

MPs 1.045 E 1.046

MEDIDAS TRABALHISTAS
PARA AUXILIAR NO
ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA EM 2021



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

MPs 1.045 E 1.046

MEDIDAS TRABALHISTAS
PARA AUXILIAR NO
ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA EM 2021



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva

Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial e Economia

Carlos Eduardo Abijaodi (In memoriam)

Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha

Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta

Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

Diretoria de Inovação

Gianna Cardoso Sagazio

Diretora

MPs 1.045 E 1.046

MEDIDAS TRABALHISTAS
PARA AUXILIAR NO
ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA EM 2021



Brasília, 2021



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2021. CNI – Confederação Nacional da Indústria

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

MPs 1.045 e 1.046 : medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021 / Confederação Nacional da Indústria. - Brasília : CNI, 2021.

59 p. : il.

CDU: 347.44

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte Quadra I – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen70040-903 –

Brasília – DF

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989/3317-9992

sac@cni.org.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 A MP 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021.....	11
2 NORMAS GERAIS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA	13
3 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO	15
4 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	19
5 REGRAS COMUNS À REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	23
6 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm).....	26
7 OUTRAS DISPOSIÇÕES IMPORTANTES	31
8 A MP 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.....	35
ANEXO I – MP 1.045/2021	42
ANEXO II – MP 1.046/2021	52

G
RES
11090
2025

OFF ✓ CE ON
M+ M- MR %
7 0 9
4 0 0
5 6 7

INTRODUÇÃO

Publicada em 28 de abril, a MP 1.045/2021 institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (reedição das medidas previstas na MP 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020). Já a MP 1.046/2021, publicada na mesma data, retorna com as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19 (reedição de medidas previstas na MP 927/2020).

Entre as principais medidas trazidas pela MP 1.045, estão:

- a possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- a possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo;
- o pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

E pela MP 1.046, estão:

- a facilitação na adoção do teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais e a flexibilização da concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- o aumento do período de compensação do banco de horas;
- a suspensão de exigências de exames de saúde e treinamentos vinculados às Normas Regulamentadoras - NRs (segurança e saúde no trabalho);
- a suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS de abril, maio, junho e julho de 2021.

Com o agravamento do cenário da saúde pública e a situação de incerteza econômica, a retomada do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e das demais medidas trabalhistas é essencial para contribuir com a continuidade da atividade produtiva e para a preservação dos postos de trabalho.

Desde sua criação em abril de 2020, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi responsável pela preservação de cerca de 10 milhões de empregos (dados do Ministério da Economia).

Recente consulta ao setor industrial revelou que grande parte das indústrias consultadas (84%) consideraram importante ou muito importante a reedição do Programa em 2021. Além disso, 35% dessas indústrias pretendem aderir ao Programa neste ano.

Diante desse cenário, o presente texto tem por finalidade apresentar de forma objetiva os pontos mais relevantes previstos nas MPs 1.045 e 1.046.

Ao fim, a expectativa é ter-se um instrumento que auxilie na compreensão das medidas que podem ser adotadas por empresas e empregados no atual contexto, contribuindo para a continuidade das atividades econômicas, da manutenção dos empregos, da renda, da sustentabilidade das empresas, e auxiliando na própria recuperação econômica.



1 A MP 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

A MP 1.045/2021 dispõe sobre o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19, no âmbito das relações de trabalho. Trata-se de uma reedição do disposto na Lei 14.020/2020 (anteriormente MP 936/2020). A MP 1.045/2021 está vigente desde sua publicação, em 28/04/2021, e possui, ao todo, 25 artigos, a maioria deles tratando do referido Programa.

Conheça a seguir as principais regras trabalhistas estabelecidas nesta MP.

for a fee not to exceed \$1,000, plus expenses, including but not limited to auto travel, lodging, meals, and telephone calls, and any other communication with Client. The fee shall be paid upon completion of the work.

The payments will be made in three installments, \$333.33, upon completion of described above, and \$333.33, upon completion of the work. The work shall be considered complete when described above.

Client may terminate this agreement with 30 days written notice. Contractor will present Client with a statement of work performed. If work performed, Contractor will invoice for work at the rate of \$199.95. If less than 30 days written notice, Contractor will return unearned fees to Client.

I hereby agree to the terms of this contract.

2 NORMAS GERAIS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Objetivos do Programa, prazo de aplicabilidade de suas medidas e coordenação

O novo programa, tal qual o anterior, foi criado com os seguintes objetivos:

- preservar o emprego e a renda dos trabalhadores;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- reduzir o impacto social decorrente da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Cabe ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa e, também, editar normas complementares para sua execução.

Não abrangidos pelo programa

As medidas do Novo Programa não são aplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.



3 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO

Durante o período de vigência do Programa (120 dias), o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora, por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

Duração

O período máximo previsto inicialmente para a redução proporcional de salários e de jornada é de até 120 dias.

A MP prevê a possibilidade de prorrogação desse prazo por ato do Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias.

O termo final da redução não poderá ultrapassar o 120º dia, exceto na hipótese de prorrogação do prazo pelo Poder Executivo.

Abrangência do acordo

A MP estabelece que o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada e de salário de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos)

A redução proporcional de jornada e de salário poderá ser pactuada por acordo individual com o empregado, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%. Esse acordo individual deverá ser enviado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência ao empregado.

Também poderá ser pactuada por convenção coletiva de trabalho (CCT) ou por acordo coletivo de trabalho (ACT).

No entanto, para pactuar POR ACORDO INDIVIDUAL, 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 abaixo);
- os percentuais de redução de jornada e salário de 50% e 70% estão limitados aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 e aos empregados hipersuficientes (portadores de diploma de nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social, ou seja, em valor atual correspondente a R\$ 12.867,14).

Se os empregados não estiverem enquadrados nessas faixas salariais (ou seja, se receberem mais de R\$ 3.300,00 e menos de R\$ 12.867,14, ou mais de R\$ 12.867,14, mas não tiverem diploma de nível superior), 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)² pago pelo Governo e ajuda mensal compensatória a cargo da empresa (ressalvada a regra própria relativa aos empregados aposentados, explicada abaixo);

Em 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);

Para pactuar a redução proporcional da jornada e do salário POR INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO (CCT OU ACT), deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) poderá abranger todos os empregados, sem restrição a faixas salariais. Também poderá ser livremente definido o percentual de redução;
- b) 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;

² Abordado na página 26

- 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, deverá ser observada a regra específica)
Reduções de 50% e 70%	Empregados com salário até R\$ 3.300,00 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 mensal 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% < que 70%, BEm = 50% do seguro-desemprego; • ≥ 70%, BEm = 70% do seguro-desemprego 	

CAIXA



FGTS

FUNDO DE GARANTIA
DO TEMPO DE SERVIÇO



4 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o período de vigência do Programa (120 dias), o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

Duração

O período máximo previsto inicialmente para a suspensão do contrato de trabalho é de até 120 dias.

A MP prevê a possibilidade de prorrogação desse prazo por ato do Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias.

O termo final da suspensão não poderá ultrapassar o 120º dia, exceto na hipótese de prorrogação do prazo.

Abrangência

A MP estabelece que o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos)

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual com o empregado, que deverá ser a ele enviado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência, e, também, por convenção coletiva de trabalho (CCT) ou por acordo coletivo de trabalho (ACT).

Para pactuar suspensões de contrato de trabalho POR ACORDO INDIVIDUAL, deverão ser observadas as seguintes regras:

- os acordos individuais serão válidos com empregados que recebam até R\$ 3.300,00 e com os empregados hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social, ou seja, equivalente, em valores atuais, a R\$ 12.867,14);

- 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 no próximo tópico, no caso de empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), 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 R\$ 3.300,00 e hipersuficientes	
Demais hipóteses de suspensão	Somente 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, empresa assumirá o custo do BEm • Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (2019): ajuda compensatória = 30% do salário + valor do BEm
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados	

Ajuda compensatória

³ As regras relativas à ajuda compensatória mensal são abordadas na página 24

A empresa que auferiu, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal³ equivalente ao valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Benefícios

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

Recolhimento para a previdência

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado, poderá recolher para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho

Se o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão. Neste caso, o empregador deverá pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação em vigor e as sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo de trabalho.



789

012

456

789

789

890

123

789

234

012

456

123

345

789

789

234

678

345

901

901

789

123

456

567

678

678

345

345

5

012

234

123

678

456

789

890

345

789

789

890

5 REGRAS COMUNS À REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Prazo de encaminhamento do acordo individual e sua forma

Em caso de acordo individual, ele deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Os atos necessários à pactuação de acordos individuais poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Comunicação aos sindicatos

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

Cessaçãõ da redução de jornada e salário ou suspensão do contrato

No prazo de dois dias corridos, deverá ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, ou restabelecido o contrato de trabalho (em caso de suspensão), a contar:

- da data estabelecida no acordo como termo de encerramento do período de redução ou de suspensão do contrato; ou
- da 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.

Ajuda compensatória mensal

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

- terá valor definido em acordo individual escrito ou negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, e do FGTS;
- poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- na hipótese de redução de jornada e salário, não integrará o salário devido pelo empregador

Ajuda compensatória mensal obrigatória

As empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), somente poderão suspender o contrato de trabalho se for pago ao empregado ajuda compensatória mensal equivalente a, no mínimo, 30% do valor do salário do empregado. A essa ajuda compensatória obrigatória se aplicam as mesmas regras e condições descritas anteriormente.

De forma similar, quando os acordos individuais tiverem que ser feitos com empregados fora das faixas salariais pré-definidas - isto é, que recebam acima de R\$ 3.300,00 e que não sejam hipersuficientes - o acordo somente será admitido, conforme mencionado, se as empresas pagarem ajuda compensatória mensal que, somada ao Benefício Emergencial pago pelo Governo, 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.

Duração máxima da redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, é de 120 dias.

O Poder Executivo, no entanto, poderá prorrogar o tempo máximo dessas medidas, ou dos prazos determinados para cada uma delas.

6 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm)

Será garantido aos empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou o contrato de trabalho suspenso, o recebimento de um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Sua operacionalização e seu pagamento estão sob a responsabilidade do Ministério da Economia. Seu custeio será realizado com recursos da União.

Esse Benefício deverá ser 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 será pago exclusivamente enquanto durar a 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.

O valor do benefício

O benefício será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego. Atualmente, o valor do seguro-desemprego situa-se entre R\$1.100,00 e R\$1.911,84, calculado individualmente com base na faixa salarial em que se enquadra o trabalhador (vide 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 Benefício Emergencial a que o empregado faz jus:

- em caso de redução de jornada e salário, aplicar-se-á o percentual de 25%, 50% ou 70% sobre o valor do seguro-desemprego. O percentual aplicável corresponderá 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 R\$ 4,8 milhões (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.

Cálculo do BEm em caso de instrumento coletivo de trabalho para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho

Os instrumentos coletivos de trabalho poderão fixar percentual diferente de redução proporcional de jornada e salário. Não estarão restritos, portanto, aos percentuais de 25%, 50% e 70%. Nesses casos, o Benefício Emergencial 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%.

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 R\$ 4,8 milhões (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.

Prazo para pagamento do BEm

O Benefício deverá ser pago no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada ao Governo no prazo de dez dias pelo empregador. Se não for informada nesse prazo, o Benefício será pago em 30 dias a partir do momento em que a informação for prestada.

ATENÇÃO: caso não seja informada a celebração do acordo 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 Benefício Emergencial 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 da Economia estabelecerá a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador, da concessão e do pagamento do BEm, e da 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, com a ciência do interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme determinado pelo Ministério da Economia.

Garantia provisória no emprego

Ficará reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber Benefício Emergencial 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.

A MP estabelece regra específica de garantia provisória no emprego da 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.

Suspender-se-ão os prazos da garantia provisória de emprego decorrente dos acordos de redução ou de suspensão previsto no art. 10 da Lei nº 14.020/2020 durante o recebimento do novo BEm. Tais prazos somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período de garantia do novo programa de manutenção de emprego previsto na MP 1.045/2021.

Não será devida indenização nos casos de pedido de demissão do empregado, extinção do contrato de trabalho por acordo ou dispensa por justa causa.

Empregados que não fazem jus ao Benefício Emergencial

Alguns empregados não poderão receber o Benefício Emergencial a cargo do Governo, em especial:

- ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titulares de mandato eletivo; ou
- empregados que estejam em gozo de:
 - 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;
 - seguro-desemprego;
 - bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/90.

Outras importantes regras relativas ao Benefício Emergencial

Os empregados com mais de um vínculo formal de trabalho poderão receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo que tiver redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Os trabalhadores intermitentes não fazem jus ao BEm.



7 OUTRAS DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

Salário-maternidade

As empregadas gestantes poderão participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Caso ocorra o evento caracterizador do início do salário-maternidade, o empregador deverá comunicá-lo imediatamente ao Ministério da Economia. Também será interrompida a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato e o pagamento do Benefício Emergencial.

Já o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213/91, o que é equivalente a uma renda mensal igual à sua remuneração integral e pago diretamente pela empresa (que efetivará a compensação).

Deve-se considerar como remuneração integral ou último salário-de-contribuição os valores a que teriam direito sem aplicação da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

Essas previsões se aplicarão aos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213/91, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pelo INSS.

Atividades essenciais

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

Renegociação de instrumentos coletivos já celebrados

É permitido que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente sejam renegociados, para adequação, em dez dias corridos, contados da publicação da MP.

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

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de instrumento coletivo com cláusulas conflitantes com o acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- deverão ser aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- a partir da vigência do instrumento coletivo, passarão a prevalecer as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com o acordo individual;
- mas, se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão essas condições sobre as estipuladas pelo instrumento coletivo de trabalho.

BEm recebido indevidamente

O empregado 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 (previstas na Lei 7.998/90).

Aviso prévio em curso

O aviso prévio em curso poderá ser cancelado por acordo entre empregador e empregado. Se o cancelamento ocorrer, as partes poderão adotar as medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Não aplicação do fato do príncipe (art. 486 da CLT)

A MP afasta a responsabilidade do Poder Público quanto ao pagamento de indenização pela rescisão do contrato de trabalho nas hipóteses de paralisação ou de suspensão de atividades da empresa por determinação de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal (o que é discutido como sendo caso de fato do príncipe), para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da covid-19, conforme previsto no artigo 486 da CLT.

Prazos de defesa e recurso administrativos trabalhistas

Estão suspensos por 180 dias, a partir da vigência da MP, os prazos processuais de defesa e recurso administrativo de infrações trabalhistas e de notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais.

Essa suspensão não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

Operacionalização do pagamento do BEm

A MP dispensa 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, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários ao Ministério da Economia.

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 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 direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a 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 em 180 dias, da data do depósito, retornará para a União.

O Ministério da Economia editará atos complementares para a execução do pagamento.

Aplicabilidade da MP

A MP somente se aplica aos contratos de trabalho pactuados até a data de sua publicação.

Aprendizagem e trabalho parcial

As medidas previstas na MP abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.

Exceção à dupla visita

Não será aplicado o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na MP 1.045/2021.



8 A MP 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

A MP 1.046/2021 dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19. Trata-se de uma reedição de medidas dispostas na MP 927/2020.

A MP 1.046/2021 está vigente desde sua publicação, em 28/04/2021, e possui, ao todo, 34 artigos, que tratam de alternativas trabalhistas para enfrentar a crise.

Conheça a seguir as principais regras trabalhistas estabelecidas por esta MP.

Objetivos da medida e prazo de aplicabilidade

As medidas trabalhistas previstas na MP 1.046/2021 possuem os seguintes objetivos:

- preservar o emprego e a sustentabilidade do mercado de trabalho;
- enfrentar as consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus relacionadas a trabalho e emprego.

Importante destacar que o Novo Programa terá prazo de 120 dias, contado da data de publicação da MP.

O Poder Executivo poderá prorrogar esse prazo por igual período.

As medidas trabalhistas

Durante o prazo de 120 dias, as seguintes medidas poderão ser adotadas para enfrentar a crise e preservar empregos, entre outras:

- o teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- o banco de horas;
- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- o diferimento do recolhimento do FGTS.

Teletrabalho

O empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 horas (por meio escrito ou eletrônico), poderá definir a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou a distância (inclusive para estagiários e aprendizes), e seu retorno ao regime presencial, sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos.

Esse trabalho deverá ser executado de forma preponderante ou totalmente fora da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação (desde que não se configure como trabalho externo - art. 62, I, da CLT), excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho, conforme art. 62, III da CLT.

Contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias a partir da adoção dessa forma de trabalho, deverá prever as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para sua realização. Deverá constar nesse contrato o reembolso de despesas do empregado.

O trabalho poderá ser executado com o equipamento do empregado, ou o empregador poderá fornecê-lo em regime de comodato (empréstimo gratuito - conforme art. 579 e seguintes do Código Civil) e pagar por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial). Se não puder oferecer o equipamento em regime de comodato, o período normal de trabalho do empregado será considerado como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT).

O tempo que o empregado estiver em equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, 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.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Férias individuais

A concessão das férias individuais, inclusive daquelas em relação às quais o período aquisitivo não tenha se completado, 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, cinco dias.

Empregado e empregador poderão antecipar períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

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

O adicional constitucional de 1/3 das férias concedidas durante o prazo de 120 dias previsto na MP, 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 está sujeita à concordância do empregador.

Os empregados do grupo de risco do coronavírus (covid-19) devem ter prioridade no gozo de férias individuais ou coletivas.

Se o contrato de trabalho for rescindido, os valores não pagos referentes às férias individuais 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.

Férias coletivas

A concessão das férias coletivas (que abrange a totalidade da empresa ou um setor) poderá ser feita por ato unilateral do empregador. Para tanto, ele deverá notificar o conjunto de empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência do início das férias.

Não se aplicarão as restrições de, no máximo, dois períodos de férias coletivas anuais, cada um não menor do que dez dias (art. 139 da CLT). A MP permite a concessão por prazo superior a 30 dias.

As férias coletivas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco 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 quinto dia útil do mês seguinte ao gozo de férias.

O adicional constitucional de 1/3 das férias concedidas durante o prazo de 120 dias previsto na MP, 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.

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

Feriados

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

Banco de Horas

A MP permite a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, em favor do empregador ou do empregado, por acordo individual ou coletivo escrito, para compensação em até 18 meses após o fim do período de 120 dias previsto na MP.

A compensação do período poderá ser feita por prorrogação de jornada, de até duas horas (não podendo exceder dez 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 Ministério da Economia, 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 exerçam atividades essenciais poderão, durante 120 dias, adotar regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas mesmo se não houver interrupção das atividades.

Suspensão de exames de saúde e treinamentos vinculados às Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, por 120 dias, exceto dos exames demissionais dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

O exame demissional poderá ser dispensado se o último exame ocupacional tiver sido realizado há menos de 180 dias.

Os exames médicos suspensos deverão ser realizados em até 120 dias quando encerrar o prazo de também 120 dias previsto na MP, podendo o médico coordenador do programa de saúde ocupacional indicar a necessidade de sua realização se considerar que a prorrogação do prazo do exame representa risco para a saúde do trabalhador.

Os exames ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial, vencidos durante o prazo de 120 dias, poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento.

Os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NRs ficam suspensos pelo prazo de 60 dias.

Os treinamentos devem ser realizados em até 180 dias após o fim do prazo de 120 dias, podendo, no entanto, ser realizados na modalidade ensino a distância.

A MP mantém a obrigatoriedade de realização de exames e de treinamentos periódicos para trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, que terão prioridade para submissão a testes de identificação da covid-19 previstos em normas de SST ou em regulamentação internacional.

O disposto na MP não autoriza o descumprimento das NRs pelo empregador, ressalvadas as hipóteses excepcionadas.

CIPAs

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) poderão realizar reuniões remotamente, mesmo quando se tratar de processos eleitorais.

Diferimento do recolhimento do FGTS

Suspendeu-se a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente. Seu recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de multa e encargos, em até quatro parcelas com vencimento no dia 7 de cada mês a partir de setembro de 2021, conforme a seguinte tabela:

Competência	Vencimento original	Início do pagamento
Abril de 2021	Maior de 2021	7 de setembro de 2021
Maior de 2021	Junho de 2021	7 de outubro de 2021
Junho de 2021	Julho de 2021	7 de novembro de 2021
Julho de 2021	Agosto de 2021	7 de dezembro de 2021

Para tanto, o empregador deverá declarar, até 20 de agosto de 2021, as obrigações respectivas (inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei 8.212/91), que constituirão declaração e reconhecimento dos créditos, e caracterização confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para cobrança do crédito do FGTS. Os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Se houver rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher os valores correspondentes, sem incidência de multa e encargos, caso realizado dentro do prazo, bem como os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, não recolhido. Eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo de recolhimento prevista no art. 18 da Lei 8.036/90.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à publicação desta MP serão prorrogados por 90 dias. O parcelamento de débitos do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas em abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Extensão da aplicabilidade da MP

O disposto na MP 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);
- no que couber, como jornada, banco de horas e férias, ao trabalho doméstico (Lei Complementar nº 150/2015).

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

O curso ou programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre 1 e 3 meses.

Redução de formalidades da negociação coletiva

Permite-se 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.



ANEXO I - MP 1.045/2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o [art. 62 da Constituição](#), adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

CAPÍTULO II

DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Novo Programa Emergencial

de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

Art. 3º São medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica:

- I - 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; e
- II - aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 5º As notificações e as comunicações referentes ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de **login** e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

§ 6º O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no momento de eventual dispensa.

§ 7º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

Art. 6º 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, de 1990](#), observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou

b) equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#);

b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou

c) do benefício de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990](#).

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 4º 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.

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o [§ 3º do art. 443](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Seção III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

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

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

§ 2º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 3º O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 2º.

Seção IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 3º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 5º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º.

§ 7º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 8º O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 7º.

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Novo Programa Emergencial

de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 9º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e de que trata a [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#); e

VI - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na [alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#).

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata

o [art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020](#), ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no [art. 484-A](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ou dispensa por justa causa do empregado.

Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º e nos art. 7º e art. 8º.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos daqueles previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que tratam os art. 5º e art. 6º, será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - no valor de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - no valor de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou

II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no **caput**, as medidas de que trata o art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, de que trata a alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º; ou

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução

da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no **caput** ou no § 1º, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º; e

II - na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do art. 8º, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

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

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Art. 13. A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Medida Provisória.

§ 1º Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do disposto no [art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991](#):

I - o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º;

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do disposto no [art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991](#), e à empregada doméstica nos termos do disposto no inciso I do **caput** do art. 73 da referida Lei, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III **docaput** do art. 3º.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o disposto no [art. 71-A da](#)

[Lei nº 8.213, de 1991](#), hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.

Art. 14. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam o [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#).

Art. 15. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990](#).

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Medida Provisória observará o disposto no [Título VII](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.

Art. 16. O disposto neste Capítulo aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta Medida Provisória, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

Parágrafo único. O disposto no **caput** aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 17. O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata o [Lei nº 7.998, de 1990](#), ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no [art. 25-A da Lei nº 7.998, de 1990](#), conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

Art. 18. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 3º do art. 7º e no § 8º do art. 8º.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista no **caput**, as partes poderão adotar as medidas estabelecidas por esta Medida Provisória.

Art. 20. O disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

Art. 21. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

Art. 22. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda de que trata o art. 5º.

Art. 23. O beneficiário poderá receber o benefício emergencial de que trata o art. 5º na instituição financeira 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 quando prestadas as informações de que trata o inciso I do § 2º do art. 5º.

§ 1º Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de que trata o **caput**, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características:

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

III - direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e

IV - vedação de emissão de cheque.

§ 3º É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial de que trata o art. 5º, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

§ 4º Os recursos relativos ao benefício emergencial de que trata o art. 5º, creditados nos termos do disposto no § 2º, não movimentados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 24. O Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editará atos complementares para a execução do disposto nos art. 22 e art. 23.

Art. 25. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

ANEXO II - MP 1.046/2021

Dispõe sobre as **medidas trabalhistas** para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o [art. 62 da Constituição](#), adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) relacionadas a trabalho e emprego.

Parágrafo único. O prazo de que trata **o caput** poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Art. 2º Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no [inciso III caput do art. 62](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943](#).

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º 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, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 5º 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 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.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no **caput**:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 6º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, suspender as férias ou 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 quarenta e oito horas.

Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Art. 8º A conversão de um terço do período das férias de que trata o **caput** em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 7º.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no [art. 145](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.

Art. 13. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o [art. 139](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 de que trata o art. 1º.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no [art. 68](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE

NO TRABALHO

Art. 16. Fica suspensa, durante o prazo a que se refere o art. 1º, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

§ 1º Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (**COVID-19**) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

§ 2º Os exames a que se refere o **caput** serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 3º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

§ 4º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para

a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 17. Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 2º Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 18. Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

CAPÍTULO VIII

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 21. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o **caput** serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, fica obrigado a declarar as informações até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no [inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), observado que:

I - 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

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 22. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - 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, de 1990](#), caso seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 23. As parcelas de que trata o § 1º do art. 21, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Art. 24. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 25. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 21 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 26. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO IX

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE

DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Art. 27. Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo definido no art. 1º, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#); e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no [art. 67](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 28. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas **caput** no art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim do prazo estabelecido no art. 1º, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Art. 29. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#); e

b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e

II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.

Art. 30. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

Art. 32. Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Art. 33. Os prazos previstos no [Título VI](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ficam reduzidos pela metade.

Art. 34. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação

Brasília, 27 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS - DRI

Mônica Messenberg

Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Souza

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Camila Jardim Aragão

Pablo Rolim Carneiro

Equipe Técnica

Luisa Bretas

Apoio Técnico

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato

Diretor de Serviços Corporativos

Superintendência de Administração - SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho Superintendente

Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA