

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 04 DE MAIO DE 2022.

*Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

EMENDA

Dê-se a seguinte redação ao art. 8º, da Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022:

*“Art. 8º Os empregadores **poderão conferir prioridade** as empregadas e os empregados com filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do disposto no Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.” (NR)*

JUSTIFICAÇÃO

Sugerimos, ainda, a alteração da redação do art. 8º, da Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022. A proposta do artigo 8º, busca evidenciar que as empregadas e os empregados com filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade serão priorizados na hipótese de adoção do teletrabalho, porém que tal decisão será gerida pelo empregador.

Isso se deve ao fato de que pessoas com a mesma função ou cargo podem realizar atividades distintas. Além disso, mesmo que haja absoluta identidade nas atividades a serem realizadas, as habilidades comportamentais são distintas de pessoa para pessoa, o que pode influenciar na escolha de um trabalhador para exercer atividades presenciais ou teletrabalho. Por exemplo: na função de atendimento, um pode ter maior aptidão para o contato presencial com o público e o outro, por meio digital.

Quando cada pessoa consegue se sentir confortável nas suas habilidades, maior a chance de conseguir felicidade do trabalho e desenvolvimento de carreira.

Além disso, o texto da Medida Provisória parte da premissa de que todas as empregadas e os empregados com filho, enteados ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade,



preferem trabalhar somente na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, o que não é necessariamente verdade. Sabemos que a convivência pessoal é um fator essencial na inclusão do trabalhador na organização empresarial.

Sabe-se que alguns trabalhadores preferem estar no trabalho presencial, em convívio contínuo com os colegas, enquanto outros preferem o teletrabalho e o convívio digital.

Assim, a norma, ao invés de permitir que as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade possam estabelecer com seus empregadores se preferem o teletrabalho ou o trabalho presencial, torna obrigatório o teletrabalho para esses trabalhadores.

Destaca-se ainda, que por diversos motivos pessoais, trabalhadores que deveriam ser colocados em teletrabalho por força da Medida Provisória, prefeririam estar no trabalho presencial.

Assim, ao transformar a obrigação em uma possibilidade, evita-se que a norma legal prejudique os interesses dos próprios trabalhadores.

Sala das Sessões, em 09 de maio de 2022

**LEONARDO GADELHA**  
**Deputado Federal – PSC/PB**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Leonardo Gadelha  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229690352400>



CD/22969.03524-00



\* C D 2 2 9 6 9 0 3 5 2 4 0 \*