

LEI 14.437 – MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – CALAMIDADE PÚBLICA

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, de 16 de agosto de 2022, a Lei 14.437, conversão da Medida Provisória 1.109, 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, em decorrência do estado de calamidade pública.

Esta lei autoriza a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas que 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 (possibilidade de restrição em relação a limitação territorial das medidas).

Poderão ser adotadas, por empregados e empregadores, 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).

Estas medidas poderão ser adotadas pelo prazo de até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública.

Abaixo, segue detalhamento das medidas:

TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o 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. Para tanto, o empregador deverá notificar o trabalhador com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção de equipamentos, infraestrutura, necessários à prestação do trabalho, e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Se 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 item acima.

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

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

O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde ou se equipara à ocupação de operador de teleatendimento ou de telemarketing.

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador pode também optar pela antecipação de férias individuais. Ele informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, que não poderá ser inferior a cinco dias. Elas são permitidas ainda que o período aquisitivo não tenha sido transcorrido.

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

O terço constitucional ou terço de férias poderá ser pago após a concessão das férias, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário).

A conversão de 1/3 das férias em abono (“venda das férias”) dependerá da anuência do empregador, e poderá ser paga nos mesmos prazos acima.

O empregador poderá 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 por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

Em caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

FÉRIAS COLETIVAS

É possível a concessão de férias coletivas, a critério do empregador, devendo notificar os empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluindo os religiosos; e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Eles poderão ser utilizados para compensação em saldo em banco de horas.

BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder 10 horas diárias e poderá ser feito aos finais de semana.

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

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir o banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá suspender a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores de até quatro competências relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

Os empregadores poderão fazer uso independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade e da adesão prévia.

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O governo poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o objetivo de enfrentamento das consequências sociais e econômicas decorrentes do estado de calamidade pública.

O programa será adotado pelo prazo de até 90 dias, prorrogável, enquanto durar o estado de calamidade pública.

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.

I - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEm

O chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm consiste em verba a ser paga pela União (governo) nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Ele será pago ao empregado, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O Benefício Emergencial será pago, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

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

I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do BEm;

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

ACESSO AO BENEFÍCIO

Para ter acesso ao benefício, o empregador deve informar ao Ministério do Trabalho e Previdência sobre o acordo de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado a partir da data da sua celebração.

Se a informação não for feita dentro do prazo previsto, o empregador ficará responsável pelo pagamento do salário integral ao empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

COMUNICAÇÃO DO ACORDO AO SINDICATO

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

PAGAMENTO

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, se a comunicação deste for feita dentro do período estabelecido (10 dias, contados da sua formalização). Caso contrário, será feita no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação foi prestada, e o benefício será pago pelo restante do período pactuado.

EMPREGADO QUE RECEBE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Em regra, é vedada a celebração de acordo individual para redução de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão contratual se o empregado receber benefício previdenciário, com exceção da pensão por morte e do auxílio acidente.

EMPREGADO APOSENTADO

A implementação das medidas de redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho por acordo individual escrito para essa categoria 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.

EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O empregado com contrato de trabalho intermitente não faz jus ao BEm.

APRENDIZ

O BEm do aprendiz poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada (BPC), e não será computado para fins de cálculo da renda familiar per capita para a concessão ou a manutenção do BPC. Durante o recebimento do BEm pelo aprendiz, ficará suspenso o prazo que limita a dois anos o recebimento concomitante do BPC e da remuneração do aprendiz portador de deficiência, previsto no § 2º do art. 21-A da Lei 8.742/93.

ESTABILIDADE NO EMPREGO

O empregado que receber esse benefício não poderá ser dispensado durante o período acordado de redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato. Após o restabelecimento das atividades na empresa, ele terá a garantia de emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Caso ocorra a dispensa sem justa causa nesse período, o empregador estará sujeito, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- I – 50% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- II – 75% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- III – 100% do salário a que o empregado teria direito, nas hipóteses de redução de jornada e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão (ou seja, rescisão por iniciativa do empregado), extinção do contrato por acordo e de dispensa por justa causa.

A empregada gestante tem direito à estabilidade, por período equivalente ao acordado na redução ou na suspensão, contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez, conforme estabelecido no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88:

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO – DUPLA VISITA

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, sujeitam os infratores a multa. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta lei NÃO se aplicam o critério da dupla visita.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – RENEGOCIAÇÃO

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação dessa Lei.

Durante o estado de calamidade pública, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho. Além disso, os prazos previstos no Título VI da CLT (artigos 611 ao 625 - negociações coletivas e instrumentos coletivos de trabalho) ficam reduzidos pela metade.

CONFLITO ENTRE ACORDO INDIVIDUAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

- 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 negociação coletiva (CCT ou ACT).

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

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL FEITA PELO EMPREGADOR

Além do recebimento do Benefício Emergencial, que será pago pelo governo, tanto para a hipótese de redução da jornada e do salário quanto para a hipótese de suspensão do contrato de trabalho*, o empregador poderá optar por pagar ao empregado um valor a título de “ajuda compensatória mensal” que deverá ter o valor definido no acordo individual escrito pactuado ou em negociação coletiva.

Essa ajuda não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS.

Além disso, na hipótese de redução proporcional da jornada e salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

**No caso de suspensão do contrato de trabalho é obrigatório o pagamento ao empregado de ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do seu salário, se a empresa tiver auferido, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).*

TÉRMINO DO BENEFÍCIO

Hipóteses de cessação do BEm:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador;
- Retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;
- Pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar a jornada normal de trabalho;
- Por comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;
- Por comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm;
- Por morte do beneficiário;
- Início de percepção de benefício previdenciário, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- Início de percepção do benefício de seguro-desemprego.

II - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

REQUISITOS:

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

II - Redução da jornada de trabalho e de salário, por acordo individual escrito, somente nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%;

III - Formalização por negociação coletiva: pode ocorrer com qualquer percentual. Mas, se forem pactuados percentuais diferentes dos citados acima, devem ser observados os seguintes termos:

- se a redução for inferior a 25%, o empregado não terá direito ao Benefício Emergencial;
- se a redução for de 25% a 50%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 25% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito;
- se a redução for de 50% a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 50% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito; e
- se a redução for superior a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 70% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito.

No caso de acordo individual, a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

IV - Formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado nas seguintes hipóteses:

- Redução de 25%: todos os empregados; ou
- Quando do acordo não resultar diminuição do valor mensal recebido pelo empregado, incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

- Empregado aposentado: além dos requisitos acima, a empresa assume o custo que seria pago a título do BEm.

As medidas serão implementadas por meio de acordo individual escrito **ou** de negociação coletiva aos empregados com salário de até R\$ 3.543,61 ou empregado que possui diploma superior e receba salário igual ou maior que duas vezes o teto previdenciário – R\$ 14.174,44* (empregados hipersuficientes);

Para os empregados que não se enquadrem no disposto acima, as medidas de redução ou suspensão somente poderão ser estabelecidas por negociação coletiva, de acordo com o exposto no item III.

* *Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, de 17 de janeiro de 2022.*

VALOR

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito. Será calculado sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Assim, toma-se o percentual da redução e o aplica sobre o valor que o empregado teria direito em caso de seguro-desemprego.

III - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho consiste na completa paralisação das atividades pelo empregado, que, por sua vez, não prestará qualquer tipo de serviço ao empregador no período, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Caso contrário, ficará descaracterizada a suspensão. O empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e das sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Durante este período, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

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. No caso de acordo individual escrito a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

FORMALIDADE

As condições para a formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado são:

- quando do acordo não resultar diminuição do valor mensal recebido pelo empregado, incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado;
- Empregado aposentado: além dos requisitos acima, a empresa assume o pagamento de ajuda compensatória mensal.
- A empresa que tiver auferido no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior 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 no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

As medidas serão implementadas por meio de acordo individual escrito **ou** de negociação coletiva aos empregados com salário de até R\$ 3.543,61 ou empregado que possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que duas vezes o teto previdenciário – R\$ 14.174,44* (empregados hipersuficientes);

Para os empregados que não se enquadrem no disposto acima, a formalização por negociação coletiva pode ocorrer com todos os empregados.

Na hipótese de acordo individual, a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

* *Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, de 17 de janeiro de 2022.*

VALOR

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor mensal será:

- a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou
- b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresa que tenha auferido, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e desde que ela seja responsável pelo pagamento de ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail juridico@faemg.org.br, com Mariana Maia.