

RT INFORMA



Lei 14.437/2022 – medidas trabalhistas emergenciais para situações de calamidade pública

Foi publicada, no dia 16/08/2022, a Lei nº 14.437/2022, 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. A nova lei advém da MP nº 1.109/2022, cujo texto original foi mantido na íntegra.

Assim, dentre as principais novidades da nova lei, estão: (i) a adoção do regime de teletrabalho; (ii) a antecipação de férias individuais; (iii) a flexibilização da concessão de férias coletivas; (iv) o aproveitamento e a antecipação de feriados; (v) o aumento do período de compensação do banco de horas; (vi) o adiamento do recolhimento do FGTS; e (vii) a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho, mediante acordo, com o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm).

Essas medidas poderão ser adotadas exclusivamente para: (i) trabalhadores em grupo de risco; e (ii) trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

Confira os principais pontos neste RT Informa!

Objetivos da norma

- 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 das consequências do estado de calamidade pública.

DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS

Ato do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) estabelecerá o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas - até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

Durante este prazo, com vistas à preservação do emprego, à sustentabilidade do mercado de trabalho e ao enfrentamento do estado de calamidade pública (nacional, estadual, distrital ou municipal), os empregados e empregadores poderão adotar as seguintes medidas:

- o teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- o banco de horas; e
- o diferimento do recolhimento do FGTS.

Teletrabalho

Durante o prazo para utilização das medidas trabalhistas alternativas (estabelecido em ato do MTP), o empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 horas (por meio escrito ou eletrônico), poderá definir a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto (inclusive para estagiários e aprendizes), bem como determinar o retorno ao regime presencial, sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Teletrabalho ou trabalho remoto: é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da data da mudança desse regime de trabalho, deverá prever as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou do trabalho remoto. Contrato também disporá sobre o reembolso de despesas do empregado.

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à realização do teletrabalho ou trabalho remoto, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito – art. 579 e seguintes do Código Civil) e pagar pela infraestrutura, sem configurar verba salarial. Se não puder fornecê-los, o tempo da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.

O tempo que o empregado estiver usando equipamentos tecnológicos e de infraestrutura tais como softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet, fora da jornada normal de trabalho, não será considerado tempo à disposição do empregador, nem regime de prontidão ou sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou em instrumento coletivo de trabalho.

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

Antecipação de férias individuais

Durante o prazo para utilização das medidas trabalhistas alternativas, inclusive daquelas em relação às quais o período aquisitivo não tenha se completado, a concessão das férias individuais poderá ser antecipada pelo empregador, desde que:

- seja pré-avisada com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico;
- seus períodos sejam de, no mínimo, 5 dias corridos.

Ainda, segundo a nova lei, o empregado e empregador poderão, adicionalmente, antecipar períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

O pagamento da remuneração de férias nesse período poderá ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte ao gozo de férias.

O adicional constitucional de 1/3 das férias concedidas durante o período previsto na nova lei, bem como o abono pecuniário (que dependerá da concordância do empregador), poderão ser pagos até a data final de pagamento do 13º salário (até 20 de dezembro, nos termos da Lei 4.749/65).

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores não pagos referentes às férias individuais ou coletivas serão quitados juntamente com as verbas rescisórias. As férias gozadas antecipadamente, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas no caso de pedido de demissão.

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 da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

Concessão de férias coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa. Para tanto, deverá notificar (por escrito ou por meio eletrônico) o conjunto de empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência do início das férias. Não se aplicarão o limite máximo de 2 períodos de férias coletivas anuais, nem o limite mínimo de 10 dias corridos (art. 139 da CLT). A nova lei permite a concessão por prazo superior a 30 dias.

As férias coletivas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias e poderão ser concedidas, ainda que seu período aquisitivo não tenha transcorrido. O pagamento da remuneração de férias nesse período poderá ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte ao gozo de férias. O adicional constitucional de 1/3 das férias concedidas durante o prazo estabelecido em ato do MTP, bem como o abono pecuniário, poderão ser pagos até a data final de pagamento do 13º salário (até 20 de dezembro, nos termos da Lei 4.749/65).

A conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário estará sujeita à concordância do empregador.

As férias gozadas antecipadamente, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas no caso de pedido de demissão.

Serão dispensadas as comunicações prévias ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e aos sindicatos das categorias profissionais, previstas no art. 139 da CLT.

Aproveitamento e antecipação de feriados

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive religiosos (ou usá-los para fins de compensação de banco de horas), devendo notificar os empregados beneficiados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

Banco de horas

O empregador poderá interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada (banco de horas), a seu favor ou do empregado, por acordo individual ou coletivo escrito, para compensação em até 18 meses após o encerramento do período para a adoção das medidas trabalhistas alternativas estabelecidas por ato do MTP.

A compensação do período interrompido poderá ser feita por prorrogação de jornada, de até 2 horas (não podendo exceder 10 horas de trabalho no dia), inclusive nos finais de semana, observando-se o disposto no art. 68 da CLT, que requer a permissão prévia do MTP, a qual poderá ser concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, deverão ser exercidas aos domingos.

Essa compensação será determinada pelo empregador, independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva.

Empresas que desempenhem atividades essenciais poderão, durante prazo para a utilização das medidas trabalhistas previstas em ato do MTP, adotar regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas mesmo se não houver interrupção das atividades.

Suspensão da exigibilidade do FGTS

O ato do MTP poderá suspender a exigibilidade do recolhimento do FGTS de até quatro competências (quatro meses), em relação aos estabelecimentos de empregadores situados em municípios atingidos pela calamidade pública reconhecida pelo Executivo Federal.

O recolhimento dessas competências suspensas poderá ser realizado em até seis parcelas mensais, sem a incidência de atualização, multa e encargos (exceto no caso de inadimplemento), com vencimento no dia 20 de cada mês, a partir da data (e condições) prevista no aludido ato do MTP.

"Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os art. 457 e art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e a Gratificação de Natal de que trata a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962." (art. 15 da Lei 8.036/90).

Tal prerrogativa independe de número de empregados, de regime de tributação, de natureza jurídica, de ramo de atividade ou de adesão prévia, bastando que o empregador declare informações referentes a fatos geradores, base de cálculo, valores devidos da contribuição previdenciária, entre outros, que constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, e caracterizarão confissão de débito e instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

Os valores que não forem declarados não terão sua exigibilidade suspensa e obrigarão ao pagamento integral da multa e dos encargos devidos previstos no art. 22 da Lei 8.036/1990, o que afastará a possibilidade de o empregador usufruir do parcelamento.

A atualização monetária e a capitalização de juros incidentes sobre os valores devidos na competência originária, referentes aos depósitos diferidos correrão à conta do FGTS.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho (que autorize o saque do FGTS), o empregador deverá recolher os valores correspondentes (FGTS com a exigibilidade suspensa), sem incidência de multa e encargos, desde que seja realizado dentro do prazo. Deverá recolher também os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, não recolhidos. Eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo de recolhimento previsto no art. 18 da Lei 8.036/90.

O prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos de FGTS vencidos até da publicação do ato do MTP que estabelecer os parâmetros para adoção das medidas trabalhistas alternativas, ficará suspenso por 120 dias. Já os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a citada publicação serão prorrogados por 90 dias.

O inadimplemento das parcelas diferidas do FGTS ensejará o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

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

Além das regras trabalhistas diferenciadas a serem adotadas em situações de calamidade pública reconhecida pelo Poder Executivo federal, a nova lei também retoma, de forma permanente, o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, a ser adotado nas citadas situações excepcionais.

São medidas deste Programa Emergencial:

- 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.

Da instituição, dos objetivos, do prazo de aplicabilidade, das medidas, da coordenação e divulgação dos dados

Durante estados de calamidade pública de âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal, reconhecidos pelo Poder Executivo federal, este poderá instituir Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento das consequências sociais e econômicas provocadas por essa situação anormal, cuja adoção observará a forma e o prazo estabelecidos em regulamento, inclusive condicionado a disponibilidade financeira e orçamentária. Esse prazo será de 90 dias, prorrogáveis enquanto durar o estado de calamidade pública.

O Ministério do Trabalho e Previdência coordenará, executará, monitorará e fiscalizará o programa e editará as normas complementares à sua execução. Também divulgará (por meio eletrônico) informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados.

Quando da adoção do programa, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário de seus empregados e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com pagamento aos empregados de Benefício Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda (BEm) pela União durante o período.

Dos entes não abrangidos pelo programa

As medidas do programa emergencial não serão aplicáveis à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios (seus servidores e empregados públicos), às suas autarquias e fundações públicas, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, a qualquer ente da administração indireta federal, estadual, distrital e municipal, ou aos organismos internacionais.

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

Por meio do Programa Emergencial, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora, no prazo estabelecido em regulamento que será de até 90 dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública.

Abrangência do acordo

O acordo de redução proporcional de jornada e de salário poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Formas de pactuação

A redução proporcional de jornada e de salário poderá ser pactuada com o empregado, por acordo individual escrito ou negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Nos pactos por acordo individual a redução de jornada e de salário será exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%. Esse acordo individual deverá ser enviado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos e deverão ser observadas as seguintes regras:

- poderá ser firmado acordo individual com qualquer empregado em caso de redução proporcional de jornada e de salário de 25% (ressalvada a regra própria relativa aos empregados aposentados, explicada adiante);
- os percentuais de redução de jornada e salário de 50% e 70% estão limitados aos empregados com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do RGPS e aos empregados hipersuficientes (portadores de diploma de nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social).

Para os empregados que não estiverem enquadrados nessas faixas salariais, o acordo individual poderá ser realizado desde que dele não resulte diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se, para este cálculo, o salário reduzido, o valor do Benefício Emergencial (BEm) pago pelo Governo e a ajuda mensal compensatória a cargo da empresa (ressalvada a regra própria relativa aos empregados aposentados, explicada abaixo).

No caso de empregado aposentado, somente se admitirá acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para redução de jornada e salário, a empresa assumir o custo que seria pago a título de Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial).

Já para pactuar a redução proporcional da jornada e do salário por instrumentos coletivos de trabalho (acordo ou convenção coletiva), deverão ser observadas as seguintes regras:

- poderá abranger todos os empregados, sem restrição a faixas salariais, podendo também ser livremente definido o percentual de redução;
- no entanto, se o percentual fixado em instrumento coletivo de trabalho for diferente daqueles admitidos para negociação individual (25%, 50% e 70%), o valor do Benefício Emergencial aos empregados respeitará as seguintes faixas:
 - se a redução for menor do que 25%, o Benefício Emergencial será igual a 0;
 - se a redução for igual ou maior do que 25% e menor do que 50%, o Benefício será igual a 25% do valor do seguro-desemprego;
 - se a redução for igual ou maior do que 50% e menor do que 70%, o Benefício será igual a 50% do valor do seguro-desemprego;
 - se a redução for igual ou maior do que 70%, o Benefício será igual a 70% do valor do seguro-desemprego.

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário	
Acordo individual	
Redução de 25%	Todos os empregados (obs.: para aposentados, será observada regra específica).
Redução de 50% e 70%	Empregados com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do RGPS e hipersuficientes.

Demais hipóteses de redução de 50% e 70%	Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: salário reduzido + BEm + ajuda compensatória da empresa.
Empregado aposentado	Além dos requisitos acima, empresa assumirá o custo equivalente ao BEm.
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
<p>Todos os empregados, em qualquer percentual de redução.</p> <p>Em percentual diverso de 25%, 50% e 70%, valor do BEm será nas faixas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • < que 25%, BEm = 0; • ≥ que 25% e < que 50%, BEm = 25% do seguro-desemprego; • ≥ que 50% e < que 70%, BEm = 50% do seguro-desemprego; • ≥ 70%, BEm = 70% do seguro-desemprego. 	

Suspensão do Contrato de Trabalho

Durante o prazo estabelecido em regulamento que definirá a adoção do programa (até 90 dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública), o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados.

Abrangência do acordo

O acordo de suspensão do contrato de trabalho poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Formas de pactuação

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada com o empregado, por acordo individual escrito ou negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Nos pactos de suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito, deverão ser observadas as seguintes regras:

- envio da proposta ao empregado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência;
- os acordos individuais serão válidos com empregados que recebam até a metade do limite máximo dos benefícios do RGPS e com os empregados hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social);
- se o empregado não se encaixar em uma das hipóteses anteriores, será válido acordo individual para suspensão do contrato de trabalho quando deste acordo não houver diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se para este cálculo o Benefício Emergencial (BEm) pago pelo Governo e a ajuda compensatória mensal a cargo da empresa;
- em caso de empregado aposentado, somente se admite acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para suspensão do contrato, a empresa assumir o custo que seria pago do Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial). Conforme se verá adiante, no caso de empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (no ano calendário anterior ao estado de calamidade), o total pago a título de ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% do valor do salário do

empregado com o valor equivalente ao do Benefício Emergencial que o empregado aposentado faria jus.

Todos os empregados poderão ter seu contrato de trabalho suspenso por meio de convenção coletiva de trabalho ou de acordo coletivo do trabalho.

Suspensão temporária do contrato de trabalho	
Acordo individual	
Empregados com salário até a metade do limite máximo dos benefícios do RGPS e hipersuficientes.	
Demais hipóteses de suspensão	Apenas se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: BEm + ajuda compensatória mensal da empresa.
Empregado aposentado	<ul style="list-style-type: none"> Além dos requisitos acima, a empresa assumirá o custo do BEm. Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (ano-calendário anterior a calamidade pública): ajuda compensatória = 30% do salário + valor do BEm.
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados	

Ajuda compensatória

A empresa que auferir, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública reconhecida pelo Poder Executivo Federal, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar 123/2006), somente poderá suspender o contrato de trabalho dos seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal equivalente ao valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Benefícios e Recolhimento para a Previdência Social

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados durante o período de suspensão do contrato de trabalho, bem como poderá recolher para o Regime da Previdência social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, ficará descaracterizada a suspensão. Nesta hipótese, o empregador se sujeitará ao pagamento imediato da remuneração e encargos sociais correspondentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e as sanções previstas nas normas coletivas de trabalho.

Disposições comuns à Redução de Jornada e Salário, à Suspensão do Contrato de Trabalho e ao BEm

Cessaçãõ da redução de jornada e salário ou da suspensão do contrato

A jornadas e salários reduzidos, bem como os contratos suspensos serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados da:

- cessação do estado de calamidade pública;
- data estabelecida no acordo como termo de encerramento do período de redução ou de suspensão do contrato; ou
- data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim pactuado do período de redução ou da suspensão do contrato.

Prazo e forma para o encaminhamento do acordo individual

A proposta do acordo individual deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos. E os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos.

Comunicação aos sindicatos

Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuados, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional respectiva, no prazo de até dez dias corridos, contado da data da celebração.

Ajuda compensatória mensal a cargo do empregador

As empresas poderão pagar uma ajuda compensatória mensal aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso ou reduzidos a jornada e salário. Essa ajuda:

- terá valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito;
- não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS;
- na hipótese de redução de jornada e salário, não integrará o salário devido pelo empregador.

Ajuda compensatória mensal obrigatória

Aquelas empresas que auferirem, no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, somente poderão suspender o contrato de trabalho se for pago ao empregado uma ajuda compensatória mensal equivalente a, no mínimo, 30% do valor do salário do empregado, ocasião em que se aplicarão as mesmas regras e condições descritas anteriormente.

Da mesma forma, quando os acordos individuais tiverem que ser feitos com empregados fora das faixas salariais pré-definidas - isto é, que recebam acima da metade do limite máximo dos benefícios do RGPS e que não sejam hipersuficientes - o acordo somente será admitido, conforme mencionado, se as empresas pagarem ajuda compensatória mensal que, somada ao Benefício Emergencial, mais o salário devido após o acordo, termine por garantir o recebimento, pelo empregado, de valor mensal não inferior ao seu salário anterior ao acordo.

Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm)

Os empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou o contrato de trabalho suspenso, receberão um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm). Esse Benefício, custeado com recursos da União (mediante disponibilidade orçamentária), será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

O BEm será pago aos empregados desde o início da redução proporcional de jornada e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de prestações mensais, e exclusivamente enquanto durar essa redução ou a suspensão.

O pagamento do Benefício Emergencial não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar se dispensado do emprego.

Além disso, o benefício será pago ao empregado independentemente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Valor do benefício

O BEm será calculado com base no valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito nos termos do art. 5º da Lei 7.988/90.

Cálculo do BEm em caso de acordo individual para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho

Com base no valor individual que o empregado teria a receber a título de seguro-desemprego, serão aplicados os percentuais relativos à redução da jornada ou à suspensão do contrato, conforme abaixo descrito, para determinar o valor do BEm a que o empregado fará jus:

- em caso de redução de jornada e salário, aplicar-se-ão os percentuais de 25%, 50% e 70% sobre o valor do seguro-desemprego, correspondente ao percentual de redução de jornada e salário acordado;
- em caso de suspensão do contrato de trabalho, aplicar-se-á o percentual de 70% sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso se trate de empresa com receita-bruta superior a 4.8 milhões no ano calendário anterior ao estado de calamidade pública (a qual se obriga a pagar ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado); ou de 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.

Cálculo do BEm em caso de redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho

As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho poderão fixar percentual diferente de redução proporcional de jornada e salário. Não estão restritos, portanto, aos percentuais de 25%, 50% e 75%. Nesses casos, o BEm será devido sob as seguintes condições:

- sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- de 25% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

- de 50% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- de 70% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, aplicar-se-á o percentual de 70% sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso se trate de empresa com receita-bruta superior a R\$ 4,8 milhões no ano calendário anterior ao estado de calamidade pública (a qual é obrigada a pagar a ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado), ou de 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.

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

Prazos para pagamento do BEm e para as informação quanto ao início da redução da jornada e salário ou suspensão do contrato

A primeira parcela do BEm deverá ser paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada ao Ministério do Trabalho e Previdência no prazo de dez dias pela empresa. Se não informado nesse prazo, o BEm será pago no prazo de 30 dias a partir do momento em que a informação for prestada.

Caso não seja informada a celebração do acordo de redução ou suspensão em dez dias, será de responsabilidade do empregador o pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada. Nesse caso, a data do início do BEm será fixada a partir do dia em que a informação tiver sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

Comunicações referentes ao BEm

O Ministério do Trabalho e Previdência estabelecerá 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 benefício.

As notificações e as comunicações sobre o BEm poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante a ciência do interessado, o cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Garantia provisória no emprego

Ficará reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm, em decorrência da redução da jornada de trabalho e salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado para essas medidas, mais um período equivalente ao acordado para redução ou a suspensão após a cessação destas.

No caso de empregada gestante, além do período do acordo de redução ou de suspensão, haverá garantia provisória no emprego equivalente a esse período contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez (que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto – conforme previsto no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT).

Caso ocorra dispensa sem justa causa no período de garantia provisória no emprego, o empregador ficará sujeito a pagamento ao empregado, além das parcelas rescisórias, de indenização correspondente a:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se tiver sido acordada redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se tiver sido acordada redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se tiver sido acordada redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70%, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

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 da nova lei, ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com fundamento em um regulamento posterior, também expedido na forma deste 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.

Não será devida indenização nos casos de pedido de demissão do empregado, extinção do contrato de trabalho por acordo (art. 484-A da CLT) ou dispensa por justa causa.

Empregados que não fazem jus ao BEm

Alguns empregados não poderão receber o BEm, em especial:

- ocupantes de cargo ou emprego público, ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titulares de mandato eletivo;
- trabalhadores intermitentes a que se refere o § 3º do art. 443 da CLT; ou
- empregados que estejam em gozo de:
 - o benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), ressalvados a pensão por morte ou o auxílio-acidente;
 - o seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou
 - o bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/90.

BEm do aprendiz

As medidas do programa emergencial aplicam-se aos contratos de aprendizagem.

O BEm do aprendiz poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada (BPC) de que trata o art. 20 da Lei 8.742/93, 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.

Empregado com mais de um vínculo formal

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão do contrato de trabalho.

Outras disposições relevantes

Atividades essenciais

Quando da adoção da redução proporcional da jornada e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho, deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais (vide Lei nº 7.783/1989).

Renegociação de instrumentos coletivos já celebrados

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente ao regulamento que estabelecerá a forma e prazo de adoção das medidas do programa emergencial, poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contados da publicação do regulamento.

Conflito entre as cláusulas do acordo individual e as de posterior negociação coletiva

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de negociação coletiva de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- 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;
- se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão essas condições sobre as estipuladas pelo instrumento coletivo de trabalho.

Exceção à dupla visita

Não se aplicará o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na Lei nº 14.437/2022.

Aplicabilidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Somente se aplicará aos contratos de trabalho celebrados até a data da publicação do regulamento que estabelecerá a forma e prazo que o programa será adotado.

Aprendizagem e trabalho parcial

As medidas do programa emergencial abrangerão os contratos de aprendizagem e de trabalho em tempo parcial.

BEm recebido indevidamente

O trabalhador que receber parcela do BEm indevidamente ficará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas do benefício quanto ao mesmo acordo ou acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou de seguro-desemprego a que tiver direito (previstas na Lei 7.998/90), conforme estabelecido em regulamento, garantido ao trabalhador o direito à ciência prévia sobre a referida compensação.

Aviso prévio em curso

Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso, cuja hipótese autorizará a adoção das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Operacionalização do pagamento do BEm

Ficará dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil para a operacionalização do pagamento do BEm.

O beneficiário poderá receber o BEm no banco 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 ao Ministério do Trabalho e Previdência.

Caso não validado ou rejeitado o crédito na conta indicada, ou se o trabalhador não indicar conta, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do empregado para o pagamento do BEm.

Caso não localizada conta poupança de titularidade do trabalhador, o pagamento poderá ser feito por meio de conta digital em nome do beneficiário, de abertura automática; que dispensa a apresentação de documentos; isenta de cobrança de tarifas de manutenção; que permite, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e um saque ao mês, sem custos, para outra conta; e não permite a emissão de cheque.

Independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do BEm, os bancos não poderão efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, ainda que para recompor saldo negativo ou saldar dívidas preexistentes, que reduzam o valor do benefício.

O BEm creditado em conta digital que não for movimentado no prazo de um ano, da data do depósito, retornará para a União.

O Ministério do Trabalho e Previdência editará atos complementares para a execução do pagamento.

Lay-off (art. 476-A da CLT)

Durante o prazo previsto no ato do MTP para adoção das medidas que trata a nova lei, o curso ou programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A da CLT pode ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre um e três meses.

A suspensão do contrato de trabalho para realização destes cursos de qualificação poderá ser realizada por acordo individual escrito quando houver pagamento de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa qualificação, inclusive, observando-se as mesmas regras do pagamento da ajuda compensatória nas demais suspensões do contrato trabalho previstas na nova lei.

Também serão aplicadas as mesmas regras previstas na nova lei quanto ao conflito entre as cláusulas do acordo individual e as de posterior negociação coletiva.

Redução das formalidades da negociação coletiva

Durante o prazo definido em regulamento para adoção das medidas, será permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos previstos na CLT relativos à negociação coletiva (Título VI) são reduzidos pela metade.

Extensão da aplicabilidade da nova lei

O disposto na nova lei aplica-se também às relações de trabalho regidas:

- pela Lei nº 6.019/1974 (trabalho temporário e terceirização de serviços);
- pela Lei nº 5.889/1973 (trabalho rural); e
- no que couber, ao trabalhador doméstico (Lei Complementar nº 150/2015), a exemplo das disposições referentes ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, à redução de jornada, ao banco de horas e às férias.

Vigência

A nova lei já está em vigor.