

**MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 32 a seguinte redação:

“Art. 32. ....

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I – vinte e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de até vinte e cinco por cento;

II -cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e igual ou inferior a cinquenta por cento.

III -cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 32 da MPV 1109 repete o disposto na Lei 14.020, de 2021, e revela uma preocupação correta, que é a de penalizar o empregador que não respeite a garantia provisória de emprego no caso de redução de jornada ou de suspensão do contrato. Tais hipótese, de plano, somente podem ser

SF/22010.36183-94  


admitidas, sob o prisma constitucional, nos termos de acordo ou convenção coletiva.

Ocorre que, mesmo atenta a essa questão, a MPV fixa indenização apenas no caso de a redução de jornada ser acima de 25%, e permite, de forma compatível com o previsto no art. 7º, III, que a redução seja de mais de 50% da jornada.

Mais uma vez, não podemos compactuar com tal redução, que se revela abusiva e extremamente prejudicial ao trabalhador. Ademais, é necessário assegurar a indenização no caso da redução de jornada de até 25%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO ROCHA**



SF/22010.36183-94