

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Medidas trabalhistas alternativas e Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

1 - Em 28/03/2022 foi publicada no Diário Oficial da União 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.

2 - A Medida Provisória foi aprovada na íntegra tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado, e em 16/08/2022 foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.437, de 15/08/2022](#), prevendo o seguinte:

3 - A adoção das **medidas trabalhistas alternativas** somente poderá incidir sobre trabalhadores de grupo de risco e para obreiros de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

Para tanto, estabelece que durante o **prazo máximo de 90 (noventa) dias**, previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderão ser implementadas as seguintes medidas alternativas:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e antecipação de feriados;
- Banco de horas; e
- Suspensão do recolhimento das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O referido prazo de noventa dias poderá ser prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Governo Federal.

**4 - O teletrabalho** poderá ser instituído independentemente de acordo individual ou coletivo, devendo ser comunicado ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por meio escrito ou eletrônico, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A [Lei nº 14.437/2022](#) conferiu ao teletrabalho a mesma definição que a constante no art. 75-B da [CLT](#).

Em relação à estrutura necessária para a realização do teletrabalho, a [Lei nº 14.437/2022](#) dispõe que 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 de trabalho remoto e as disposições relativas ao reembolso de despesas efetuadas 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. 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. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Além disso, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constituirão 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.

Estabelece, ainda, que aos empregados em teletrabalho serão aplicáveis o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da [CLT](#).

**5 -** As disposições relativas às **férias e aos feriados** estão previstas nos artigos 6º ao 15 da [Lei nº 14.437/2022](#).

Quanto às **férias individuais**, durante o prazo de 90 (noventa) dias, que prevê o art. 2º da [Lei nº 14.437/2022](#), o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo trabalhador.

Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, porém, poderão ser concedidas pelo empregador ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Durante o prazo de 90 (noventa) dias a que se refere o art. 2º da [Lei nº 14.437/2022](#), o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Também, para as férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º da [Lei nº 14.437/2022](#), o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20 de dezembro. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador. O pagamento das férias concedidas, nos termos da [Lei nº 14.437/2022](#), poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. 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 trabalhador.

Ainda, durante o prazo de 90 (noventa) dias, que prevê o art. 2º da [Lei nº 14.437/2022](#), o empregador poderá, a seu critério, conceder **férias coletivas** e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, não sendo aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [CLT](#), sendo permitida, inclusive, a concessão de férias coletivas por prazo superior a 30 (trinta) dias.

São dispensadas, no caso, a comunicação ao Ministério do Trabalho e Previdência, bem como aos sindicatos das categorias profissionais.

Durante o prazo de 90 (noventa) dias, que prevê o art. 2º da [Lei nº 14.437/2022](#), poderá o empregador **antecipar a concessão de feriados** ao empregado, inclusive religiosos, que poderão ser utilizados para a compensação em banco de horas.

O empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com a antecipação dos feriados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

6 - O art. 16 da [Lei nº 14.437/2022](#) prevê que o empregador, durante o período de 90 (noventa) dias previsto no art. 2º, poderá **interromper as suas atividades**, estabelecendo a compensação posterior do período paralisado via **banco de horas**, a ser firmado em norma coletiva ou mediante acordo individual com o empregado. A compensação será limitada a duas horas extras diárias de trabalho e à jornada de 10 (dez) horas diárias de labor, devendo ser realizada em até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência. As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

7 - Nos artigos 17 a 23 da [Lei nº 14.437/2022](#) é disciplinada a **suspensão da exigibilidade do recolhimento das contribuições para o FGTS**. Tal suspensão é facultativa e incide sobre quatro competências. Ela beneficia apenas os estabelecimentos localizados em municípios atingidos pelo estado de calamidade pública reconhecido pelo Governo Federal.

Os empregadores poderão fazer uso do benefício legal, independentemente:

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

As contribuições suspensas serão pagas em até 06 (seis) parcelas, sem a incidência de juros ou encargos.

Para usufruir desta prerrogativa, até que o disposto no art. 17-A da [Lei nº 8.036/1990](#), seja regulamentado e produza efeitos, 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: a) 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 b) os valores

não declarados, nos termos do disposto na [Lei nº 14.437/2022](#), 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) vezes.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque dos depósitos do FGTS, a suspensão do recolhimento das referidas contribuições ficará resolvida em relação ao empregado, ficando o empregador obrigado:

- ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036/1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e
- ao depósito dos valores previstos no art. 18 da [Lei nº 8.036/1990](#).

A fluência do prazo prescricional, relativo à exigibilidade das contribuições cujo recolhimento foi suspenso, ficará sobrestada por 120 (cento e vinte) dias.

O inadimplemento das parcelas cujas exigibilidades foram suspensas, bem como a quitação intempestiva dos valores devidos em rescisão que autorize a movimentação do FGTS, ensejarão o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

Por fim, na hipótese de suspensão da exigibilidade em exame, 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 da [Lei nº 14.437/2022](#), ficarão prorrogados por 90 (noventa) dias.

**8 - Dos artigos 24 ao 42 da [Lei nº 14.437/2022](#), cuida-se do 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. O referido Programa será instituído e gerido pelo Governo Federal.

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.

O **Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm**, a ser custeado com recursos da União, será pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no art. 5º da [Lei nº 7.998/1990](#).

O empregado com **contrato de trabalho intermitente** não fará jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O empregador poderá acordar a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, desde que: preserve o valor do salário-hora de trabalho; a pactuação ocorra por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e que a redução da jornada de trabalho e de salário, na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, seja, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente ao da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário 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.

O empregador poderá acordar também a **suspensão temporária do contrato de trabalho** de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, mediante convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. Durante a suspensão, o empregado tem direito aos benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Se durante o período de suspensão o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à 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 em vigor; e às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de **ajuda compensatória mensal**, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a [Lei nº 14.437/2022](#). Essa ajuda compensatória, que deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

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](#), ou seja, 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.

Ao empregado que receber o Benefício Emergencial é assegurada a **garantia provisória no emprego**, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nas condições que a [Lei nº 14.437/2022](#) especifica. 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.

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º do art. 33 e nos artigos 29 e 30 da [Lei nº 14.437/2022](#).

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](#).

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 [Lei nº 7.998/1990](#), conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

**9** - O art. 43 da [Lei nº 14.437/2022](#) estabelece que durante o prazo previsto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, o **curso ou o programa de qualificação profissional** referido no art. 476-A da [CLT](#) poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

**10** - O art. 44 da [Lei nº 14.437/2022](#) estipula que, 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 [CLT](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

O art. 45 aduz que, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, os prazos seguintes, 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.



**11** - O art. 46 determina que o disposto na [Lei nº 14.437/2022](#) se aplica também às relações de trabalho regidas: a) pela [Lei nº 6.019/1974](#), que trata sobre o trabalho temporário; b) pela [Lei nº 5.889/1973](#), que trata sobre o trabalho rural; e c) no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150/2015](#), que dispõe sobre o 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.

**12** - O art. 47 determina que a [Lei nº 14.437/2022](#) entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 16/08/2022.

**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 Temático de Relações do Trabalho - CONSURT