

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO 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.

**EMENDA MODIFICATIVA Nº \_\_\_\_\_**

Modifique-se os artigos 3º, 16, 29, 30 e 34 da Medida Provisória nº 1.109/2022 nos seguintes termos:

“**Art. 3º** O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 2º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, preferencialmente por convenções ou acordos coletivos de trabalho, permitido por acordo individual, nos casos em que não houver disposição em norma coletiva ou quando a entidade sindical laboral deixar de se manifestar no prazo de cinco dias, devendo ser feito o registro da alteração no contrato individual de trabalho.

.....  
§ 2º A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado e ao sindicato da categoria profissional com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º Caberá ao empregador a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem assim o reembolso de despesas arcadas pelo empregado para assegurar a prestação dos serviços nessas modalidades contado da data da mudança do regime de trabalho.

.....  
§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em instrumento de negociação coletiva de trabalho, ou se expressamente demandados pelo empregador, por escrito, assegurada a validade de comprovação dessa situação por meio de mensagens eletrônicas por ele dirigidas ao empregado.

§ 6º Não se aplica ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”



**“Art. 16.** Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 2º, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo ou convenção coletiva, para a compensação no prazo de até doze meses, contado da data de encerramento do período de calamidade de que trata esta lei.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, não podendo ser realizada aos finais de semana.

§2º A compensação do saldo de horas somente poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 2º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

**“Art. 29.** O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

.....

**II** – pactuação por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observados os artigos 33 e 34;

.....  
.....”

**“Art. 30.**

.....  
.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 33 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

.....  
.....”

**“Art. 34.** As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória serão implementadas:

I – preferencialmente por convenções coletiva de trabalho, para uniformidade de tratamento no setor econômico;

II – por acordos coletivos aditivos às convenções coletivas de trabalho ou na ausência de convenção coletiva de trabalho aplicável à empresa;



III - por meio de acordo individual, nos casos em que não houver disposição em norma coletiva ou quando a entidade sindical laboral deixar de se manifestar no prazo de 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

**Parágrafo único.** Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto inciso III, caberá ao empregador no prazo de até 10 dias da celebração do referido acordo encaminhar cópia para o respectivo sindicato representativo da categoria do trabalhador.”

## JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

Ademais, a Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV), a definição da duração do trabalho e sua compensação de horários somente por instrumento coletivo negocial (Art. 7º, XII, XV).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

Mesmo em momentos de crise, como se verifica em situação de calamidade pública, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



CD/22414.88524-00



\* C D 2 2 4 1 4 8 8 5 2 4 0 0 \*