

## **O PRAZO PARA RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADO DESLIGADO DA EMPRESA POR CONTA DA UTILIZAÇÃO DA RESCISÃO POR COMUM ACORDO (DISTRATO), TRAZIDA AO ORDENAMENTO JURÍDICO LABORAL PELA REFORMA TRABALHISTA**

Esclarecemos que a legislação trabalhista não proíbe a readmissão de empregado, mas o Ministério do Trabalho, visando a evitar fraudes no levantamento do FGTS, baixou a Portaria nº 384, de 19/06/1992, que permanece vigente, a qual veio 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 fraudulenta a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro de 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.



Referida portaria tem por base legal o art. 9º da CLT, a seguir transcrito:

“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A nosso ver, as disposições dessa portaria aplicam-se normalmente à nova modalidade de rescisão por acordo entre empregado e empregador, prevista no art. 484-A, da CLT, introduzida pela chamada Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), já que introduziu regras que disciplinam a rescisão seguida de recontratação.

Sendo assim, para a readmissão de empregados nessa situação (que fizeram com a empresa o acordo previsto no art. 484-A, da CLT), a nossa recomendação é que seja respeitado pelo menos o prazo mínimo de 90 (noventa) dias, como previsto na referida portaria ministerial.

Se a recontratação ocorrer na mesma função, fica vedada a celebração de contrato de experiência, já que o empregado foi testado em suas aptidões naquela função.

Por último, chamamos a atenção para outro dispositivo da CLT:

“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”.

Ou seja, se o contrato rescindido de comum acordo foi firmado por prazo determinado, novo contrato com o mesmo empregado firmado dentro do prazo de 180 dias será considerado sempre um contrato por prazo indeterminado. Passados os 180 dias, o contrato poderá ser firmado novamente por prazo determinado.

Fonte: Assessoria Jurídica / Parlamentar – SINDICOMIS/ACTC