

2022

# LEI Nº14.437

ENTENDA A LEI QUE FLEXIBILIZA  
REGRAS TRABALHISTAS NO CASO  
DE ESTADO DE CALAMIDADE



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ACESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# CONCEITOS INICIAS DA LEI N° 14.437/2022

---

## **SOBRE O QUE TRATA A LEI N° 14.437?**

Ela prevê que caso ocorra estado de calamidade pública (em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal) reconhecido pelo Poder Executivo federal, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas deste estado de calamidade, o Poder Executivo Federal está autorizado 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.



## QUAL O OBJETIVO DA LEI N° 14.437?

---

- Preservar o emprego e a renda;
- Garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e
- Reduzir o impacto social decorrente das consequências de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

### **QUAIS SÃO AS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PREVISTAS NA LEI N° 14.437?**

Teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e a antecipação de feriados; banco de horas; e a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

### **QUAIS SÃO AS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?**

O pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **EM QUAIS SITUAÇÕES ESTAS MEDIDAS PODERÃO SER ADOTADAS?**

Exclusivamente para trabalhadores em grupo de risco e para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos por estado de calamidade pública.

### **QUAIS SÃO AS OUTRAS CATEGORIAS ABRANGIDAS POR ESTA LEI?**

Trabalho temporário, rural, doméstico, este último, no que couber.



## MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

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, empregados e empregadores poderão adotar 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).

## **HAVERÁ REGULAMENTAÇÃO PARA ADOÇÃO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS?**

Sim, publicação de ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

## **QUAL O PRAZO MÁXIMO DE ADOÇÃO DESTAS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS?**

Até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública (nacional, estadual, distrital ou municipal) reconhecida pelo Poder Executivo Federal.

## **TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO**

Existindo ato do Ministério do Trabalho e Previdência e sendo possível o trabalho ser executado da residência do empregado, quais opções o empregador possui?

Nos termos da Lei nº 14.437 o empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto.



# O QUE A LEI CONSIDERA POR TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO?

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

## **COMO E QUANDO ACONTECERÁ O RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL?**

O empregador pode 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.

## **QUAL O PRAZO PARA FORMALIZAR ESTA ALTERAÇÃO?**

Essa alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

## **E COMO DEVE SER FORMALIZADO ESTE NOVO REGIME?**

O empregado e empregador podem formalizar um contrato simples, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, estabelecendo as regras, prazo de duração, 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.



## **NA HIPÓTESE DE O EMPREGADO NÃO POSSUIR OS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS NEM A INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA, O QUE PODE SER FEITO?**

1. O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
2. 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.

## **TEMPO DE USO DE EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS FORA DA JORNADA DE TRABALHO NORMAL DO EMPREGADO PODE INCIDIR ALGUM DIREITO?**

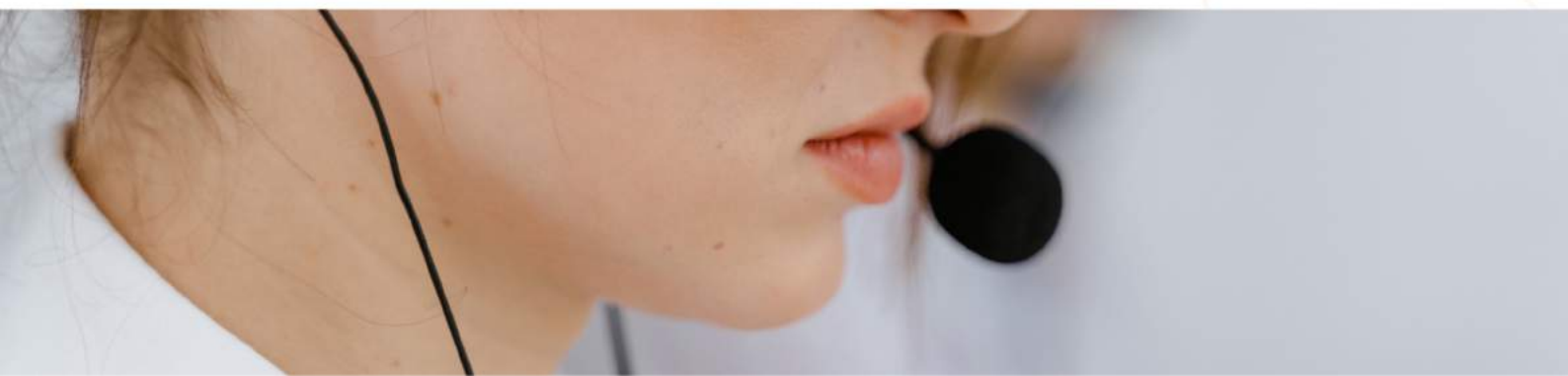
O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## **PODE SER DISPONIBILIZADO PARA ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES?**

Fica permitida a adoção destes regimes para estagiários e aprendizes.

## **O EMPREGADO EM TELETRABALHO ADQUIRIRÁ AS ESPECIFICAÇÕES DE UM TRABALHADOR DE TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING?**

Não, não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, nos termos do disposto na Lei, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento ou telemarketing.





## ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

### **O EMPREGADOR PODERÁ OPTAR POR DAR FÉRIAS AO EMPREGADO?**

Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência o empregador poderá optar por conceder férias individuais ou coletivas. Sendo a definição do período de férias é uma prerrogativa do empregador e deve ser acatada pelo empregado.

Nos termos desta Lei, o empregador deverá informar ao empregado ou conjunto de empregados afetados 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.

### **EXISTE ALGUM REQUISITO PARA CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS?**

Nos termos da Lei, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e, ainda, poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. E no caso de férias coletivas, também não se aplicam o limite máximo de períodos anuais.



### **E COMO DEVE SER EFETUADO O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE UM TERÇO?**

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e da Previdência após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

### **O EMPREGADO PODERÁ REQUERER A CONVERSÃO DE UM TERÇO DO PERÍODO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO?**

A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devida a gratificação natalina.

### **E COMO DEVE SER EFETUADO O PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS?**

O pagamento da remuneração das férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e da Previdência poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

### **E SE POSTERIORMENTE O CONTRATO DE TRABALHO VENHA A SER RESCINDIDO?**

Os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos quando da rescisão, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

E no caso de pedido de demissão, havendo férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, deve-se descontar das verbas rescisórias devidas ao empregado.

### **E NO CASO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS, DEVE-SE COMUNICAR PREVIAMENTE AO ÓRGÃO LOCAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E AO SINDICATO?**

Não, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

# APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

## **OS EMPREGADORES PODERÃO ANTECIPAR O GOZO DOS FERIADOS?**

Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

## **EXISTEM ESPECIFICIDADES PARA ANTECIPAR O GOZO DOS FERIADOS?**

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



# BANCO DE HORAS



## **O empregador poderá implementar banco de horas? E qual o prazo para compensação?**

Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, 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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

### **QUAL O PRAZO MÁXIMO DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA?**

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o previsto na CLT.

### **COMO DEVE SER ESTIPULADA A COMPENSAÇÃO?**

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

# SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

## COMO FICA O RECOLHIMENTO DO FGTS DURANTE O PRAZO PREVISTO NO ATO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA?

Ato do Ministério do Trabalho e Previdência 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.

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

O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, em até 6 parcelas, sem incidência de atualização, multa e encargos.



## **ENQUANTO NÃO HOVER A REGULAMENTAÇÃO DA LEI QUE DISPÕE SOBRE O FGTS (LEI Nº 8.036/90), ESPECIFICAMENTE DO DISPOSTO NO ARTIGO 17-A, O EMPREGADOR PRECISA OBSERVAR ALGO PARA USUFRUIR DA PRERROGATIVA PREVISTA NA LEI Nº 14.437?**

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 na Lei nº 14.437 o empregador fica obrigado a declarar as informações na data prevista em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, observando:

- As informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e
- Os valores não declarados, não terão sua exigibilidade suspensa e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos, sem possibilidade de realização do parcelamento aqui previsto.

## **HAVERÁ CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DEPÓSITOS EFETUADOS NAS CONTAS VINCULADAS?**

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

## **E SE OCORRER A RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO?**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque do FGTS, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento antecipado das parcelas futuras, sem incidência da multa e dos encargos devidos, desde que seja efetuado no prazo legal.

## **NA HIPÓTESE DE SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE COMO FICA O PRAZO PRESCRICIONAL DOS DÉBITOS RELATIVOS AOS DEPÓSITOS DO FGTS VENCIDOS ATÉ A DATA DE PUBLICAÇÃO DO ATO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA?**

Ficará suspenso por 120 dias.

## **COMO FICA O CERTIFICADOS DE REGULARIDADE DO FGTS?**

O inadimplemento do parcelamento previsto nesta Lei e não quitação do FGTS no caso de rescisão de contrato de trabalho ensejarão bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade do FGTS emitidos anteriormente à data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência ficarão prorrogados por 90 dias.



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



O Poder Executivo federal poderá instituir o Programa 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 PROGRAMA EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA SERÁ REGULAMENTADO?

Sim, observando as disponibilidades financeiras e orçamentárias, a forma e o prazo durante o qual o Programa poderá ser adotado será especificado em regulamento próprio editado pelo Poder Executivo Federal.

## **QUAL O PRAZO MÁXIMO DO PROGRAMA?**

Até 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública (nacional, estadual, distrital ou municipal) reconhecida pelo Poder Executivo Federal.

## **QUAIS SÃO AS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PREVISTAS NA LEI Nº 14.437?**

- O pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm;
- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

## **A QUEM O PROGRAMA NÃO SE APLICA?**

Aos organismos internacionais, e 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 sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias.

## **A QUEM COMPETE COORDENAR, EXECUTAR, MONITORAR, FISCALIZAR E EDITAR NORMAS COMPLEMENTARES NECESSÁRIAS À EXECUÇÃO DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?**

Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência.



## **TEM ALGUMA RESTRIÇÃO PARA O EMPREGADOR ADOPTAR AS MEDIDAS PREVISTAS NA LEI Nº 14.437?**

A adoção da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

## **PODE-SE ADOPTAR AS MEDIDAS ESTABELECIDAS POR ESTA LEI PARA EMPREGADOS EM CURSO DE AVISO PRÉVIO?**

Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso para adotarem as medidas.

# **BEM, AJUDA COMPENSATÓRIA E REGRAS GERAIS**



## **O QUE É O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEM?**

Um benefício de prestação mensal, devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

## QUEM TEM DIREITO AO BENEFÍCIO?

---

Aqueles trabalhadores que sofrerem a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **COMO SERÁ FEITO O CUSTEIO DO BEM?**

Será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária.

### **COMO OCORRERÁ A ADESÃO AO PROGRAMA?**

- Empregador e empregado devem pactuar o acordo individual ou coletivo por escrito;
- Uma vez realizado o acordo, o empregador deverá informar ao Ministério do Trabalho e Previdência no prazo de 10 dias corridos;
- 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.
- Os sindicatos também deverão ser comunicados no prazo de 10 dias corridos da data da celebração do acordo. Cada empresa deverá procurar o sindicato correspondente para conferir por qual meio os acordos deverão ser encaminhados.

### **TEM ALGUM CRITÉRIO A SER OBSERVADO PARA FORMALIZAR POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO?**

Sim, neste caso o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

### **O ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO PODERÁ SER REALIZADO POR MEIO ELETRÔNICO?**

Sim, os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

## **SE O EMPREGADOR NÃO PRESTAR AS INFORMAÇÕES DENTRO DO PRAZO DE 10 DIAS?**

O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou da suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a data que a informação seja prestada.

A data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

## **QUANDO O TRABALHADOR RECEBERÁ O BENEFÍCIO E DE QUE FORMA?**

- A primeira parcela será paga ao trabalhador no prazo de 30 dias, contados a partir da data da celebração do acordo, desde que o empregador informe o Ministério do Trabalho e Previdência em até 10 dias. Caso contrário, só será paga ao trabalhador 30 dias após a data da informação;
- O Benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- O valor será depositado diretamente na conta informada pelo trabalhador, conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário. Para o caso de não validação ou não indicação de conta, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, e na hipótese de não ser localizada outra conta, as instituições bancárias poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital aberta em seu nome.
- É vedado à instituição financeira efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza que impliquem a redução do valor do benefício, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial.
- Os recursos relativos ao benefício emergencial em conta digital não movimentados no prazo de 1 (um) ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

## **O QUE SERÁ DISCIPLINADO POR ATO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA?**

- Transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;
- Concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e
- Interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao BEm.

## **QUEM VAI PAGAR O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE QUE TRATA A LEI Nº 14.437 E COMO SERÁ FEITO O CÁLCULO?**

O Benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

O cálculo do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido.

Nos casos em que o cálculo do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

## **COMO FICA O SEGURO-DESEMPREGO CASO O EMPREGADO SEJA DEMITIDO FUTURAMENTE?**

O direito ao recebimento futuro permanece. O recebimento do benefício não será descontado do seguro-desemprego que o trabalhador tiver direito em caso de demissão.

## **COMO FUNCIONA PARA QUEM TEM MAIS DE UM VÍNCULO DE EMPREGO?**

Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o benefício para cada vínculo com redução ou suspensão.

## **OS TRABALHADORES INTERMITENTES TERÃO DIREITO AO BENEFÍCIO?**

Não.

## EXISTE ALGUM REQUISITO OU RESSALVA PARA O EMPREGADO TER DIREITO AO BENEFÍCIO?

Será concedido independentemente de:	Não será concedido:
Cumprimento de qualquer período aquisitivo	Ocupando cargo ou emprego público
Tempo de vínculo empregatício	Em gozo de benefício de prestação continuada
Número de salários recebidos	Em gozo de seguro desemprego
Número de salários recebidos	Em gozo de bolsa de qualificação profissional

### A LEI Nº 14.437 PODE SER APLICADA PARA CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

Sim. O BEm 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 não será computado para fins de cálculo da renda familiar per capita para a concessão ou a manutenção do benefício de prestação continuada. No caso de o aprendiz ser pessoa com deficiência ficará 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.

### A LEI Nº 14.437 PODE SER APLICADA PARA CONTRATO DE JORNADA PARCIAL?

Sim.

### E SE O TRABALHADOR RECEBER INDEVIDAMENTE PARCELA DO BEM?

Ele 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 ou de seguro-desemprego a que tiver direito, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

# O QUE É AJUDA COMPENSATÓRIA E QUAIS AS SUAS REGRAS E CARACTERÍSTICAS?

---

É um pagamento mensal feito pelo empregador.

E dentre suas regras/características consta que:

- Deverá ter valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- Não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos do FGTS;
- E na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória também não integrará o salário devido pelo empregador.

## **O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PODERÁ SER ACUMULADO COM O PAGAMENTO DE AJUDA COMPENSATÓRIA?**

Sim, o Benefício poderá ser acumulado com o pagamento de ajuda compensatória mensal, este a ser pago pelo empregador

## **EXISTIRÁ ESTABILIDADE AO EMPREGADO QUE TIVER SUA JORNADA REDUZIDA OU SEU CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO?**

Sim, a empresa não poderá demitir os funcionários pelo período que acordaram a redução ou suspensão.

Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário por um período igual ao da redução/suspensão. E para o caso de empregada gestante, este período será contado da data do término da licença maternidade.

Referida estabilidade não se aplica para o caso de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador ou dispensa por justa causa.

## E SE OCORRER A DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA NESTE PERÍODO?

---

Se houver demissão sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, caberá, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, uma indenização de:

- 50% do salário a que teria direito no período da garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que teria direito no período de garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- 100% do salário a que teria direito no período de garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato.

## **E SE O EMPREGADO ESTIVER NO PERÍODO DA GARANTIA PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACORDO DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM BASE EM REGULAMENTO EDITADO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL?**

Os prazos da garantia provisória no emprego ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com fundamento em um regulamento posterior, também expedido com base em regulamento editado pelo Poder Executivo, 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.







**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ACESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

### COMO SERÁ A REDUÇÃO DO CONTRATO?

Na forma e no prazo previsto no regulamento próprio editado pelo Poder Executivo Federal, o empregador 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, podendo incidir o recebimento do Benefício proporcional ao percentual pactuado na redução.

### QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA A REDUÇÃO DA JORNADA?

A preservação do valor do salário-hora de trabalho.

### QUAIS OS PERCENTUAIS DE REDUÇÃO FORAM TRATADOS NA LEI Nº 14.437?

O empregador poderá reduzir 25%, 50% e até 70% da jornada e salário.

### E COMO SERÁ PAGO O BENEFÍCIO NESTES PERCENTUAIS?

O benefício emergencial será pago da seguinte maneira pelo governo:

Redução da jornada de trabalho e do salário	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
25%	Benefício no valor de 25% do seguro desemprego
50%	Benefício no valor de 50% do seguro desemprego
70%	Benefício no valor de 70% do seguro desemprego

## QUANDO PODE SER REALIZADO ACORDO INDIVIDUAL E QUANDO DEVE SER REALIZADA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?

### • Acordo individual:

- a) Redução de jornada e salário de 25%;
- b) Para os empregados com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência (ou seja, R\$ 3.543,61);
- c) Para os empregados com diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a 2 tetos do Regime Geral da Previdência (ou seja, R\$ 14.174,44);
- d) Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.
- e) Para empregados em gozo do benefício de aposentadoria poderá ser firmado acordo individual escrito, para isso, além de se enquadrar em alguma das hipóteses que permite essa modalidade, deverá haver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando o seguinte:
  - a. O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação por estar em gozo de benefício de prestação continuada; e

b. Para empresas que faturaram mais de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, o valor total a ser pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma dos 30% (previsto no art. 30º, §6º da Lei) com o valor mínimo previsto no item acima (previsto no art. 34, §2º, II da Lei).

### • Acordo Coletivo / Negociação Coletiva:

a) Para os trabalhadores que recebam mais da metade do limite máximo dos benefícios do RGPS, R\$ 3.543,62, e menos de R\$ 14.174,44.

b) Estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos na Lei nº 14.437 (25%, 50% e 70%).

### **PODE SER NEGOCIADO PERCENTUAL DIFERENTE DO PREVISTO NA LEI Nº 14.437? E COMO FICA O PAGAMENTO DO BENEFÍCIO?**

Pode haver negociação coletiva estipulando percentual diverso, ou seja, por convenção coletiva ou acordo coletivo. Para negociações coletivas que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela Lei, o Benefício será pago nos seguintes valores:

a) Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial

b) Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;

c) Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;

d) Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.



# SUSPENSÃO TOTAL TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

---

## **COMO SERÁ A SUSPENSÃO DO CONTRATO?**

Na forma e no prazo previsto no regulamento próprio editado pelo Poder Executivo Federal, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, devendo o empregado se afastar totalmente das atividades, passando a receber o valor equivalente ao do seguro-desemprego que teria direito.

## **QUAIS OS BENEFÍCIOS DO EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO?**

- Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Ficará autorizado a recolher para RGPS na qualidade de segurado facultativo

# QUAIS SÃO OS REQUISITOS PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

---

O empregado deverá se afastar totalmente das atividades.

## **O QUE ACONTECE SE O EMPREGADO MANTIVER AS ATIVIDADES DE TRABALHO, AINDA QUE PARCIALMENTE, POR MEIO DE TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO?**

Ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador ficará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

## **EMPRESAS QUE FATURARAM MAIS DE R\$ 4,8 MILHÕES NO ANO-CALENDÁRIO ANTERIOR AO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA PODERÃO SUSPENDER O CONTRATO DE SEUS EMPREGADOS?**

Sim, mas mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

## **QUEM PAGARÁ ESTE VALOR AO EMPREGADO?**

O governo pagará:

- A parcela integral do seguro-desemprego para os acordos celebrados com empresas que faturaram menos de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública.
- O equivalente a 70% do seguro-desemprego na hipótese das empresas que faturaram mais de 4,8 milhões no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, cabendo à empresa a obrigação de pagar a título de ajuda compensatória os 30% restante.

## E COMO SERÃO PAGOS O BENEFÍCIO E A AJUDA COMPENSATÓRIA?

O Benefício emergência será pago pelo governo e a ajuda compensatória pelo empregador, da seguinte maneira:

Receita bruta anual da empresa (ano-calendário do ano anterior ao estado de calamidade)	Ajuda Compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100 % do seguro desemprego
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70 % do seguro desemprego

## QUANDO PODE SER REALIZADO ACORDO INDIVIDUAL E QUANDO DEVE SER REALIZADA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?

### • Acordo individual:

a) Para os empregados com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência (ou seja, R\$ 3.543,61);

b) Para os empregados com diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a 2 tetos do Regime Geral da Previdência (ou seja, R\$ 14.174,44);

c) Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluído neste valor o Benefício e a ajuda compensatória;

d) Para empregados em gozo do benefício de aposentadoria poderá ser firmado acordo individual escrito, para isso, além de se enquadrar em alguma das hipóteses que permite essa modalidade, deverá haver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando o seguinte:

a. O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação por estar em gozo de benefício de prestação continuada; e

b. Para empresas que faturaram mais de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário anterior ao estado de calamidade pública, o valor total a ser pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma dos 30% (previsto no art. 30º, §6º da Lei) com o valor mínimo previsto no item acima (previsto no art. 34, §2º, II da Lei).

e) A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação 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.

### • Acordo Coletivo / Negociação Coletiva:

a) Para os trabalhadores que recebam mais da metade do limite máximo dos benefícios do RGPS, R\$ 3.543,62, e menos de R\$ 14.174,44.

### **QUAL A FORMA E DURAÇÃO DO CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PREVISTO PARA AS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?**

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

# ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS



## **COMO FICAM OS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVOS JÁ EXISTENTES?**

Convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação do regulamento.

## **SE EU FIZER UM ACORDO INDIVIDUAL E POSTERIORMENTE O SINDICATO FIZER UMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?**

Deverá ser observado a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva.

E a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, prevalecerá as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

Mas, quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.



# HOUVE ALTERAÇÃO NA FORMA OU NOS PRAZOS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO?

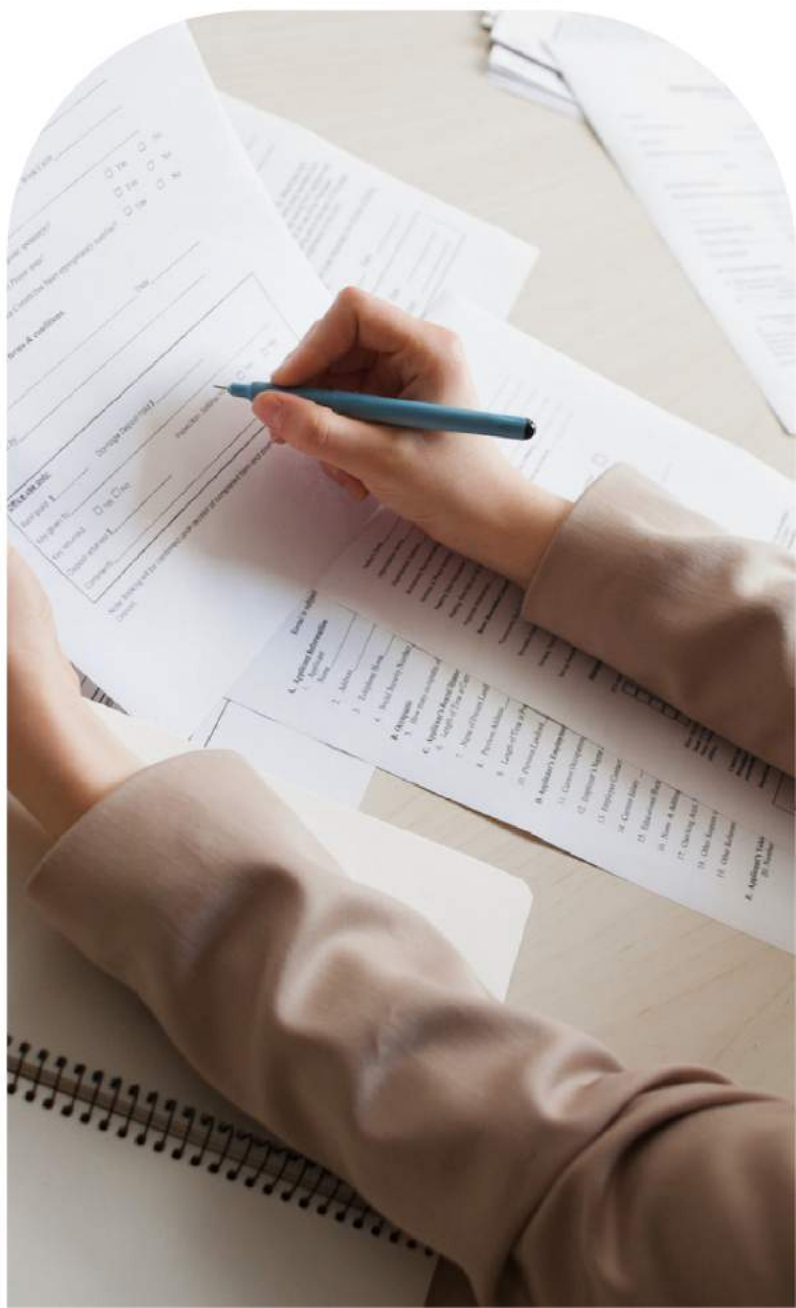
Sim, o artigo 44 e 45 da Lei preveem que os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (Das Convenções Coletivas de Trabalho – arts. 611 a 625-H), ficam reduzidos pela metade, e permite a utilização de meios eletrônicos para o cumprimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

## FIM DO BENEFÍCIO

### COMO E QUANDO HAVERÁ O ENCERRAMENTO DO BENEFÍCIO?

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente ou o contrato de trabalho serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual/termo;
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução/suspensão pactuado.





# OBRIGADO!

---

**FONTE:** [HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL\\_03/\\_ATO2019-2022/2022/LEI/L14437.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14437.htm)



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS