



**MEDIDA PROVISÓRIA INSTITUI MEDIDAS TRABALHISTAS
ALTERNATIVAS PARA SITUAÇÕES DE CALAMIDADE PÚBLICA
RECONHECIDAS PELO GOVERNO FEDERAL**

***MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022
D.O.U. de 28 de março de 2022***

Foi publicada a Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022 (D.O.U. de 28 de março de 2022), que dispõe sobre as medidas trabalhistas alternativas que poderão ser adotadas por empregados e empregadores para o 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.

As medidas abaixo referidas poderão ser adotadas exclusivamente: (I-) para trabalhadores em grupos de risco; (II-) para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública, no prazo de 90 dias (prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal).

(I-) Teletrabalho e Trabalho Remoto

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o de teletrabalho ou trabalho remoto e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A alteração do regime de trabalho será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Eventual indenização ou fornecimento dos insumos necessários à prestação de serviços nestas condições (tais como acesso à internet, equipamento de informática, etc) será previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e/ou a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial; ou o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato.



INFORMATIVO 13/2022 | MARÇO

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, salvo se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

(II-) Antecipação de Férias Individuais

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos e 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.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

No caso de extinção contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

(III-) Concessão de Férias Coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas, comunicando o conjunto de empregados com 48 horas de antecedência.

A Medida Provisória dispõe que não são aplicáveis os limites máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

(IV-) Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.



(V-) Banco de Horas

Poderá ser implementado regime especial de compensação de jornada (banco de horas) em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Fica autorizada a prorrogação de jornada de trabalho em até duas horas (não excedendo 10 horas diárias), podendo ser realizada aos finais de semana. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

(VI-) Suspensão da Exigibilidade dos Recolhimentos do FGTS

Poderá ser suspensa a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até quatro competências, relativamente aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

Esta medida facultativa poderá ser implementada pelos empregadores independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos na lei que disciplina o FGTS.

Caso ocorra rescisão imotivada do contrato de trabalho o empregador deverá efetuar o recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade foi suspensa, além do depósito da competência em curso.

(VII-) Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, criado em 2020 em razão da pandemia, é retomado com algumas mudanças, e suas regras passam a ser permanentes, podendo ser instituído para combater consequências do estado de calamidade pública.

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



INFORMATIVO 13/2022 | MARÇO

(a) **Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm** - custeado com recursos da União Federal e pago mensalmente nas hipóteses de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho. O pagamento será mensal após trinta dias contados da data da celebração do acordo mediante informação do empregador ao Ministério do Trabalho e Previdência.

O BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário o BEm será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo. Nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, o BEm terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito quando a empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

O BEm não será devido ao empregado que seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou que esteja em gozo (a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente; (b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou (c) da bolsa de qualificação profissional.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

(b) **Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário** – semelhante ao implementado nos anos de 2020 e 2021, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. Essa medida poderá ser adotada pelo prazo de 90 dias, prorrogável enquanto perdurar o estado de calamidade.

Deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;



INFORMATIVO 13/2022 | MARÇO

II - pactuação por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado, para os casos em que o empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.543,61 ou com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; 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.

(c) **Suspensão temporária do contrato de trabalho** - semelhante ao implementado nos anos de 2020 e 2021, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. Essa medida poderá ser adotada pelo prazo de 90 dias, prorrogável enquanto perdurar o estado de calamidade.

Deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - pactuação por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado, para os casos em que o empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.543,61 ou com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II- Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

III- O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

IV- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.



INFORMATIVO 13/2022 | MARÇO

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

Importante: o BEm poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória.

Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm**, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória: durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia decorrente da gravidez.