HIPER - PLANO DE CONTINGÊNCIAS enfrentamento ao COVID-19 (coronavírus) Complemento 34 – Novo Programa Emergencial Manutenção Emprego e Renda Medida Provisória no. 1.045/2021

A Direção da **HIPER SERVIÇOS DE CONTABILIDADE**, em complemento ao seu **PLANO DE CONTINGÊNCIAS para enfrentamento ao COVID-19 (coronavírus)** e suas consequências, divulgado em 16/03/2020, com base no texto publicado em edição extra do Diário Oficial, de hoje – 28/04/2021, da **Medida Provisória no. 1.045/2021**, informa seu posicionamento técnico para orientação das principais alternativas trabalhistas, visando a adequação da operacionalização das atividades das Empresas, nesse período de grave crise.

1 – Essa Medida Provisória institui o **Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento das consequências e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

2 – **Resumo** das principais regras definidas na **MP 1.045/2021.**

<table>
<tr><td rowspan="2">Redução proporcional de jornada com preservação de renda</td><td>✓ Pode ser por setor, por departamento, parcial ou total dos empregados;

✓ Preservação do valor do salário-hora de trabalho. Não haverá redução de salário e sim redução de jornada. O valor a ser recebido será proporcional ao período de jornada reduzida pelo valor-hora atual preservado;

✓ Prazo máximo de 120 dias;

✓ Pactuação por Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo ou Acordo Individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;

✓ Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.

✓Redução de 25%:
✓ Empregado reduz 25% do seu salário bruto e da jornada de trabalho;
✓ Governo paga Benefício Emergencial ao empregado, de 25% do que teria direito em seguro desemprego;
✓ Empregador paga 75%;
✓ Acordo individual ou Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo junto a Sindicatos.</td></tr>
<tr><td>✓Redução de 50%:
✓ Empregado reduz 50% do seu salário bruto e da jornada de trabalho;
✓ Governo paga Benefício Emergencial ao empregado, de 50% do que teria direito em seguro desemprego;
✓ Empregador paga 50%;
✓ Pode fazer Acordo individual, somente para empregados que recebem até 3 salários mínimos ou mais de 2 tetos da Previdência (R$ 12.867,14 e que tenham curso superior). Acima disso só Acordo Coletivo.
✓ Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo junto a Sindicatos.</td></tr>
</table>

Redução de jornada com preservação de renda (continuação)	✓**Redução de 70%:** ✓ Empregado reduz 70% do seu salário bruto e da jornada de trabalho; ✓ Governo paga Benefício Emergencial ao empregado, de 70% do que teria direito em seguro desemprego; ✓ Empregador paga 30%; ✓ Pode fazer Acordo individual, somente para empregados que recebem até 3 salários mínimos ou mais de 2 tetos da Previdência (R$ 12.867,14 e que tenham curso superior). Acima disso só Acordo Coletivo. ✓ Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo junto a Sindicatos. ✓A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: I - da data estabelecida como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
Suspensão temporária contrato trabalho com pagamento de seguro desemprego	✓Pode ser por setor, por departamento, parcial ou total dos empregados; ✓Prazo máximo de até 120 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias cada um. ✓Suspensão do contrato de trabalho poderá ser pactuada por Acordo Individual escrito entre empregador e empregado, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos. ✓Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados. ✓O empregado durante o período de suspensão do contrato, fica autorizado a recolher para a Previdência Social como segurado facultativo; ✓Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. ✓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 à 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 em vigor; e III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. ✓Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

Suspensão temporária contrato trabalho com pagamento de seguro desemprego (continuação)	✓**Empresas com faturamento em 2019 até R$ 4.800.000,00:** ✓ Empregador não é obrigado a dar ajuda compensatória mensal ao empregado, durante o período de suspensão do contrato. Essa ajuda compensatória em qualquer valor não terá natureza salarial e sim indenizatória, não incidindo INSS, Imposto de Renda na Fonte, FGTS e demais encargos trabalhistas. ✓ Governo pagará Benefício Emergencial diretamente ao empregado, de 100% do seguro desemprego que tiver direito; não terá direito quem recebe qualquer benefício de natureza continuada já pago anteriormente pela Previdência Social (exceção de auxílio-acidente). ✓ Pode fazer Acordo individual, somente para empregados que recebem até 3 salários mínimos ou mais de 2 tetos da Previdência (R$ 12.867,14 e que tenham curso superior). Acima disso só Acordo Coletivo. ✓ Pode fazer Acordo coletivo para todos os empregados. ✓**Empresas com faturamento em 2019 de mais de R$ 4.800.000,00;** ✓ Empregador é obrigado a dar ajuda compensatória mensal ao empregado de 30% do salário não recebido, mas pode dar valor acima desse percentual; A ajuda compensatória em qualquer valor, não terá natureza salarial e sim indenizatória, não incidindo INSS, Imposto de Renda na Fonte, FGTS e demais encargos trabalhistas. ✓ Governo pagará Benefício Emergencial diretamente ao empregado, de 70% do seguro desemprego que tiver direito; não terá direito quem recebe qualquer benefício de natureza continuada já pago anteriormente pela Previdência Social (exceção de auxílio-acidente). ✓ Pode fazer Acordo individual, somente para empregados que recebem até 3 salários mínimos ou mais de 2 tetos da Previdência (R$ 12.867,14 e que tenham curso superior). Acima disso só Acordo Coletivo. ✓ Pode fazer Acordo coletivo para todos os empregados. ✓O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: I - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou II - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Acordos Individuais e Acordos Coletivos	✓ As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos a contar da publicação da Medida Provisória (até 08/05/2021) ✓ Facilitação das negociações coletivas: convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho por meios eletrônicos e prazos reduzidos pela metade. ✓ Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos da Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação individual. ✓ Acordos individuais são instrumentos jurídicos, por essa razão, recomendamos contatar sua **ASSESSORIA JURÍDICA**, especializada em Direito Trabalhista, para uma correta redação das cláusulas de direitos e obrigações das partes, evitando e minimizando possíveis conflitos e até mesmo ajuizamentos judiciais, e que na hipótese de demandas trabalhistas, caberá a esse profissional especialista, a definição de estratégias de defesa de cada Empregador. ✓ Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. ✓ Para os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores: ✓ Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial. ✓ Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício emergencial no valor de 25% do seguro desemprego. ✓ Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício emergencial no valor de 50% do seguro desemprego. ✓ Redução igual ou superior a 70%: benefício emergencial no valor de 70% do seguro desemprego.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	✓Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, é um valor a ser pago ao empregado, pelo Governo, nas seguintes hipóteses: I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho. ✓É uma prestação mensal, a ser paga da data de início da redução da jornada de trabalho ou da suspensão temporária do contrato de trabalho; ✓O empregador informará ao Ministério da Economia, a redução da jornada ou a suspensão do contrato, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de celebração do Acordo Individual ou Coletivo; ✓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, ao Ministério da Economia; ✓O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho; ✓Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto ao Ministério da Economia, haverão as seguintes consequências: ✓ O Empregador ficará responsável pelo 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, até a que informação seja prestada; ✓ A data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e ✓ A primeira parcela, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada. ✓Ministério da Economia disciplinará a forma de: I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. ✓Será pago ao empregado independentemente do: I - cumprimento de qualquer período aquisitivo; II - tempo de vínculo empregatício; III - número de salários recebidos; e IV - admitidos até 28/04/2021 ✓Não será devido ao empregado que esteja: I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou 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 qualquer de suas modalidades; e c) de benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei n° 7.998, de 1990.

Garantia provisória de emprego (estabilidade provisória) para empregado	✓O empregado que receber o Benefício Emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, terá estabilidade provisória, nos seguintes termos: I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão. ✓A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, 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; ou 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 superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. ✓Não haverá estabilidade provisória nas hipóteses de dispensa a pedido, extinção de contrato de trabalho por acordo ou por justa causa do empregado.
Restabelecimento da jornada de trabalho	Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver: ✓ o encerramento do período pactuado no acordo individual ✓ a antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado

3 – Estudo de viabilidade econômico-financeira das 5 alternativas

Em resumo, com base nas diretrizes da Medida Provisória 1.045/2021, nessa crise, o Empregador tem 5 alternativas para reduzir os custos com pessoal:

- ✓ **Reduzir a jornada de trabalho em 25% da carga horário, gerando redução no custo de pessoal de 25%;**
- ✓ **Reduzir a jornada de trabalho em 50% da carga horário, gerando redução no custo de pessoal de 50%;**
- ✓ **Reduzir a jornada de trabalho em 70% da carga horário, gerando redução no custo de pessoal de 70%;**
- ✓ **Suspender contrato de trabalho sem ajuda compensatória alguma, gerando redução de 100% no custo de pessoal (somente para empresas com faturamento em 2019 de R$ 4.800.000,00);**
- ✓ **Suspender contrato de trabalho com ajuda compensatória de 30% do salário, gerando redução de 70% no custo de pessoal (somente para empresas com faturamento em 2019 acima de R$ 4.800.000,00);**

Cada uma dessas alternativas requer um estudo para a situação específica de cada funcionário, uma vez que por questões operacionais, pode não ser possível suspender contrato de determinados setores, nem de reduzir de igual forma a carga horária de outros.

Dessa forma, para que possam apurar a melhor alternativa, ou o conjunto de mesclagem das diversas alternativas para cada membro de sua equipe de funcionários, a **HIPER SERVIÇOS está preparando** uma planilha – **Demonstrativo de Custos de Alternativas – MP 1.045/2021**, com base no Banco de Dados de sua Folha de Pagamento, e no menor prazo possível enviará com campos pré-preenchidos com nome, data de admissão, salário bruto, rendimentos fixos e rendimentos variáveis, **para todos os Clientes que desejarem e nos solicitarem**, para seu Departamento Administrativo Financeiro completar com dados sobre o que pretende fazer com cada empregado, seja em termos por 120 dias de redução de carga (25%, 50% ou 70%), seja por suspensão temporária por 120 dias do contrato de trabalho ou manter a forma do contrato atual inalterada.

Pedimos a compreensão de todos, que diante da complexidade do assunto e o volume de demanda originada desse tipo de Medida Trabalhista, que reduz ganho de empregado, é preciso muita cautela e alto grau de sensatez, buscando a melhor solução financeira em conjunto com atendimento das necessidades operacionais de cada Empresa.

Teremos toda nossa equipe de especialistas para debater a melhor alternativa, apenas precisando de agendarmos atendimento, conforme nossa capacidade de atendimento dessa demanda não programada, gerada pelo atropelo de Medidas Provisórias, gestadas em total regime de urgência e emergência diante da dolorosa situação econômica que essa pandemia nos colocou.

A Direção da **HIPER SERVIÇOS** continuará acompanhando as decisões dos órgãos federais, estaduais e municipais que alterem o funcionamento e a operacionalidade das atividades econômicas em geral, e voltará sempre que necessário, a emitir Complementos ao seu **PLANO DE CONTINGÊNCIAS para enfrentamento ao COVID-19 (coronavírus),** inicialmente divulgado em 16/03/2020, com objetivo de colaborar com todos os seus empregados, estagiários, prestadores de serviços e de produtos e também com seus clientes.

Essa tempestade vai passar e juntos vamos superar essas grandes dificuldades. Contem conosco.

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2021.

HIPER SERVIÇOS DE CONTABILIDADE
Sócios

MP 1045/2021 - Como Fica para o EMPREGADOR

	Contratos	Salário Bruto do Empregado Pago		Carga Horária	Encargos Trabalhistas	Vale Transporte	Vale Alimentação ou Refeição	Plano de Saúde	Estabilidade	Ajuda Compensatória
		Redução	Pagamento							
REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA	REDUÇÃO DE 25%	25% do salário bruto.	75% do salário bruto	Não terá o funcionário disponivel durante 25% da sua jornada.	Redução de 25% dos encargos trabalhistas sobre a remuneração bruta.	Proporcional a dias trabalhados	Deve manter o benefício Não terá redução de Custo	Deve manter o benefício. Não terá redução de Custo	Terá que manter o funcionário pelo mesmo período que o manteve com a redução de jornada.	PODERÁ conceder, sem incidencia de encargos
	REDUÇÃO DE 50%	50% do salário bruto.	50% do salário bruto	Não terá o funcionário disponivel durante 50% da sua jornada.	Redução de 50% dos encargos trabalhistas sobre a remuneração bruta.	Proporcional a dias trabalhados	Deve manter o benefício Não terá redução de Custo	Deve manter o benefício. Não tem alteração de Custo	Terá que manter o funcionário pelo mesmo período que o manteve com a redução de jornada.	PODERÁ conceder, sem incidencia de encargos
	REDUÇÃO DE 70%	70% do salário bruto.	30% do salário bruto	Não terá o funcionário disponivel durante 70% da sua jornada.	Redução de 70% dos encargos trabalhistas sobre a remuneração bruta.	Proporcional a dias trabalhados	Deve manter o benefício Não terá redução de Custo	Deve manter o benefício. Não tem alteração de Custo	Terá que manter o funcionário pelo mesmo período que o manteve com a redução de jornada.	PODERÁ conceder, sem incidencia de encargos
SUSPENSÃO DE CONTRATO	Faturamento INFERIOR a R$4.800.000,00	Terá redução de custo de 100% do salário bruto do empregado.	Não é obrigado a efetuar o pagamento de salários	Não terá o funcionário disponivel.	Terá redução de custo de 100% dos encargos trabalhistas incidentes sobre a remuneração bruta	Não deverá fornecer o benefício. Terá redução de custo	Não tem alteração de Custo	Não tem alteração de Custo	Terá que manter o funcionário pelo mesmo período que o manteve com a redução de jornada	PODERÁ conceder, sem incidencia de encargos
	Faturamento SUPERIOR a R$4.800.000,00	Terá redução de custo de 100% do salário bruto do empregado.	Não é obrigado a efetuar o pagamento de salários	Não terá o funcionário disponivel.	Terá redução de custo de 100% dos encargos trabalhistas incidentes sobre a remuneração bruta	Não deverá fornecer o benefício. Terá redução de custo	Não tem alteração de Custo	Não tem alteração de Custo	Terá que manter o funcionário pelo mesmo período que o manteve com a redução de jornada	DEVERÁ conceder ajuda compensatória de 30% da remuneração bruta., sem incidencia de

MP 1045/2021 - Como Fica para o EMPREGADO

	Contratos	Salário pago pelo Empregador	Carga Horária	Benefício Pago pelo Governo	Vale Transporte	Vale Alimentação ou Refeição	Plano de Saúde	Estabilidade	Ajuda Compensatória
REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA	REDUÇÃO DE 25%	Terá redução de 25% na remuneração bruta.	Terá redução de 25% na jornada de trabalho	Recebe 25% do seguro desemprego que teria direito.	Proporcional a dias trabalhados	Não reduz o benefício	Não pode ser suspenso	O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período que recebeu o benefício emergencial	Liberalidade da Empresa
	REDUÇÃO DE 50%	Terá redução de 50% na remuneração bruta.	Terá redução de 50% na jornada de trabalho	Recebe 50% do seguro desemprego que teria direito.	Proporcional a dias trabalhados	Não reduz o benefício	Não pode ser suspenso	O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período que recebeu o benefício emergencial	Liberalidade da Empresa
	REDUÇÃO DE 70%	Terá redução de 75% na remuneração bruta	Terá redução de 70% na jornada de trabalho	Recebe 70% do seguro desemprego que teria direito.	Proporcional a dias trabalhados	Não reduz o benefício	Não pode ser suspenso	O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período que recebeu o benefício emergencial	Liberalidade da Empresa
SUSPENSÃO DE CONTRATO	Faturamento INFERIOR a R$4.800.000,00	Não recebe salários do empregador no período da Suspensão	Não poderá trabalhar para o empregador no período de suspensão de contrato	Recebe 100% do Seguro Desemprego que teria direito.	Não recebe	Não reduz o benefício	Não pode ser suspenso	O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período que recebeu o benefício emergencial	Liberalidade da Empresa
	Faturamento SUPERIOR a R$4.800.000,00	Não recebe salários do empregador no período da Suspenso	Não poderá trabalhar para o empregador no período de suspensão de contrato	Recebe 70% do Seguro Desemprego que teria direito.	Não recebe	Não reduz o benefício	Não pode ser suspenso	O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período que recebeu o benefício emergencial	Deverá receber ajuda compensatória de 30% do valor de seu salário Bruto, pagos pelo empregador

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 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 delogine 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.

§ 5ºO 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 docaputdo 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 a 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 a 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
Publicada D.O. União – 28/04/2021