

## **ORIENTAÇÕES**

### **CORONAVÍRUS E NORMAS TRABALHISTAS**

**- TRABALHADORES EM GRUPO DE RISCO -**

**4ª EDIÇÃO**

**- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109/2022 -**

**EQUIPE TRABALHISTA**

**- LAMACHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS -**

**29 DE MARÇO 2022.**

## Sumário

I. NOTAS INTRODUTÓRIAS.....	3
II. DAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA.....	6
2.1. TELETRABALHO .....	6
2.2. DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS .....	7
2.3. DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS.....	9
2.4. DO APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS .....	10
2.5. DO BANCO DE HORAS.....	10
2.6. DA SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS .....	11
III. DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM ESTADO DE CALAMIDADE PUBLICA.....	12
3.1. DA INSTITUIÇÃO, DOS OBJETIVOS E DAS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA .....	12
a. Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM).....	13
b. Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário.....	16
c. Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho .....	17
3.2. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA .....	18
3.3. DA OPERACIONALIZAÇÃO DO BEM .....	24
IV. OUTRAS DISPOSIÇÕES CONSTANTES DA MEDIDA PROVISÓRIA.....	24
V. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	25

## I. NOTAS INTRODUTÓRIAS

O Diário Oficial da União publicou nesta terça-feira, dia 29 de março, a Medida Provisória nº 1.109, que dispõe 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 referida Medida Provisória (MP) foi criada com a mesma finalidade daquelas já adotadas pelo Presidente da República no ano de 2021 (Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046), quais sejam, mitigar os prejuízos decorrentes da crise pandêmica para empresas e trabalhadores.

Todavia, as medidas previstas em tal instrumento **SOMENTE poderão ser adotadas para (a) trabalhadores em grupo de risco e (b) trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública**, deixando de ter a mesma abrangência que as Medidas Provisórias dos anos de 2020 e 2021 – que previam a aplicabilidade das normas para todos os trabalhadores.

Em síntese, as normas contidas na MP 1.109 dispõem sobre medidas trabalhistas complementares, com o seguinte propósito:

- ✓ preservar o emprego e a renda;
- ✓ garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e
- ✓ reduzir o impacto social decorrente das consequências de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

A nova Medida Provisória trouxe, resumida e novamente, aspectos de grande relevância para a manutenção dos postos de trabalho, assim como das atividades empresariais:

- (I) Redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
- (II) Suspensão temporária do contrato de trabalho;
- (III) Pagamento de benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, Bem;
- (IV) Teletrabalho;
- (V) Antecipação de férias individuais;
- (VI) Concessão de férias coletivas;
- (VII) Aproveitamento e a antecipação de feriados;
- (VIII) Banco de horas; e
- (IX) Suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Dentre as principais medidas de flexibilização, merece destaque a nova possibilidade de redução **proporcional da jornada de trabalho e de salário de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho**, em percentuais de 25%, 50% ou 70%.

De igual forma, a MP 1.109 prevê novamente a possibilidade de **suspensão do contrato de trabalho de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho**, mediante a formalização de convenção coletiva de trabalho, através de acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Mister registrar, por oportuno, que se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver a regularidade das atividades de trabalho, ainda que parcialmente (teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a 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; e
- às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

A adoção das medidas de redução da jornada de trabalho/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, para aqueles empregados que receberem o Bem, implicará na garantia provisória no emprego nos seguintes termos:

- (I) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- (II) 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
- (III) 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 estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Por fim, **Ato do Ministério do Trabalho e Previdência** ainda estabelecerá o prazo em que as medidas alternativas poderão ser adotadas, que poderá ser de **ATÉ** 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública decretado.

## **II. DAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

A Medida Provisória n.º 1.109/2022, conforme já dito anteriormente, é aplicada exclusivamente a trabalhadores em grupo de risco e também para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos, trazendo as seguintes medidas como alternativas a serem adotadas:

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

Será editado ato do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, que estabelecerá outros parâmetros e os prazos que as medidas alternativas ora tratadas poderão ser adotadas.

### **2.1. TELETRABALHO**

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é *"a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação."*<sup>1</sup>

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias contado da data de sua publicação da MP em destaque, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao

---

<sup>1</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo: análisis jurídico-laboral**. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p.19

regime presencial, estando dispensado do registro prévio da alteração no contrato de trabalho, independentemente da existência de acordo ou convenção coletiva.

A alteração da modalidade de prestação de serviços deverá ser comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada ao trabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Caso não o faça, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso dos meios telemáticos oportunizados 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 acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Fica, ainda, permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes

## **2.2. DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

O empregador que optar pela concessão de férias individuais, informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, podendo ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina. No mesmo sentido, a conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data antes referida.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão da opção pela sua antecipação poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.



### **2.3. DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, permitindo-se, assim, a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, e poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina. Do mesmo modo, a conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data antes referida.

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

#### **2.4. DO APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DOS 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 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

#### **2.5. DO BANCO DE HORAS**

Ficam autorizadas 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 individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período de 120 (cento e vinte) dias previsto na presente MP.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, a qual não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no artigo 68 da CLT. *(O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.)*

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

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

## **2.6. DA SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS**

A MP nº 1.046/2021 prevê, ainda, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública, por até quatro competências.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa 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 no artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Os depósitos serão realizados em até 06 (seis) parcelas mensais, nos prazos e condições que serão estabelecidos em ato do Ministério do Trabalho e Previdência - MTP, na data prevista para o recolhimento mensal devido.

O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista, fica obrigado a declarar as informações na data prevista em ato do MTP, observado que 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. Os valores não declarados, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado no prazo legal, além do depósito dos valores previstos no artigo 18 da Lei nº 8.036/90. As eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no mesmo artigo.

As parcelas, acaso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no artigo 22 da Lei nº 8.036/90. O inadimplemento ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data do ato do Ministério do Trabalho e Previdência que regulará tal situação, serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado do ato do MTP.

### **III. DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM ESTADO DE CALAMIDADE PUBLICA**

Novamente, tendo em vista o prolongamento da pandemia do novo Coronavírus, e permanência da necessidade de se adequar as jornadas e contratos de trabalho não apenas às medidas de prevenção à contaminação, mas como forma a garantir a manutenção dos postos de trabalho diante da noticiada crise econômica, foi publicada, em 29/abril/2022, a Medida Provisória (MP) em destaque, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares, mediante a (re)instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, implementado, inicialmente, pela Medida Provisória nº 936/2020 e reiterado na Medida Provisória nº 1.045/2021.

De uma análise sucinta, referida medida traz, em seu bojo, as seguintes alternativas para as relações trabalhistas:

#### **3.1. DA INSTITUIÇÃO, DOS OBJETIVOS E DAS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal, perdurará por até noventa (90) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade

pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

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

- o pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM);
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

Estão excluídos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda os órgãos da administração pública direta e indireta, as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias, e os organismos internacionais.

#### **a. Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM)**

O novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, na forma de pagamento mensal com recursos da União, é devido nas duas hipóteses a seguir destacadas:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

De tal sorte, o benefício mensal será devido a partir da data em que formalizadas a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho e enquanto tais condições perdurarem, devendo o empregador

informar ao Ministério do Trabalho e Previdência a opção pela redução da jornada de trabalho e do salário ou pela suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, com adimplemento em 30 (trinta) dias, ambos contados da celebração da avença.

Caso a comunicação não ocorra no lapso determinado (10 dias), o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada, sendo esta data considerada como termo inicial para a contagem do prazo para pagamento.

O BEM será operacionalizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, que deverá expedir Ato disciplinando:

- a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador;
- a concessão e pagamento do valor do BEM; e
- interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao BEM.

As notificações e as comunicações referentes ao BEM poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

O recebimento do BEM não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/90, no momento de eventual dispensa.

Tal benefício terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, e se perfectibiliza a partir do atendimento das seguintes condições:

- - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;
- - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito ou será equivalente a 70% por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, acaso a empregadora tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, eis que somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

O BEM será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O BEM não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo ou em gozo 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, do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades ou do benefício de qualificação profissional de que trata o artigo 2º-A da Lei nº 7.998/90 (*Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim*);

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

O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do artigo 443 da CLT não faz jus ao BEM;

O BEM do aprendiz poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742/1993 e não será computado para fins de cálculo da renda familiar *per capita* para a concessão ou a manutenção de tal benefício de prestação continuada. Ainda, fica suspenso o prazo a que se refere o § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742/1993, durante o recebimento do BEM pelo aprendiz.

### **b. Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário**

Dentre as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda está a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Tal previsão, se torna possível a partir do atendimento às seguintes condições:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- pactuação prévia, formalizada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, e encaminhado a este com antecedência de, no mínimo, dois (02) dias corridos;
- a redução da jornada de trabalho e de salário poderá se dar, exclusivamente, nos percentuais de vinte e cinco por cento (25%), cinquenta por cento (50%) ou setenta por cento (70%);
- a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de dois (02) dias corridos, contados 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 sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



### **c. Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho**

Outra medida adotada com a finalidade principal de manutenção dos postos de trabalho é a suspensão temporária do contrato de trabalho, que poderá ocorrer de modo setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

E sob esta perspectiva, a suspensão temporária do contrato de trabalho se mostra eficaz, pois ao mesmo tempo em que reduz os gastos da empresa durante esse período crítico para a economia mundial, notadamente, ela também protege o empregado que terá uma renda mínima subsidiada pelo Governo Federal, reduzindo assim, os impactos sociais causados pela pandemia.

Para tanto, necessário o atendimento dos seguintes requisitos:

- A suspensão do contrato deve ser pactuada através de acordo individual escrito, entre empregado e empregador ou por intermédio de convenção ou coletivo de trabalho;
- O acordo deve ser encaminhado ao empregado, com antecedência mínima, de dois (02) dias corridos;
- Durante o período da suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos aos demais empregados cujo contrato não foi suspenso, v.g., plano de saúde;
- Durante o período da suspensão, o empregado poderá contribuir para a Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo;
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois (02) dias corridos, na ocorrência da cessação do estado de calamidade pública, na data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado e ou na data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;

- Se a empresa tiver auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.
- Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado irá receber do Governo Federal, o equivalente a 100% (cem por cento) do que perceberia a título de seguro desemprego;
- Na hipótese de pagamento de ajuda compensatória pela empresa, o benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, será de 70% (setenta por cento) do valor de seguro desemprego a que o empregado faça jus.

Ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, caso o empregado realize qualquer atividade, ainda que parcial, sendo que, no caso de o empregado realizar qualquer atividade no período de suspensão, ele fará jus ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais devidos no interregno em questão, sem embargo das penalidades previstas e nas normas coletivas para o empregador;

### **3.2. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

As disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda preveem:

- a possibilidade de cumulação do BEM com ajuda compensatória mensal, de responsabilidade exclusiva do empregador; a referida ajuda deverá ter o seu valor definido em negociação coletiva ou acordo individual escrito; não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036/90 e Lei

Complementar nº 150/2015; não integrará o salário devido pelo empregador nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

➤ a garantia provisória no emprego do empregado que receber o BEM, durante o período ajustado para suspensão ou redução da jornada e salários e, após o seu restabelecimento, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão, sendo que, 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 estabelecida na alínea “b” do inciso II do *caput* do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

Desse modo, a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor equivalente a 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%, 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 75%, e 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 75% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho com base em regulamento editado na forma do art. 24 (pelo Governo Federal) ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com

fundamento em um regulamento posterior expedido do mesmo modo, durante o recebimento do BEM que venha a ser neste estabelecido e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego do regulamento mais recente;

A garantia provisória no emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no artigo 484-A da CLT ou dispensa por justa causa do empregado;

➤ o ajuste da redução de jornada e salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho em percentuais diversos daqueles previstos na presente MP, observando a garantia provisória em casos de dispensa sem justo motivo e disposições específicas contidas nos itens supra, ainda que em percentuais diversos quanto à redução de jornada e salários;

Nestas hipóteses, o BEM será indevido para a redução de jornada e de salário inferior a 25%; será devido no valor de 25% sobre a base de cálculo prevista no artigo 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%; será devida no valor de 50% sobre a base de cálculo prevista no artigo 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e será devida no valor de 70% sobre a base de cálculo prevista no artigo 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%;

*Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do [art. 5º da Lei nº 7.998/1990](#), observadas as seguintes disposições:*

*I - na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e*

*II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 30 desta Medida Provisória; (SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO) ou equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 30 desta Medida Provisória. (SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO DE EMPRESAS COM RECEITA BRUTA SUPERIOR A R\$ 4.800.000,00 EM 2019)*

➤ as convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez (10) dias corridos, contado da data de publicação desta MP;

➤ ajustes individuais para os empregados com renda igual ou inferior a R\$ 3.543,61 e àqueles portadores de 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 (R\$ 14.174,44);

Para os empregados que não se enquadrem no disposto acima, as medidas em análise poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto na redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas

pelo empregado, quando se admitirá a pactuação por acordo individual escrito.

➤ Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho (previstas acima), houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação relativa ao benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social e na hipótese de empresa incorra na descaracterização da suspensão temporária por permanecer laborando), o total pago a título de ajuda compensatória mensal seja, no mínimo, igual à soma da remuneração a que faria jus acaso estivesse trabalhando com o do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação relacionada ao benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social;

➤ Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos e deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez (10) dias corridos, contado da data de sua celebração;

➤ Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em

relação ao período anterior ao da negociação coletiva e, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem, a não ser que as condições do acordo individual sejam mais favoráveis ao trabalhador, prevalecendo, assim, sobre a negociação coletiva;

- a aplicação das reduções resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais;
- a aplicação de multas administrativas caso detectadas irregularidades pela Auditoria Fiscal do Trabalho;
- o trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou de seguro-desemprego a que tiver direito (Lei nº 7.998/90), conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência;
- a aplicação aos apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta MP, inclusive de aprendizagem e de jornada parcial;
- o empregador e o empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio, as partes poderão adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

### **3.3. DA OPERACIONALIZAÇÃO DO BEM**

O pagamento do BEM será operacionalizado junto à Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A., podendo o beneficiário receber o benefício na instituição em que possui conta-poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações.

Na impossibilidade da hipótese acima ou sendo rejeitado o crédito na conta indicada, a CEF e o BB poderão ser o pagamento por meio de conta digital, de abertura automática em nome do beneficiário, sendo dispensada a apresentação de documentos, com isenção de cobrança de tarifas de manutenção, direito a, no mínimo, três transferências e um saque no mês, sem custos, sendo ainda vedada a emissão de cheque.

É proibido que as instituições financeiras efetuem qualquer desconto, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, que impliquem na redução do valor do benefício.

Os valores relativos ao BEM creditados em contas de abertura automática, se não movimentados no período de um ano, retornarão para a União.

### **IV. OUTRAS DISPOSIÇÕES CONSTANTES DA MEDIDA PROVISÓRIA**

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o artigo 476-A da CLT (programa de qualificação profissional), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, 01 (um) mês e, no máximo, 03 (três) meses.

O disposto nesta Medida Provisória aplica-se às relações de trabalho regidas pela Lei nº 6.019/74; (trabalho temporário), pela Lei nº 5.889/73; (trabalho rural) e no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/15 (trabalho doméstico) tais como jornada, banco de horas e férias.



Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. No mesmo sentido, os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, ficam reduzidos pela metade.

## **V. DISPOSIÇÕES FINAIS**

O que se infere dos termos da Medida Provisória nº 1.109/2022, é que ela segue os moldes das alterações legislativas e demais programas lançados pelo Governo Federal durante a pandemia do novo Coronavírus, com o intuito de dar continuidade ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, mediante a adoção das medidas que importam em maior flexibilização dos contratos de trabalho, restringindo sua aplicabilidade a trabalhadores em grupos de risco e trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos.

A MP nº 1.109 alcança todas as empresas, independentemente do setor em que atuam ou do regime tributário, o que denota o objetivo de que as medidas alternativas propostas alcancem os mais diversos ramos/atividades empresariais, haja vista a necessidade de resposta rápida aos efeitos decorrentes do estado de calamidade.

Imperioso registrar, por derradeiro, que as presentes considerações são formuladas com base na legislação atual (Medida Provisória nº 1.109), sendo que em razão do caráter de transitoriedade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – por força do estado de calamidade – todas as medidas alternativas adotadas deverão ser permanentemente analisadas e readequadas ao ordenamento jurídico vigente.

Estamos à inteira disposição para as dúvidas que remanescerem!

Porto Alegre/RS, 29 de março de 2022.

**Equipe Trabalhista**

**- Lamachia Advogados Associados -**