

Sumário Executivo de Medida Provisória

Medida Provisória nº 1.109, DE 2022.

Publicação: DOU de 28 de março de 2022.

Ementa: 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.

Resumo das Disposições

A Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022, autoriza o Poder Executivo 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. A adoção das referidas medidas, de acordo com o § 2º do art. 1º, somente poderá incidir sobre trabalhadores de grupo de risco e para obreiros de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

Para tanto, estabelece, em seu art. 2º, que, durante o prazo máximo de noventa dias previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderão ser implementadas as seguintes medidas alternativas: I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas; e VII – a suspensão do recolhimento das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O referido prazo de noventa dias é prorrogável enquanto durar o estado de calamidade.

O teletrabalho está disciplinado nos arts. 3º a 5º da MPV nº 1.109, de 2022. Ele poderá ser instituído independentemente de acordo individual ou coletivo, devendo ser comunicado ao empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito horas), por meio escrito ou eletrônico.

Considera-se teletrabalho o disposto no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A redação original do referido dispositivo é a seguinte: *considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.* A MPV nº 1.108, de 2022, conferiu a seguinte redação ao dispositivo em testilha: *considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.*

Em relação à estrutura necessária para a realização do teletrabalho, dispõe a MPV nº 1.109, de 2022, que as disposições relativas à 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 e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da



jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Além disso, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo. Estabelece-se, ainda, que os empregados em teletrabalho não se submetem a controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT. Poderão aderir à modalidade de teletrabalho os aprendizes e estagiários. Por fim, as atividades de telemarketing ou teleatendimento não configuram teletrabalho.

As disposições relativas às férias e aos feriados estão previstas nos arts. 6º a 15 da MPV nº 1.109, de 2022. Durante o prazo a que se refere o art. 2º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Neste caso, as férias: I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e II – poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Durante o prazo a que se refere o art. 2º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas. Também, para as férias concedidas durante a vigência desta medida provisória, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é

devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador. O pagamento das férias concedidas nos termos desta medida provisória poderá ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

Ainda, durante o citado prazo do art. 2º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. São dispensadas, no caso, a comunicação ao Ministério do Trabalho e Previdência, bem como aos sindicatos das categorias profissionais.

Durante o período previsto no art. 2º, poderá o empregador antecipar a concessão de feriados ao empregado, inclusive religiosos, que poderão ser utilizados para a compensação em banco de horas.

O art. 16 da MPV nº 1.109, de 2022, prevê que o empregador, durante o período previsto no art. 2º, poderá interromper as suas atividades, estabelecendo a compensação posterior do período paralisado via banco de horas, a ser firmado em norma coletiva ou acordo individual com o empregado. A compensação será limitada a duas horas extras diárias de trabalho e à jornada de 10 (dez) horas diárias de labor, devendo ser realizada em até 18 (dezoito) meses. As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo do art. 2º, constituir regime especial de

compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Nos arts. 17 a 23, é disciplinada a suspensão da exigibilidade do recolhimento das contribuições para o FGTS. Tal suspensão é facultativa e incide sobre quatro competências. Ela beneficia apenas os estabelecimentos localizados em municípios atingidos pelo estado de calamidade pública reconhecido pelo governo federal.

Os empregadores poderão fazer uso do benefício legal, independentemente:

- a) do número de empregados;
- b) do regime de tributação;
- c) da natureza jurídica;
- d) do ramo de atividade econômica; e
- e) de adesão prévia.

As contribuições suspensas serão pagas em até seis parcelas, sem a incidência de juros ou encargos.

Para usufruir desta prerrogativa, até que o disposto no art. 17-A da Lei 8.036, de 1990, seja regulamentado e produza efeitos, o empregador fica obrigado a declarar as informações na data prevista em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do disposto no inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado que: a) as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e b) os valores não declarados nos termos do disposto nesta MPV, não terão sua exigibilidade suspensa e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, sem possibilidade de usufruir do parcelamento em testilha.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque dos depósitos do FGTS, a suspensão do recolhimento das referidas contribuições ficará



resolvida em relação ao empregado, ficando o empregador obrigado: I – ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e II – ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

A fluência do prazo prescricional relativo à exigibilidade das contribuições cujo recolhimento foi suspenso ficará sobrestada por cento e vinte dias.

O inadimplemento das parcelas cujas exigibilidades foram suspensas, bem como a quitação intempestiva dos valores devidos em rescisão que autorize a movimentação do FGTS, ensejarão o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

Por fim, na hipótese de suspensão da exigibilidade em exame, os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º ficarão prorrogados por noventa dias.

Dos arts. 24 a 42 da MPV nº 1.109, de 2022 cuida-se do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Referido Programa será instituído e gerido pelo Governo Federal.

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da



Renda – BEm; a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial, a ser custeado com recursos da União, será pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990.

O empregado com contrato de trabalho intermitente não fará jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, desde que: preserve o valor do salário-hora de trabalho; pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e que a redução da jornada de trabalho e de salário, na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, seja, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente ao da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

O empregador poderá acordar também a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, mediante convenção coletiva de trabalho, acordo



coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. Durante a suspensão, o empregado tem direito aos benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Se durante o período de suspensão, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória. Essa ajuda compensatória não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; e a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Ao empregado que receber o Benefício Emergencial é assegurada a garantia provisória no emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nas condições que especifica. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador a penalidades que estão elencadas no art. 10 da presente Medida Provisória.

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto nos arts. 29, 30 e 33 da medida provisória.

As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência quanto aos acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

O trabalhador que receber indevidamente parcela do BEm estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas do referido Benefício relativas ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no art. 25-A da referida Lei, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

O art. 43 estabelece que, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º da medida, o curso ou o programa de qualificação profissional referido no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

O art. 44 estipula que, durante o prazo previsto no regulamento de que trata o art. 2º, fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, inclusive para convocação,



deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

O art. 45 aduz que, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, os prazos previstos no Título VI da CLT ficam reduzidos pela metade.

O art. 46 determina que o disposto na MPV nº 1.109, de 2021, aplica-se às relações de trabalho regidas: *a*) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (trabalho temporário); *b*) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalho rural); e *c*) no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 2015 (trabalho doméstico), tais como as disposições referentes ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, à redução de jornada, ao banco de horas e às férias.

O art. 47 determina que a MPV nº 1.109, de 2022, entra em vigor na data de sua publicação.

O prazo para apresentação de emendas é de 28 de março a 30 de março do corrente ano.

Brasília, 29 de março de 2022.

Marcello Cassiano Mesquita da Silva
Consultor Legislativo

Eduardo Modena Lacerda
Consultor Legislativo

Antônio Ostrowski
Consultor Legislativo

