



**SILVA CASTRO  
FRANCO PIN**  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

---

**INFORMATIVO 17/2022**  
**MEDIDA PROVISÓRIA 1.109/2022**  
**ESTABELECE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA**  
**ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E**  
**ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA FEDERAL**  
**OU LOCAL**

Foi publicada, na última segunda-feira, 28 de março de 2022, a Medida Provisória nº 1.109/2022<sup>1</sup>, que trata de medidas trabalhistas alternativas para o enfrentamento das consequências econômicas e sociais geradas pelo estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal, Estadual, Municipal ou Distrital.

Inicialmente, é importante ressaltar que as medidas previstas na presente Medida Provisória — MP têm aplicação restrita ao de calamidade pública e com prazo a ser regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência — MTP, que será de até 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado.

As medidas poderão ser adotadas exclusivamente para trabalhadores em grupo de risco e para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

As empresas poderão adotar as seguintes medidas.

- 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
- VI – a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

**a) Teletrabalho:** A empresa poderá alterar o regime de trabalho dos empregados, estagiários e aprendizes, para o teletrabalho ou remoto, como também o retorno às atividades presenciais, independentemente de acordo individual ou coletivo escrito, pelo prazo de 90 (noventa) dias. A comunicação de mudança deve ocorrer com antecedência mínima de 48h, por escrito ou por meio eletrônico. Dispensado registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

---

<sup>1</sup> Disponível em:

<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.109-de-25-de-marco-de-2022-388723044>

Deverá, ainda, a empresa, antecipadamente ou no prazo de 30 dias, estabelecer, por contrato, as disposições sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviço fora das suas dependências.

Quando o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos necessários nem a infraestrutura adequada para o teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar pela infraestrutura ao trabalhador (sem natureza salarial). Na impossibilidade de oferecimento do regime de comodato, o período da jornada será considerado e computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A utilização de equipamentos tecnológicos, infraestrutura, *softwares*, ferramentas digitais fora da jornada de trabalho do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto nos casos em que o acordo ou contrato de trabalho dispuserem de maneira diversa.

Os empregados em regime de teletrabalho e trabalho remoto não estarão sujeitos ao regime de controle de jornada. Ainda, a Medida Provisória estabelece que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde com a ocupação de operador de telemarketing ou teleatendimento, nem se equipara a ele.

**b) Antecipação de Férias:** A empresa poderá antecipar férias individuais e coletivas aos empregados. A comunicação deve ocorrer com antecedência mínima de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com indicação do período a ser usufruído pelo empregado.

Para férias individuais e coletivas, as empresas devem observar os seguintes aspectos: a) não poderão ser usufruídos em períodos inferiores a 5 dias corridos; b) poderão ser antecipadas, por ato do empregador, mesmo nos casos de período aquisitivo incompleto.

Por meio de acordo individual, podem ser antecipados, adicionalmente, períodos futuros de férias.

No curso do prazo de 90 (noventa) dias, a empresa poderá suspender as férias dos empregados da área de saúde ou de atividades essenciais, por comunicação formal ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h.

O adicional de um terço poderá ser quitado após a concessão das férias, junto com o pagamento do décimo terceiro salário. O pagamento do abono pecuniário das férias dependerá de anuência do empregador e poderá ser efetuado no mesmo prazo do décimo terceiro.

A remuneração das férias concedidas antecipadamente poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início de sua fruição, sendo afastada a penalidade prevista na CLT sobre o prazo de pagamento das férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias individuais ou coletivas, sem quitação, deverão ser pagos com as demais verbas rescisórias. Nos casos de pedido de demissão sem o período aquisitivo completo, a empresa descontará o valor das verbas rescisórias devidas ao empregado.

Nas férias coletivas, fica dispensada a comunicação prévia à Secretaria de Relações de Trabalho — SRTE e ao sindicato laboral. Não se aplicam os limites estabelecidos na CLT, sendo permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.

**c) Antecipação de Feriados:** A empresa poderá, pelo período de 90 dias, antecipar a fruição dos feriados federais, estaduais, distritais, municipais e religiosos. Para isso, devem comunicar, por escrito ou por meio eletrônico, aos empregados, com antecedência de, no mínimo, 48h. No comunicado, deve conter expressamente os feriados aproveitados, podendo, inclusive, ocorrer a compensação do saldo de banco de horas.

**d) Banco de Horas:** Fica autorizada a adoção da compensação de horas, por meio do banco de horas, por acordo coletivo ou individual, para compensação no prazo de 18 (dezoito) meses contados do encerramento do prazo estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Para a compensação das horas negativas do saldo do banco de horas, a jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada até 2h diárias, observando-se o limite diário de 10h e poderá ocorrer aos finais de semana. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

As empresas que exercem atividades essenciais poderão, no prazo de 90 (noventa) dias, estabelecer o regime de compensação por banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

**e) Suspensão da Exigibilidade dos Recolhimentos do FGTS:** Por ato do Ministério do Trabalho e Emprego poderá ocorrer a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 4 (quatro) parcelas das empresas situadas em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecida pelo Poder Executivo Federal.

Essa opção pode ser feita pela empresa independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e de adesão prévia.

O pagamento dos meses suspensos poderá ocorrer em até 06 (seis) parcelas, sem incidência de multa e encargos previstos no art. 22 da Lei 8.036/90. Os prazos e as condições serão regulados pelo Ministério do Trabalho e Previdência. No entanto,

deverá declarar as informações como estabelece o inciso IV do art. 32 da Lei 8212/91. Ressalta-se que: a) constituirá declaração de confissão de dívida para cobrança do FGTS; b) os valores não declarados serão considerados em atraso, obrigando o pagamento integral da multa e dos encargos devidos, sem possibilidade de parcelamento previsto na MP.

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento do FGTS ficará resolvida, e a empresa ficará obrigada a: **a)** recolher os valores correspondentes, sem multa nem encargos devidos, caso sejam efetuados dentro do prazo legal; **b)** recolher os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais e ao depósito do valor da multa de 40% (art. 18 da Lei 8.036/90).

O inadimplemento de quaisquer parcelas relativas aos meses objeto do parcelamento do FGTS estará sujeito à multa e aos encargos devidos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90 e no bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Os prazos dos certificados emitidos antes da entrada em vigor da Medida Provisória nº 1.109/2022 ficam prorrogados por 90 (noventa) dias.

O prazo prescricional dos débitos do FGTS fica suspenso por 120 dias, contados da publicação da regulamentação do MTP.

**f) Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:** Poderá o Poder Executivo federal instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública por ele reconhecido.

O programa será regulamentado. Terá duração de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado enquanto durar o estado de calamidade pública local reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

As medidas do programa emergencial de preservação do emprego são as seguintes.

- I - O pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - A suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caberá ao MTP coordenar, executar, monitorar e fiscalizar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução. Também divulgará, por meio eletrônico, informações detalhadas sobre os acordos firmados. Somente poderão ser adotadas nos contratos de trabalho celebrados até a data da publicação do regulamento do Ministério do Trabalho e Previdência —MTP.

**f.1) Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:** Será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária. Com pagamento mensal a partir do início da redução da jornada e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho até seu término.

A empresa deverá informar ao Ministério da Economia a medida adotada (redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho), no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo. O pagamento da primeira parcela ocorrerá 30 dias após a assinatura do acordo, desde que a empresa cumpra o prazo de 10 dias de comunicação.

A inobservância do prazo de 10 dias implicará o pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive os encargos sociais e trabalhistas, até que as informações sejam fornecidas ao MTP. Além disso, a data de início do benefício será estabelecida na data em que as informações forem efetivamente prestadas, sendo devido o benefício somente no período restante pactuado. A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias após as informações serem prestadas.

O Ministério do Trabalho e Previdência estabelecerá a forma de transmissão das informações e das comunicações pela empresa; a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a interposição de recurso contra as decisões proferidas sobre o Benefício. As notificações e comunicações poderão ocorrer por meio eletrônico, por cadastro em sistema próprio ou uso de login e senha, conforme definição do Ministério do Trabalho e Previdência.

O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito e não impedirá a concessão ou o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, observadas as regras da Lei nº 7.998/1990. Será pago independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de contrato de trabalho e número de salário recebido. **O empregado com mais de um vínculo poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.**

O benefício não será pago ao empregado que: a) esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; b) afastado por auxílio previdenciário, ressalvado o disposto no parágrafo único, art. 124 da Lei nº 8.213/91; c) recebendo seguro-desemprego; d) recebendo bolsa de qualificação profissional.

Na redução da jornada e salário, o valor do BEm será proporcional à redução. Na suspensão temporária do contrato de trabalho corresponderá a 100% do valor do seguro-desemprego ou equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego, quando o faturamento da empresa for superior a R\$ 4.800.000,00, conforme inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

**f.2) Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário:** Poderá ser acordada por até 90 dias, pactuada por acordo individual escrito entre empregador e

empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias (corridos).

As jornadas poderão ser reduzidas em 25%, 50% ou 70% com pagamento proporcional de salário pela empresa, sem redução do valor do salário-hora.

O empregado terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada pelo período equivalente ao da redução.

A jornada de trabalho e salário serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contados: 1) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo para encerramento do período de redução pactuado; 2) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.

Os acordos individuais somente poderão ser celebrados para empregados com salário correspondente à metade do valor do teto previdenciário e trabalhadores com diploma de nível superior e salário correspondente ao dobro do teto previdenciário. As demais hipóteses somente por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Redução	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do Seguro-desemprego.	Todos os empregados.	Todos os empregados.
50%	50% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até 50% do teto previdenciário (R\$ 3.543,61) ou nível superior e receba mais de dois tetos do RGPS (R\$ 14.174,44)	Todos os empregados.
70%	70% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem 50% do teto previdenciário (R\$ 3.543,61) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 14.174,44) com diploma e nível superior.	Todos os empregados.
25%, 70% ou 70%	De acordo com o percentual de redução, observadas as regras acima.	Empregados cujo valor final da renda, com a redução, somado o salário e o BEm não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.	Todos os empregados.

Acordos de redução de jornada inferiores a 25% não terão o pagamento do BEm.

**f.3) Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho:** Poderá ser acordada por até 90 dias, corridos ou não, pactuada por acordo individual escrito entre empregador e

empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

O empregado terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de suspensão do contrato de trabalho e após o restabelecimento do contrato de trabalho pelo período equivalente ao da suspensão.

O empregado terá direito à manutenção dos mesmos benefícios concedidos pelo empregador aos demais empregados. Não poderá permanecer prestando nenhum tipo de serviço à empresa e em nenhuma modalidade. Terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de suspensão e após o restabelecimento do contrato de trabalho por período equivalente ao da suspensão.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contados: 1) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo para encerramento do período de suspensão pactuado; 2) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

A suspensão temporária do contrato de trabalho se dará nos moldes abaixo.

Receita bruta da Empresa	Ajuda Compensatória Mensal Paga pela Empresa	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões.	Não obrigatório.	100% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até 50% do teto previdenciário (R\$ 3.543,61) ou nível superior e receba mais de dois tetos do RGPS (R\$ 14.174,44)	Todos os empregados
Mais de R\$ 4,8 milhões.	A ser definido em acordo individual ou coletivo	70% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até 50% do teto previdenciário (R\$ 3.543,61) ou nível superior e receba mais de dois tetos do RGPS (R\$ 14.174,44)	Todos os empregados
Acima de R\$ 4,8 milhões e abaixo de R\$ 4,8 milhões.	Com e sem ajuda de custo, de acordo com as regras acima.	De acordo com as regras acima sobre o faturamento.	Empregados cujo valor final da renda, com a redução, somado o salário e o BEm não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.	Todos os empregados

**f.4) Comunicação ao Sindicato Laboral:** A empresa deverá, ainda, no prazo de 10 dias corridos, comunicar ao sindicato laboral a celebração do acordo individual de suspensão do contrato de trabalho ou de redução da jornada de trabalho e de salário.

**f.5) Ajuda Compensatória Mensal:** As empresas que desejarem, podem, por liberalidade, oferecer ajuda compensatória a seus empregados, que não integrará o salário (art. 31, § 2º). O valor será definido no acordo; não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS (art. 31, § 1º).

Com a nova redação, a ajuda compensatória passa a ter natureza salarial para os demais fins, como contribuição previdenciária e imposto de renda.

**f.6) Empregados Aposentados:** Para celebrar o acordo, a empresa assumirá o custo do BEm, como ajuda compensatória.

**f.7) Empregadas Gestantes:** Podem celebrar acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Para isso, deve ficar atenta, pois ocorrido o evento caracterizador do início da licença-maternidade, está obrigada a proceder com a imediata comunicação ao Ministério do Trabalho e Previdência. Nesse caso, haverá a interrupção da medida adotada e do pagamento do BEm. O salário-maternidade será pago pela empresa no valor integral da remuneração da empregada (sem a redução ou suspensão), com a devida compensação na guia GPS.

As mesmas regras se aplicam aos empregados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção, observando-se as regras do art. 71-A da Lei 8.213/91 (120 dias + pagamento a somente 1 dos adotantes), que garante o pagamento do salário-maternidade diretamente pela Previdência Social.

Outro ponto de atenção diz respeito à garantia provisória de emprego. Isso porque a MP 1.109/2022 estabelece regras específicas às empregadas gestantes, ao prever que o período de estabilidade decorrente do acordo terá início após o término da estabilidade prevista em lei, ou seja, após o 5º mês subsequente ao parto.

**f.8) Aviso Prévio:** Caso a empresa tenha demitido o empregado, poderá, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso. Nesta hipótese, poderá, ainda, adotar as medidas previstas na MP — redução da jornada e do salário, ou suspensão do contrato.

**f.9) Estabilidade e Demissão:** Como já pontuado, no curso das medidas propostas pela Medida Provisória — MP - o empregado tem estabilidade provisória. Porém, na hipótese de demissão sem justa causa, o empregador ficará sujeito ao pagamento das seguintes parcelas.

Todas as verbas rescisórias previstas em lei.

Indenização de 50% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.



Indenização de 75% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%.

Indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso a ruptura contratual ocorra por iniciativa do empregado, por justa causa ou extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, não serão aplicadas as penalidades acima.

A MP estabelece a suspensão do período de estabilidade nos casos de recebimento do BEm posterior, ou seja, nas hipóteses de novo acordo de redução ou suspensão do contrato de trabalho, situação em que serão retomados após o término da estabilidade regulamentada posteriormente.

**f.10) Aspectos Gerais:** as empresas podem utilizar meios físicos ou eletrônicos para os atos necessários à celebração dos acordos.

O empregado com contrato de trabalho intermitente não pode receber o BEm e, por consequência, não poderá celebrar o acordo.

O empregado que receber indevidamente o BEm terá descontado o valor correspondente nas parcelas eventualmente devidas do seguro-desemprego, abono salarial anual (PIS).

As empresas que descumprirem as determinações e regras previstas na MP 1.109/2022 estarão sujeitas a multa, e o processo de fiscalização não está sujeito ao critério da dupla visita.

Essas são as regras estabelecidas na MP 1.109/2022.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 4 de abril de 2022.

**Valério Alvarenga Monteiro de Castro**  
OAB/DF 13.398

**Oneide Soterio da Silva**  
OAB/DF 24.739