

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal



CD/22886.96713-00

### EMENDA Nº

Dê-se ao § 2º do art. 3º; ao *caput* do art. 6º; ao art. 7º; ao art. 12; ao *caput* do art. 15; ao inciso III do *caput* do art. 29; ao § 2º do art. 30; e ao § 4º do art. 34 da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, as seguintes redações:

“Art. 3º .....

.....

§ 2º A alteração de que trata o *caput* deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, por escrito ou por meio eletrônico.”

“Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.”

“Art. 7º O empregador poderá, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem



\* C D 2 2 8 8 6 9 6 7 1 3 0 0 \*



funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis.”

“Art. 12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.”

“Art. 15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.”

“Art. 29. ....

III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais:

.....”

“Art. 30. ....

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis.

.....”



“Art. 34. ....

§ 4º Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contado da data de sua celebração.

.....”

## JUSTIFICAÇÃO

Os dispositivos da Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022, que propomos alterar por intermédio da presente emenda referem-se à possibilidade I) de alteração do regime presencial para o de teletrabalho ou trabalho remoto; II) de antecipação das férias individuais e coletivas; III) de antecipação do gozo de feriados pelo empregador; IV) de redução proporcional da jornada e do salário do empregado; V) da suspensão temporária do contrato de trabalho; e VI) da comunicação aos sindicatos da adoção das medidas de redução proporcional da jornada e do salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Nos termos propostos pela MPV, o empregador tem o prazo de até quarenta e oito horas para notificar o empregado sobre as mudanças que estão sendo efetivadas em seus contratos de trabalho.

Consideramos esse tempo muito exíguo, o que pode provocar transtornos aos empregados para adaptarem-se a uma nova sistemática de trabalho, ainda que de modo temporário. O empregado já se vê em uma situação extremamente difícil, sujeito às pressões resultantes das incertezas econômicas e ao risco que recai sobre seus empregos, e ainda tem que se sujeitar às alterações contratuais cuja comunicação se fará em um prazo de quarenta e oito horas.



CD/22886.96713-00



\* C D 2 2 8 8 6 9 6 7 1 3 0 0 \*

Nossa intenção é proporcionar um prazo mais razoável para comunicação das mudanças, o que dará ao empregado mais tempo para preparar-se para as novas condições de trabalho. Nesse contexto, estamos propondo que o prazo de até quarenta e oito horas para comunicação das modificações contratuais pontuadas na emenda seja estendido para cinco dias úteis.

Além disso, estamos reduzindo o prazo para que o empregador comunique ao sindicato a adoção das medidas de redução proporcional da jornada e do salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho de dez para cinco dias corridos. São medidas que trazem preocupação aos trabalhadores, portanto, quanto mais rápido os sindicatos forem comunicados, melhor para todos, empregados e empregadores, garantindo-se maior segurança jurídica às ações.

Tendo em vista a sua importância para o interesse público, esperamos contar com o apoio dos Parlamentares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em        de        de 2022.

Deputado GUSTAVO FRUET

