

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico - Medida Provisória nº 1.109/2022 – Medidas trabalhistas alternativas e Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Foi publicada no D.O.U., do dia 28/03/2022, a [Medida Provisória nº 1.109, de 25/03/2022](#), autorizando 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.

1 - Objetivos.

1.1 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 tem como objetivos:

- 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.

1.2 - As medidas trabalhistas alternativas e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda **podem ser adotadas exclusivamente:**

- Para trabalhadores em grupos de risco; e
- Para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

2 - Medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento do estado de calamidade pública.

2.1 - Poderão ser adotadas, por empregados e empregadores, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho, e o enfrentamento das consequências do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, as seguintes medidas trabalhistas alternativas:

- O teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais;
- A concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O banco de horas; e
- A suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

2.1.1 - A adoção das medidas observará o disposto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que poderão ser adotadas.

2.1.2 - O prazo será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

2.2 - Medida trabalhista alternativa: teletrabalho.

2.2.1 - O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de 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.

2.2.2 - Para fins do disposto na Medida Provisória nº 1.109/2022, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto o disposto no [art. 75-B da CLT](#), alterado pela [Medida Provisória nº 1.108/2022](#), a seguir transcrito:

Art. 75-B. 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.

§ 1º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º. O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º. Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º. O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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.

§ 6º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º. Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º. Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º. Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Importante

Sobre o novo art. 75-B da CLT, acesse o [Informe Estratégico](#) sobre **Medida Provisória nº 1.108/2022 – Nova regulamentação do teletrabalho.**

2.2.3 - A alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, será notificada ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

2.2.4 - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou do trabalho remoto, e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

2.2.4.1 - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto:

- O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão 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 fornecimento dos equipamentos em regime de comodato.

2.2.5 - O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de "softwares", de ferramentas digitais ou de aplicações de "internet" utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Portanto, via de regra, tal período não será remunerado pelo empregador.

2.2.6 - Deverá ser aplicado ao teletrabalho e ao trabalho remoto, de que trata a Medida Provisória nº 1.109/2022, o disposto no inciso III do "caput" do art. 62 da CLT, alterado pela [Medida Provisória nº 1.108/2022](#), a seguir transcrito:

[Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

2.2.7 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 também autoriza a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, nos termos de suas previsões.

2.2.8 - O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não deverá ser confundido e não se equipará à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

2.3 - Medida trabalhista alternativa: antecipação das férias individuais.

2.3.1 - O empregador deverá observar o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência para adoção da presente medida.

2.3.2 - O empregador deverá informar ao empregado sobre a antecipação das férias individuais, 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.

2.3.3 - As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido.

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

2.3.5 - O empregador poderá, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, suspender as férias e as 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 a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

2.3.6 - O adicional de um terço relativo às férias, concedidas durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20 de dezembro.

2.3.7 - 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 em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20 de dezembro.

2.3.8 - O pagamento da remuneração das férias, concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável o prazo de até 2 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período, previsto no art. 145 da CLT.

2.3.9 - 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, e no caso de pedido de demissão do empregado, as férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

2.4 - Medida trabalhista alternativa: concessão de férias coletivas.

2.4.1 - O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, 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 a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de 02 (dois) períodos anuais e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos, previstos no § 1º do art. 139 da CLT, sendo permitida a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias

2.4.2 - As férias coletivas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido.

2.4.3 - O adicional de um terço relativo às férias coletivas, concedidas durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20 de dezembro.

2.4.4 - 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 em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20 de dezembro.

2.4.5 - O pagamento da remuneração das férias coletivas, concedidas durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável o prazo de até 2 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período, previsto no art. 145 da CLT.

2.4.6 - No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

2.4.7 - Na hipótese de férias coletivas, com base na Medida Provisória nº 1.109/2022, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da CLT.

2.5 - Medida trabalhista alternativa: aproveitamento e antecipação de feriados.

2.5.1 - Os empregadores poderão, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, 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.

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

2.6 - Medida trabalhista alternativa: banco de horas.

2.6.1 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 autoriza, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, 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 acordo coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

2.6.1.1 - 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 art. 68 da CLT, na qual o trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

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

2.6.1.3 - As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

2.7 - Medida trabalhista alternativa: suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

2.7.1 - Mediante ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá ser suspensa a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 04 (quatro) competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

2.7.2 - Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço independentemente:

- Do número de empregados;
- Do regime de tributação;
- Da natureza jurídica;
- Do ramo de atividade econômica; e
- Da adesão prévia.

2.7.3 - O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da [Lei nº 8.036/1990](#).

2.7.3.1 - Os depósitos referentes às competências suspensas serão realizados em até 06 (seis) parcelas, nos prazos e nas condições estabelecidos em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, na data prevista para o recolhimento mensal devido, conforme disposto no "caput" do art. 15 da [Lei nº 8.036/1990](#), ou seja, até o 20º (vigésimo) dia de cada mês.

2.7.3.2 - Até que o disposto no art. 17-A da [Lei nº 8.036/1990](#), que dispõe sobre a declaração dos dados relacionados aos valores do FGTS por meio de sistema de escrituração digital, seja regulamentado e produza efeitos, para usufruir da prerrogativa de suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, 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 8.212/1991](#), 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; e

- Os valores não declarados 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 8.036/1990](#), sem possibilidade de usufruir do parcelamento de até 06 (seis) parcelas.

2.7.3.3 - Para os depósitos de FGTS, das competências suspensas e com o pagamento parcelado, a atualização monetária e a capitalização dos juros de que trata o art. 13 da [Lei nº 8.036/1990](#), incidentes sobre os valores devidos na competência originária, correrão à conta do FGTS.

2.7.3.4 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, que autorize o saque do FGTS, a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos se resolverá em relação ao respectivo empregado, ficando o empregador obrigado:

- Ao recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa nos termos da Medida Provisória nº 1.109/2022, sem incidência da multa e dos encargos devidos na forma do art. 22 da [Lei nº 8.036/1990](#), desde que seja efetuado no prazo legal; e
- Ao depósito dos valores previstos no art. 18 da [Lei nº 8.036/1990](#), relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido.

2.7.3.4.1 - Em tal hipótese, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da [Lei nº 8.036/1990](#).

2.7.4 - Os valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa, caso inadimplidos nos prazos fixados na forma da Medida Provisória nº 1.109/2022, estarão sujeitos à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036/1990](#), desde a data originária de vencimento fixada pelo "caput" do art. 15 da Lei nº 8.036/1990, ou seja, o vigésimo dia de cada mês.

2.7.5 - Na hipótese de suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação de ato do Ministério do Trabalho e Previdência, ficará suspenso por 120 (cento e vinte) dias.

2.7.6 - O inadimplemento das parcelas relativas aos depósitos cujas competências foram suspensas, e a não quitação do FGTS na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, que autorize o saque do FGTS, ensejarão o bloqueio da emissão do Certificado de Regularidade do FGTS.

2.7.7 - Na hipótese de suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, os prazos dos Certificados de Regularidade, emitidos até a data de publicação de ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecer o prazo de adoção da presente medida, ficarão prorrogados por 90 (noventa) dias.

3 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em estado de calamidade pública.

3.1 - Segundo a Medida Provisória nº 1.109/2022, o Poder Executivo Federal poderá instituir o 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.

3.1.1 - A adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda observará o disposto em regulamento, que estabelecerá a forma e o prazo durante o qual o Programa poderá ser adotado, observadas as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

3.1.2 - O prazo de adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

3.2 - 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.

3.2.1 - As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não serão aplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como aos órgãos da administração pública direta e indireta, e às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

3.2.2 - Competirá ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar e fiscalizar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e editar as normas complementares necessárias à sua execução.

3.2.3 - O Ministério do Trabalho e Previdência divulgará, por meio eletrônico, informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados.

3.3 - Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm.

3.3.1 - O BEm será pago nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.3.2 - O BEm será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária, e será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

- O empregador informará ao Ministério do Trabalho e Previdência a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que seja informada pelo empregador ao Ministério do Trabalho e Previdência no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;
- O benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.3.3 - No caso de o empregador não informar ao Ministério do Trabalho e Previdência a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo:

- 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;
- A data de início do BEm será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

3.3.4 - Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a forma de:

- Transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

- Concessão e pagamento do BEm; e
- Interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao BEm.

3.3.5 - As notificações e comunicações referentes ao BEm poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante a ciência do interessado, o cadastramento em sistema próprio e a utilização de certificado digital da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil ou o uso de "login" e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

3.3.6 - O devido 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 7.998/1990](#), no momento de eventual dispensa.

3.3.7 - O BEm será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

3.3.8 - 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:

- 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
- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho;

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de a empresa ter auferido, no ano-calendário anterior ao ano anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do "caput" do art. 3º da [Lei Complementar nº 123/2006](#), de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

3.3.9 - O BEm será pago ao empregado independentemente do:

- Cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- Tempo de vínculo empregatício; e
- Número de salários recebidos.

3.3.10 - 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
- Esteja 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 da bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, ao 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 (art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#)).

3.3.11 - 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.

3.3.12 - Nos casos em que o cálculo do BEm resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

3.3.13 - O empregado com contrato de trabalho intermitente (§ 3º do art. 443 da [CLT](#)) não fará jus ao BEm.

3.3.14 - O BEm do aprendiz:

- Poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de um salário-mínimo mensal devido à pessoa com deficiência comprove não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família (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 do benefício de prestação continuada de que trata a [Lei nº 8.742/1993](#).

3.3.15 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 suspendeu o prazo de 02 (dois) anos a que se refere o § 2º do art. 21-A da [Lei nº 8.742/1993](#), durante o recebimento do BEm pelo aprendiz. Segundo o citado dispositivo "a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício".

3.4 - Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário.

3.4.1 - O empregador, na forma e no prazo previstos em regulamento prevendo a adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Pactuação por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

3.4.1.1 - Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o empregador deverá encaminhar a proposta ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, dispondo sobre o percentual de redução da jornada de trabalho e do salário, que poderá ser de:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento); ou
- c) 70% (setenta por cento).

3.4.2 - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 02 (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.

3.5 - Suspensão temporária do contrato de trabalho

3.5.1 - O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento prevendo a adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

3.5.2 - A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado.

3.5.2.1 - Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos.

3.5.3 - 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.

3.5.4 - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (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.

3.5.5 - Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de 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.

3.5.6 - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao ano anterior ao estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do "caput" do art. 3º da [Lei Complementar nº 123/2006](#), de 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 ajuda compensatória mensal, correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

3.6 - Disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

3.6.1 - 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.

3.6.1.1 - A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, e não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS, instituído pela [Lei nº 8.036/1990](#), e de que trata a [Lei Complementar nº 150/2015](#), no caso da trabalhadora doméstica.

3.6.1.2 - Na hipótese de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, a ajuda compensatória mensal não integrará o salário devido pelo empregador.

3.6.2 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 prevê 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 nos seguintes termos:

- 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 estabelecida na alínea "b" do inciso II do "caput" do art. 10 do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#), ou seja, 05 (cinco) meses após o parto.

3.6.2.1 - 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 de:

- 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

- 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.6.2.2 - 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 prevendo a adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com fundamento em um regulamento posterior, durante o recebimento do BEm de que trata esse regulamento posterior, e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata o regulamento posterior.

3.6.2.3 - A garantia provisória no emprego não se aplicará às hipóteses de pedido de demissão, de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A da CLT), ou de dispensa por justa causa do empregado.

3.6.3 - As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória nº 1.109/2022 poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.

3.6.3.1 - A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução da jornada de trabalho e do salário em percentuais diversos de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento). Em tal hipótese o BEm será devido nos seguintes termos:

- Sem percepção do benefício, para a redução da jornada de trabalho e do salário inferior a 25% (vinte e cinco) por cento;
- No valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- No valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e
- No valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

3.6.3.2 - As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à publicação do regulamento prevendo a adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação do regulamento.

3.6.4 - As medidas de pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm, redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e suspensão temporária do contrato de trabalho serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

- Com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente é de R\$ 7.087,22; 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 (atualmente, o limite máximo é de R\$ 7.087,22).

3.6.4.1 - Para os empregados que não se enquadrem nas situações acima, as medidas de pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm, redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

- Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de 25% (vinte e cinco por cento); ou
- Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada de trabalho, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

3.6.5 - Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do 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, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observadas as seguintes condições:

- O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação de pagamento do benefício ao empregado que esteja em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de Previdência Social; e

- O valor total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado com o valor mínimo equivalente ao valor do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação de pagamento do BEm ao trabalhador que esteja em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de Previdência Social, na hipótese de empresa que houver auferido, no ano-calendário anterior ao ano anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do "caput" do art. 3º da [Lei Complementar nº 123/2006](#), de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

3.6.6 - Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

3.6.7 - Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Medida Provisória nº 1.109/2022, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

3.6.8 - Se após a pactuação de acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as cláusulas do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- A aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da negociação coletiva; e
- A prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho.

3.6.8.1 - As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador.

3.6.9 - A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata a [Lei nº 7.783/1989](#).

3.6.10 - 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 7.998/1990](#).

3.6.10.1 - O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições da Medida Provisória nº 1.109/2022 observará o disposto no Título VII da CLT, que trata sobre multas administrativas, hipótese em que não se aplicará o critério da dupla visita.

3.6.11 - O disposto no Capítulo III da Medida Provisória nº 1.109/2022, que trata sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em Estado de Calamidade Pública, será aplicável somente aos contratos de trabalho celebrados até a data de publicação do regulamento que adotar o mencionado Programa, bem como aos contratos de trabalho de aprendizagem e de regime a tempo parcial (art. 58-A da [CLT](#)).

3.6.12 - 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 7.998/1990](#), 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.

3.6.13 - O empregador e o empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, com vistas a adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

4 - Operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

4.1 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 prevê a dispensa de licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do BEm.

4.2 - O beneficiário poderá receber o BEm na instituição financeira em que possuir 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 ao Ministério do Trabalho e Previdência, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo de redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

4.2.1 - Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação da instituição financeira em que possuir conta-poupança ou conta de depósito à vista, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta-poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do BEm.

4.2.1.1 - Na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do BEm por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características:

- Dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;
- Isenção de cobrança de tarifas de manutenção;
- Direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e
- Vedação à emissão de cheque.

4.2.2 - É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do BEm, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

4.2.3 - Os recursos relativos ao BEm creditados em conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, não movimentados no prazo de um ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

5 – Outras disposições.

5.1 - Durante o prazo de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da [CLT](#), 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.

5.1.1 - A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação profissional poderá ser realizada por acordo individual escrito, quando houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa de qualificação.

5.1.2 - O pagamento da ajuda compensatória observará o disposto no § 1º do art. 31 da Medida Provisória nº 1.109/2022, ou seja, a ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, e não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS, instituído pela [Lei nº 8.036/1990](#), e de que trata a [Lei Complementar nº 150/2015](#), que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

5.1.2.1 - Se após a pactuação de acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as cláusulas do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- A aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da negociação coletiva; e
- A prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho.

5.1.2.2 - As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador.

5.2 - Durante o prazo de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal, previsto em regulamento do Ministério do Trabalho e Previdência, será 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 coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

5.3 - Durante o prazo de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, os seguintes prazos previstos no Título VI da CLT, ficam reduzidos pela metade:

- Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias para o sindicato representativo da categoria profissional assumir a direção dos entendimentos, a partir da ciência, por escrito, da resolução de empregados de uma ou mais empresas, que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas.
- Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias para o sindicato representativo da categoria econômica assumir a direção dos entendimentos, a partir da ciência, por escrito, da resolução da empresa que decidir celebrar acordo coletivo de trabalho com seus respectivos empregados.
- Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias para a Federação, e na falta dessa, para a correspondente Confederação, assumir a direção dos entendimentos, caso o sindicato da categoria profissional ou econômica não tenha se desincumbido do encargo recebido pelos trabalhadores ou empregadores, respectivamente.

5.4 - O disposto na Medida Provisória nº 1.109/2022 também será aplicável:

- Às relações de trabalho regidas:
 - a) pela [Lei nº 6.019/1974](#), que trata sobre o trabalho temporário; e
 - b) pela [Lei nº 5.889/1973](#), que trata sobre o trabalho rural; e
- No que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150/2015](#), que dispõe sobre o contrato de 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.

5.5 - A Medida Provisória nº 1.109/2022 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 28/03/2022.

Importante

A Presidência da República pode publicar Medidas Provisórias em caso de relevância e urgência, que têm força de lei desde a edição. Porém, tais normas somente têm validade por até cento e vinte dias, devendo serem aprovadas pela Câmara dos Deputados e pelo Senado nesse período, senão perdem validade jurídica, e não mais podem ser utilizadas na prática.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho