# Resumo Executivo – MPV n° 1.109 de 2022

**Autor**: Presidência da República. **Apresentação**: 28/03/2022

**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.

**Orientação da FPA**: Favorável à Medida Provisória.

| Prazos Abertos | Regime de Urgência |
|---|---|
| 28/03/2022 – 26/05/2022: Deliberação da Medida Provisória (Art. 10 da Res. 1/2002-CN combinado com o art. 62 da CF) | 12/05/2022 em diante (Art. 9º da Res. 1/2002-CN combinado com o art. 62 da CF) |

## Principais pontos

- Dispõe que a adoção das referidas medidas emergenciais, somente poderá incidir sobre trabalhadores de grupo de risco e para obreiros de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.
- Estabelece que, durante o prazo máximo de noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade, 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).
- Ainda neste período, 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.
- Poderá também o empregador antecipar a concessão de feriados ao empregado, inclusive religiosos, que poderão ser utilizados para a compensação em banco de horas, assim como 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.
- O teletrabalho supracitado poderá ser instituído independentemente de acordo individual ou coletivo, devendo ser comunicado ao empregado com antecedência de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico.
- Em relação à estrutura necessária para a realização do teletrabalho, a 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.
- 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.
- Também trata das férias e feriados, dispondo que 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.

## Justificativa

- Nota-se que esta nova norma não se refere à pandemia do coronavírus (COVID-19), mas encontra inspiração no referido período.

- O diploma em apreço busca se constituir como norma referencial para enfrentamento de outras situações que venham a se apresentar, e que sejam reconhecidas pelo Poder Executivo federal como situações de calamidade pública, ainda que se restrinjam à esfera municipal, distrital ou estadual, não se fazendo necessário que a situação atinja a esfera nacional, onde também será aplicada.
- A redação apresentada é similar àquelas contidas nas Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 1.046/2021, que estabeleciam medidas trabalhistas passíveis de adoção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) nos respectivos anos, bem como comporta semelhanças com o teor da Lei nº 14.020/2020.
- Neste ponto, cabe destacar que a MP nº 1.109/2022, elenca quase todas as medidas previstas nas medidas provisórias destinadas ao enfrentamento da COVID-19, diferenciando-se pela exclusão da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

- Além das medidas alternativas a MP nº 1.109/2022 também apresenta como meio de enfrentamento às situações de que trata, a possibilidade de adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas mencionadas.