



CONGRESSO NACIONAL

MEDIDA PROVISÓRIA

Nº 1109, DE 2022

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.

Mensagem nº 124 de 2022, na origem

Apresentação de Emendas à Medida Provisória: 28/03/2022 - 30/03/2022

Deliberação da Medida Provisória: 28/03/2022 - 26/05/2022

Editada a Medida Provisória: 28/03/2022

Início do regime de urgência, sobrestando a pauta: 12/05/2022

DOCUMENTOS:

- [Medida Provisória](#)
- [Exposição de Motivos](#)
- [Mensagem](#)



[Página da matéria](#)

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Medida Provisória 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.

§ 1º São objetivos desta Medida Provisória:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e

III - 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.

§ 2º As medidas previstas no **caput** poderão ser adotadas exclusivamente:

I - para trabalhadores em grupos de risco; e

II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Art. 2º 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:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas; e
- VI - a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

§ 1º A adoção das medidas previstas no **caput** observará o disposto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º 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.

Seção I

Do teletrabalho

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto o disposto no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º 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 trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 5º 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 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 Aplica-se ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no inciso III do **caput** do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto nesta Seção.

Art. 5º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e não se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

Seção II

Da antecipação de férias individuais

Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no **caput**:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido.

§ 2º O empregado e o empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por meio de acordo individual escrito.

Art. 7º O empregador poderá, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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 antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art.

1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 9º 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 de que trata o art. 8º.

Art. 10. O pagamento da remuneração das férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 11. 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.

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

Seção III

Da concessão de férias coletivas

Art. 12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias

Art. 13. Aplica-se às férias coletivas o disposto no § 1º do art. 6º, no art. 8º, no art. 9º, no art. 10 e no parágrafo único do art. 11.

Art. 14. Na hipótese de que trata esta Seção, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Seção IV

Do aproveitamento e da antecipação de feriados

Art. 15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Seção V

Do banco de horas

Art. 16. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Seção VI

Da suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 17. O ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até quatro competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 18. 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, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Os depósitos referentes às competências suspensas serão realizados em até seis parcelas, nos prazos e nas condições estabelecidos no 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, de 1990.

§ 2º Até que o disposto no art. 17-A da Lei nº 8.036, de 1990, seja regulamentado e produza efeitos, para usufruir da prerrogativa prevista no **caput** deste artigo 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, de 24 de julho de 1991, observado que:

I - 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

II - os valores não declarados nos termos do disposto neste parágrafo, 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, de 1990, sem possibilidade de usufruir do parcelamento de que trata o **caput** deste artigo.

§ 3º Para os depósitos de FGTS realizados nos termos do **caput** deste artigo, a atualização monetária e a capitalização dos juros de que trata o art. 13 da Lei nº 8.036, de 1990, incidentes sobre os valores devidos na competência originária, correrão à conta do FGTS.

Art. 19. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque do FGTS, a suspensão prevista no art. 17 se resolverá em relação ao respectivo empregado, ficando o empregador obrigado:

I - ao recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa nos termos desta Medida Provisória, sem incidência da multa e dos encargos devidos na forma do art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, desde que seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, 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, de 1990.

Art. 20. Os valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa nos termos do art. 17, caso inadimplidos nos prazos fixados na forma desta Medida Provisória, estarão sujeitos à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, desde a data originária de vencimento fixada pelo **caput** do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 21. Na hipótese de suspensão da exigibilidade de que trata o art. 17, o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, ficará suspenso por cento e vinte dias.

Art. 22. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 18 e a não quitação do FGTS nos termos do art. 19 ensejarão o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 23. Na hipótese de suspensão da exigibilidade de que trata o art. 17, os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º ficarão prorrogados por noventa dias.

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Seção I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 24. 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.

§ 1º A adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda observará o disposto no regulamento, que estabelecerá a forma e o prazo durante o qual o Programa poderá ser adotado, observadas as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º 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.

Art. 25. São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm;
- II - a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica:

- I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

- a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e
- b) às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias;

e

- II - aos organismos internacionais.

Art. 26. Compete 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.

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

Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 27. O BEm será pago nas seguintes hipóteses:

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

§ 1º O BEm será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade

orçamentária.

§ 2º O BEm 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:

I - 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 dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º não seja prestada no prazo previsto no referido inciso:

I - 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;

II - 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

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do BEm; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao BEm.

§ 5º As notificações e as 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.

§ 6º 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, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

§ 7º O BEm será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

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, de 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:

a) 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; ou

b) 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.

§ 1º O BEm será pago ao empregado independentemente do:

- I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- II - tempo de vínculo empregatício; e
- III - número de salários recebidos.

§ 2º O BEm não será devido ao empregado que:

I - seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não faz jus ao BEm.

§ 6º O BEm do aprendiz:

I - poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; e

II - 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, de 1993.

§ 7º Fica suspenso o prazo a que se refere o § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742, de 1993, durante o recebimento do BEm pelo aprendiz.

Seção III

Da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, 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:

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

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Seção IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Art. 30. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado.

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 3º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 5º 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 descharacterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do **caput** do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 31. O BEm poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado; e

II - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 1990, e de que trata a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

Art. 32. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, 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.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III - 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º 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 ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com fundamento em um regulamento posterior, também expedido na forma do art. 24, 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.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, de extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ou de dispensa por justa causa do empregado.

Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução da jornada de trabalho e do salário em percentuais diversos daqueles previstos no inciso III do **caput** do art. 29.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o BEm será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do benefício, para a redução da jornada de trabalho e do salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - no valor de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - no valor de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à publicação do regulamento de que trata o art. 24 poderão ser renegociados para

adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação do regulamento.

Art. 34. As medidas de que trata o art. 25 serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

II - 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.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no **caput**, as medidas de que trata o art. 25 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:

I - redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de vinte e cinco por cento, de que trata a alínea “a” do inciso III do **caput** do art. 29; ou

II - 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.

§ 2º 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 previstas no **caput** ou no § 1º, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 31 e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 28; e

II - o valor total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto no § 6º do art. 30 com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo, na hipótese de empresa que se enquadre no disposto naquele dispositivo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

§ 4º Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, 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:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da negociação coletiva; e

II - 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.

§ 6º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador.

Art. 35. 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, de 28 de junho de 1989.

Art. 36. 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 de que trata esta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Medida Provisória observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.

Art. 37. O disposto neste Capítulo aplica-se aos contratos de trabalho celebrados até a data de publicação do regulamento de que trata o art. 24.

Parágrafo único. O disposto no **caput** aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 38. 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, de 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.

Art. 39. O empregador e o empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista no **caput**, as partes poderão adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Seção VI

Da operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 40. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do BEm.

Art. 41. 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 de que trata o inciso I do § 2º do art. 27.

§ 1º 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 de que trata o **caput**, 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.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º, 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:

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

III - 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

IV - vedação à emissão de cheque.

§ 3º 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.

§ 4º Os recursos relativos ao BEm creditados nos termos do § 2º e não movimentados no prazo de um ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 42. O Ministério do Trabalho e Previdência editará os atos complementares necessários à execução do disposto nos art. 40 e art. 41.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação de que trata o **caput** 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 qualificação.

§ 2º O pagamento da ajuda compensatória de que trata o § 1º deste artigo observará o disposto no § 1º do art. 31.

§ 3º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista no § 1º, 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:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da negociação coletiva; e

II - 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.

§ 4º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador.

Art. 44. Durante o prazo previsto no regulamento de que trata o art. 2º, fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Art. 45. Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

Art. 46. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se também:

I - às relações de trabalho regidas:

- a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e
- b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 2015, 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.

Art. 47. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de março de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

Brasília, 23 de Março de 2022

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à vossa apreciação, proposta de Medida Provisória destinada a apresentar medidas trabalhistas alternativas que poderão ser adotadas para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas da ocorrência de estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, municipal ou distrital, reconhecido conforme a legislação em vigor, bem como autorizar a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda nessas situações, mediante disponibilidade orçamentária.

2. Com a edição da presente Medida Provisória pretende-se 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 oriundo da ocorrência de estado de calamidade pública nos entes federados.

3. As medidas trabalhistas alterativas que poderão ser adotadas por empregados e empregadores, conforme disciplina a ser editada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, incluem a adoção do regime de teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, regime diferenciado de banco de horas e o deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

4. Tais medidas permitem a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, bem como a sustentabilidade do mercado de trabalho em casos de calamidade pública, nos quais, em regra, verifica-se a necessidade de adequação das atividades das empresas, com sua interrupção temporária ou exercício total ou parcial fora de suas dependências físicas.

5. Ademais, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS e a consequente opção do empregador pelo deferimento do recolhimento do FGTS possibilita que as empresas adequem seus fluxos financeiros em situações de calamidade, nas quais se observam despesas extraordinárias e queda nas receitas, conferindo sustentabilidade ao mercado de trabalho.

6. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por sua vez, consiste, em síntese, na possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou na suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante celebração de acordo entre empregador e empregado, com pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

7. A ocorrência de situação de calamidade pública pode gerar a suspensão total ou parcial das atividades dos empregadores, ou ainda a abrupta queda de suas receitas, o que implica a necessidade de adoção de medidas que preservem o emprego e a renda.

8. Nesse sentido, a possibilidade de redução da jornada de trabalho e dos salários, e a suspensão temporária dos contratos de trabalho, são medidas necessárias para que possam ser

mantidas a saúde financeira dos empregadores e a preservação dos empregos.

9. Dessa forma, para evitar que milhões de empregos sejam perdidos em casos de calamidade pública, mister se faz que, além das medidas trabalhistas alternativas já previstas, sejam possibilitados a redução da jornada de trabalho e dos salários e a suspensão temporária dos contratos de trabalho, mediante o pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, preservando-se a renda dos trabalhadores.

10. O novo programa, cujos prazos serão fixados em regulamento, seguirá a mesma lógica já testada pela Lei nº 14.020, de 2020 e MP 1045 de 2021. O valor do benefício emergencial, pago pela União, será calculado com base no valor da parcela do seguro-desemprego a que o trabalhador faria jus em caso de dispensa, observado o percentual acordado em caso de redução proporcional da jornada e do salário.

11. Os acordos serão realizados de forma coletiva, sendo que a negociação individual é possível para os trabalhadores cuja renda tende a ser recomposta pelo benefício emergencial. Trabalhadores 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 também podem celebrar acordo individual.

12. Do mesmo modo que na Lei 14.020 de 2020 e na MP 1045 de 2021, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não afetará o direito ao Seguro-Desemprego, que se manterá hígido.

13. Durante o período de garantia provisória no emprego, que perdura durante o acordo e por prazo subsequente equivalente ao acordado, o empregador que demitir deverá pagar multa equivalente ao salário que o empregado teria direito, no caso de suspensão do contrato, ou equivalente à proporção da redução de jornada e salário acordada.

14. Trata-se, em síntese, de autorização legislativa para adoção pelo Poder Executivo, em caso de estado de calamidade pública nos entes federados, das mesmas medidas trabalhistas já implementadas de maneira exitosa como forma de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus (Covid-19). Com o aprendizado acumulado, no entanto, de que as respostas clamadas pela sociedade serão implementadas de forma célere em uma política de Estado.

15. Ressalta-se que a Medida Provisória ora proposta não implica em aumento imediato das despesas públicas, uma vez que as medidas somente serão efetivamente implementadas pelo Poder Executivo em caso de estado de calamidade pública devidamente reconhecido, mediante disponibilidade orçamentária.

16. Embora haja a recorrência de situações de emergência, não há possibilidade de se saber antecipadamente quando acontecerão. Isto porque sua natureza é imprevisível e múltipla: podem ser ocasionadas por fenômenos climáticos, acidentes, fenômenos geológicos, crises sanitárias e até mesmo econômicas. Logo, vê-se contemplado o pressuposto da imprevisibilidade que justifica o uso de medida provisória.

17. A relevância da proposta justifica-se pela necessidade de dar continuidade às medidas de preservação do emprego e da renda em caso de calamidade pública, sendo que sua interrupção pode ser nefasta para a recuperação econômica e prejudicial aos trabalhadores e empregadores, uma vez que as consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19) ainda não foram superadas.

18. O pressuposto da urgência vê-se claramente contemplado, uma vez que, diante do fato de que não se pode prever quando ocorrerá uma calamidade, ou uma catástrofe, a ausência de

instrumentos efetivos à disposição do gestor público o obrigará a percorrer diversas etapas administrativas e burocráticas, cujo esforço competirá com a ação de socorro e consumirá um precioso tempo, que pode não existir. De fato, todo o tempo despendido para a tomada das medidas necessárias, que já poderiam estar prontas para serem aplicadas, custará vidas, permitirá a destruição de estruturas físicas e colocará a perder o emprego e a renda das populações afetadas.

19. Um claro exemplo são as recentes fortes chuvas que ocasionaram situações emergenciais em diversos municípios da Bahia, de Minas Gerais, e em Petrópolis, no Rio de Janeiro. Diante destes eventos, verificou-se o quanto era fundamental que o Poder Executivo já dispusesse de instrumentos que possibilitassem respostas eficazes e imediatas, quando foi evidenciado o risco de destruição massiva de empregos. A demora em agir não pode ocorrer nas situações de calamidade.

20. As situações em tela requerem a edição de medida provisória sob pena se tornarem ineficazes em seu objetivo de preservar o emprego e a renda de milhões de trabalhadores caso adotado o processo legislativo regular, sem prejuízo do devido debate junto ao Congresso Nacional.

21. São essas, Senhor Presidente, as razões que justificam o encaminhamento da presente Medida Provisória à sua apreciação.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Onyx Dornelles Lorenzoni

MENSAGEM N° 124

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do art. 62 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, que “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”.

Brasília, 25 de março de 2022.