncias a serem aplicadas na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura, resolve:

Art. 1º A inspeção do trabalho dará tratamento prioritário, entre os atributos de rotina, a constatação de casos simulados de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, seguida de recontratação do mesmo trabalhador ou de sua permanência na empresa sem a formalização do vínculo, presumindo, em tais casos, conduta fraudulenta do empregador para fins de aplicação dos §§ 2º e 3º, do art. 23, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 2º Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

Art. 3º Constatada a prática da rescisão fraudulenta, o agente da inspeção do trabalho levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos vinte e quatro meses para verificar se a hipótese pode ser apenada em conformidade com o art. 1º desta Portaria.

Parágrafo único. O levantamento a que se refere este artigo envolverá também a possibilidade de ocorrência de fraude ao seguro-desemprego, hipótese em que será concomitantemente aplicada a sanção prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

João Mellão Neto

FIM DO DOCUMENTO
