



## 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 SUPRESSIVA

Suprime-se o artigo 16 da Medida Provisória nº 1109/2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A MP 1109/2022, em seu artigo 16, dispõe que, “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226704354400>

CD/22670.43544-00



\* C D 2 2 6 7 0 4 3 5 4 4 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado MAURO NAZIF**

meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.

Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 1109/2022 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.

Sala das sessões, em 10 de março de 2022.

**Deputado MAURO NAZIF**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif  
 Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226704354400>

CD/22670.43544-00



\* C D 2 2 6 7 0 4 3 5 4 0 0 \*