



Portaria ME-SRT nº 16.655

Recontratação de Empregados na Pandemia

Art. 1º - Durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido.

Parágrafo único - A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido quando houver previsão nesse sentido em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos à data de 20 de março de 2020.

Notas:

- ✓ Portaria não é Lei. É simples ato de ordenação de serviços. Não concede e não retira direitos (art. 5º, II, da Constituição Federal).
- ✓ A Portaria diz não presumir em fraude à lei a recontratação, dentro de 90 dias, de empregado despedido à face do estado de calamidade pública, que ela diz compreender o período de 20.03.20 (retroativamente, portanto) e até enquanto ele perdurar.
- ✓ A Portaria:
 - “**cria**” obrigação ilegal ao exigir a manutenção das mesmas condições contratuais; e,
 - “**revoga**” o inciso I, do art. 133-CLT, que assegura ao readmitido, no prazo de 60 dias, a contagem do período aquisitivo para os fins de férias, ainda que já indenizado.

Notas:

- ✓ A Portaria não pode dispor sobre “presunção de fraude” e tampouco pode exigir que as condições contratuais sejam preservadas.
- ✓ Caberá à Justiça do Trabalho dizer, mediante o devido processo legal, se a dispensa seguida de recontratação foi, ou não, fraudulenta, no sentido de ter sido praticada deliberadamente para prejudicar o empregado. Não é nunca uma Portaria.
- ✓ Avalie a empresa a conveniência da “recontratação” de empregado despedido.
- ✓ O inciso I, do art. 133 da CLT, continua em vigor e deve ser estimado como custo, quando da possível recontratação.



Medida Provisória nº 927

Perda de eficácia e efeitos

MP nº 927:

(22.03.20)

perda da eficácia

(19.07.20)

e

efeitos

(a partir de 20.07.20)

Notas:

- ✓ A **MP nº 927** (22.03) porque não votada pelo Congresso, **perdeu a sua eficácia** (20.07), após tramitar na Câmara dos Deputados mas, no prazo, não ter sido apreciada pelo Senado.

- ✓ **Consequências?**
 - Edição de um decreto legislativo, pelo Congresso Nacional, no prazo de 60 dias, para disciplinar as relações jurídicas que se estabeleceram durante a vigência da MP (CF, art. 62, § 3º);

 - ou,

 - Não edição do decreto legislativo (o que é bastante provável), as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por elas regidas (CF, art. 62, § 11)

Notas:

- ✓ A MP nº 927, ao lado da MP nº 936 (agora Lei Federal nº 14.020/20, que trata da redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho), enquanto vigente, permitiu às empresas uma boa mobilidade contratual, estabelecida diretamente com os seus empregados, além de diferir as contribuições para o FGTS (março, abril e maio/20) e suspender exames médicos (ocupacionais, clínicos e complementares) e treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Eis as “mobilidades” contratuais que coadjuvavam as empresas:

✓ **Teletrabalho:**

O que fazer? Seguir a CLT, arts. 75-A a 75-E, que permite à empresa a adoção do teletrabalho, mediante mútuo acordo com o seu empregado.

✓ **Férias Individuais:**

O que fazer? Seguir a CLT, arts. 129 e seguintes.

Gozo de férias pressupõe período aquisitivo completo, permitido a tripartição do período de gozo (um de 14 dias e dois outros de, no mínimo, 05 dias).

Aviso de férias com 30 dias de antecedência (art. 135) e pagamento, inclusive do acréscimo de 1/3, com 02 dias de antecedência do seu início (art. 145)

✓ **Férias Coletivas:**

O que fazer? Seguir a CLT, arts. 139 e seguintes.

Gozo de férias em até dois períodos, nenhum deles inferior a 10 dias (par. 1º, art. 139).

Comunicação prévia, com 15 dias de antecedência, ao Ministério da Economia (SRT) e Sindicato representativo da categoria profissional (par. 1º e 2º, art. 139).

Os contratados há menos de 12 meses (período aquisitivo incompleto) gozarão férias proporcionais (art. 140).

Abono pecuniário sujeito a Acordo Coletivo de Trabalho (par. 2º, art. 142).

✓ **Feriados (antecipação):**

O que fazer? Seguir a CLT, art. 611-A.

Troca do dia de feriado só via negociação sindical (acordo coletivo ou convenção coletiva).

✓ **Banco de Horas:**

O que fazer? Seguir a CLT.

Banco de Horas, pelo período de até 06 meses, ajustado diretamente com o seu empregado (par. 5º do art. 59), ou de 01 ano, ajustado por acordo ou convenção coletivos (par. 2º do art. 59).

Consulte sua CCT ou ACT para saber se não há restrição ao BH individual (feito diretamente entre empresa e empregado)

✓ **Banco de Horas, ainda:**

A empresa, quando celebrou o Banco de Horas, no modo permitido pela MP nº 927, praticou um ato jurídico válido, perfeito, com projeção para o futuro, ou seja, com vigência até o término do estado de calamidade e com a possibilidade de compensação por até 18 meses, contados do término do referido estado (data futura, mas incerta).

Consolidar as horas produzidas no BH da MP nº 927 e fazer as compensações dele decorrentes exatamente no modo e tempo previstos na MP referida.

E a partir de 20.07.20? Estabelecer (ou restabelecer) o Banco de Horas, por 06 meses (individual) ou 01 ano (coletivo).

Consulte sua CCT ou ACT para saber se não há restrição ao BH individual (feito diretamente entre empresa e empregado)

✓ **Exames médicos (ocupacionais, clínicos e complementares):**

O que fazer? Seguir a CLT e legislação complementar.

Estão todos restabelecidos.

✓ **Treinamentos periódicos (normas regulamentadoras):**

O que fazer? Seguir a CLT e legislação complementar.

Estão todos os restabelecidos.

✓ **Outras disposições:**

- 12 x 36 para atividade insalubre, por acordo individual na atividade de saúde, com prorrogação por força maior e com escala de mais 13 a 24 horas, sem penalidade administrativa;
- Suspensão por 180 dias, contados da edição da MP 927, dos prazos para defesa e recurso administrativos em infrações trabalhistas e notificações de débito de FGTS;
- Prorrogação por 90 dias, a critério da empresa, de ACTs e CCTs vencidos até 180 dias antes da MP 927;
- Cessação da MP 927 também ao trabalhador temporário, rural e doméstico.

Gomes Coelho & Bordin

Hélio Gomes Coelho Júnior

Advogado - Sócio Sênior

