



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho
Leila Gonçalves Gomes Coelho
Diego Lenzi Reyes Romero
Rafael Antonio Rebicki

Andréa Carla Alvarenga de Lima
Valéria dos Santos Estorillo
Daniela Saad Tatit Rocha
Caio César Ramos dos Santos
Juliana Gabiatti
Danielle Blanchet

LEI Nº 14.437/2022 (DOU 16/08/2022)

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA

O Congresso, recebendo a **MP nº 1.109/22**, sem qualquer retoque, produziu o texto da **Lei Federal nº 14.437**, publicada hoje no DOU.

Sob o rótulo de

- ✓ “preservar o emprego e a renda”,
- ✓ “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais”; e,
- ✓ “reduzir o impacto social, decorrente de calamidade pública em âmbito nacional...estadual, distrital ou municipal”,

Executivo e Legislativo (re)apresentam o que já se tinha como medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento do “estado de calamidade pública”, derivada da Covid-19, agora sem a vinculação direta a ela.

Se e quando houver uma calamidade pública, de **âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal**, assim reconhecida pelo Executivo federal, abrem-se regras para

- ✓ **Teletrabalho,**
- ✓ **Antecipação de férias individuais;**
- ✓ **Concessão de férias coletivas;**
- ✓ **Aproveitamento e antecipação de feriados;**
- ✓ **Banco de horas;**
- ✓ **Suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS;**



- ✓ **Possibilidade de instituir Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e renda;**
- ✓ **Redução de jornada e salário;**
- ✓ **Suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Rigorosamente, houve um “**recorta**”, “**copia**” e “**cola**” de disposições surgidas com o “estado de calamidade”, decorrente da pandemia de Covid-19, à Lei acima indicada, que poderá ser aplicada, no futuro, do ambiente municipal até o nacional, segundo ato do Executivo federal que assim reconheça, aplicável a “**trabalhadores em grupos de risco**” e “**trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos**”. A Lei aqui fez um “recorte”, dizendo a quem elas será aplicada.

Repete-se: em caso de calamidade pública, declarada pelo Executivo Federal, haverá um acervo de práticas trabalhistas.

Dito assim, apresentamos concisas notas, assim:

1. TELETRABALHO

O regime do teletrabalho já era objeto de regulação na CLT.

Outra MP, a de nº 1.108 - que está por ser sancionada ou vetada (prazo de 15.08 a 02.09.22) – pretender alterar parcialmente o teletrabalho. Aguardemos.

Pela Lei nº 14.437, agora sumariada, tem-se que o teletrabalho:



- a) Poderá ser estabelecido e descontinuado, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48h, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.
- b) A responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura à prestação do teletrabalho e reembolso (natureza indenizatória) de despesas feitas pelo empregado, devem ser objeto de contrato escrito. A Lei consente que o regramento ocorra até 30 dias da alteração do presencial para o telemático.
- c) Faculta-se à empresa, por comodato, ceder os equipos. E pagar a infraestrutura.
- d) Fica autorizado o teletrabalho para o aprendiz e o estagiário, havendo, todavia, vedação ao trabalhador que atua em teleatendimento e telemarketing.

2. DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

Avisos, prazos e pagamentos flexibilizados, cujos destaques pontuamos:

- a) **Autorizado o gozo de férias sem período aquisitivo completo. Tempo mínimo de 05 dias corridos.**
- b) **Autorizado o gozo de períodos aquisitivos não iniciados, por escrito.**
- c) **Reduzido para 48h o prazo de aviso, que pode ser dado por escrito ou por meio eletrônico.**
- d) **O acréscimo de 1/3 pode ser pago após a concessão, a critério do empregador até a data prevista para pagamento da gratificação natalina.**



- e) **O abono pecuniário, se solicitado nos eventos aqui tratados, dependerá da anuência patronal e o seu pagamento poderá ser feito até a data prevista para pagamento da gratificação natalina.**
- f) **O pagamento das férias poderá ser feito com o salário ou, apartadamente, até o 5º dia útil do mês posterior ao do seu gozo.**
- g) **Rescindido o contrato antes dos pagamentos, deverão ser quitados no TRCT. Em caso de pedido de demissão de empregado com férias antecipadas, fica autorizado o desconto no TRCT;**
- h) **Nas atividades essenciais ou de profissionais da área da saúde, o empregador poderá suspender férias e licenças não remuneradas, por aviso escrito ou eletrônico, com 48h de antecedência.**

3. DAS FÉRIAS COLETIVAS

Serão determinadas pela empresa, observado:

- a) **Comunicação, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48h, aos empregados afetados.**
- b) **Possível concessão em mais de 02 períodos. O tempo de gozo pode ser inferior a 10 dias. Autorizada concessão para além de 30 dias.**
- c) **Dispensada a comunicação ao Ministério do Trabalho e Previdência e sindicatos.**

4. DO APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS



Os feriados – civis e religiosos – poderão ser antecipados por determinação da empresa, observado:

- a) Comunicação, por escrito ou meio eletrônico, aos “empregados beneficiados” – o que equivale dizer que não há necessidade de universalizar –, com antecedência de 48h.**
- b) Os feriados poderão ser utilizados à compensação do saldo de Banco de Horas.**

5. DO BANCO DE HORAS

A CLT dele já trata. Individual, por 06 meses. Coletivo até 01 ano.

Pela lei, fica assim disciplinado:

- a) Ajuste individual, empresa e empregado, possível também em atividades essenciais.**
- b) Prazo de vigência previsto no Ato do Ministério do Trabalho e Previdência.**
- c) Compensação de horas, crédito e débito, em 18 meses a contar do dia seguinte da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.**
- d) A compensação poderá ensejar a prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, podendo ser praticada nos “finais de semana”, observado o art. 68 da CLT.**



6. DA SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO FGTS

Os valores devidos ao FGTS, por ato do Ministério do Trabalho e Previdência, poderão ter a exigibilidade dos recolhimentos suspensa por 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 se valer da medida, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e adesão prévia.

O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e de encargos em até seis parcelas.

Até que haja regulamentação, o empregador fica obrigado, o que constituirá declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão

instrumento hábil para a cobrança do crédito de FGTS;

No caso de rescisão de contrato que autorize o saque do FGTS, o empregador fica obrigado a realizar os depósitos dos valores.

7. DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA



Havendo “disponibilidades financeiras e orçamentárias”, poderá ser instituído o “BEm”, pelo prazo de 90 dias ou para além dele se durar o “estado de calamidade”, com adoção de reduções de jornada e salário e a suspensão do contrato de trabalho.

7. OUTRAS PREVISÕES

A Lei 14.437/2022 colhe também:

- a) **Temporários, rurais e domésticos, aprendizes**, nos limites que indica.
- b) No “*lay off*” (*suspensão do contrato pelo art. 476-A da CLT*), a realização de curso ou programa de qualificação profissional via EAD, podendo ser estipulado de forma individual quando houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa qualificação

Em fecho, as medidas cogitadas na nova Lei serão aplicadas, a partir de ato do Executivo federal, que reconheça um “estado de calamidade pública”, no âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal.

Uma Lei dependente, pois, de uma calamidade, dependente de um ato do Executivo que a reconheça e o balize geograficamente, aplicada para certos trabalhadores.

Será assim pela Lei. Poderá não ser assim pela calamidade. Quem viver, verá.

Curitiba, agosto, 16, 2022.

Hélio Gomes Coelho Júnior
advogado

Rafael Antônio Rebicik
advogado