

## PARECER JURÍDICO – 2020

### **RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DEMITIDOS SEM JUSTA CAUSA EM PERÍODO INFERIOR A 90 DIAS - PORTARIA Nº 16.655, DE 14 DE JULHO DE 2020.**

A Portaria 16.655/2020, permite a recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, de empregados demitidos por período inferior a 90 (noventa) dias, durante o estado de calamidade pública, considerando a necessidade de afastar a presunção de fraude na recontratação deste empregado.

A luz da legislação atual em vigor, quando o funcionário é dispensado sem justa causa, o empregador **não pode fazer a sua readmissão em um prazo de 90 dias** subsequentes à data da rescisão de seu contrato de trabalho, para que a mesma não seja considerada fraude do benefício ao seguro-desemprego, nem ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de acordo com o art. 2º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 384/92 e a Lei 8.036/90.

Complementando, com a reforma trabalhista se faz necessário se atentar a forma de contratação, pois não permite que o empregado venha a se desligar do seu atual empregador, e retorne através de empresa prestadora de serviços, terceirizado, autônomo, para prestar serviços ao mesmo empregador antes de 18 (dezoito) meses contados do seu desligamento. Após esse período isso pode ser recontratado com outras condições.

Feitas as ressalvas e considerações 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.**

A recontração 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.**

Na prática, isso significa que os trabalhadores podem ser demitidos e, na sequência, readmitidos com salários mais baixos, com a condicionante da negociação coletiva.

A negociação coletiva, porém, pode dispor de forma contrária, permitindo, por exemplo, a redução de salário, retirada de benefícios, entre outros.

Dependendo necessariamente da chancela do sindicato da categoria profissional, via Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho estas alterações na recontração, caso não seja mantido as condições anteriores do contrato de trabalho rescindido.

Mas devemos ter cautela ao adotar as medidas previstas nesta Portaria, vez que o Ministério da Economia informou que haverá "ostensiva fiscalização" para apurar possibilidades de fraudes e fixar penalidades às empresas que cometerem infrações.

São Paulo, 16 de julho de 2020



**Dr. Galdinei Arnone**  
**Jurídico do Sindhosfil/SP**