

## MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVIRUS

Visando a preservação do emprego e da renda, o Governo Federal edita duas Medidas Provisórias que fazem parte do combate aos impactos econômicos da pandemia de Covid-19, flexibilizando a legislação trabalhista e instituindo o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), que possibilita a redução de jornada e salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

As MPs são muito semelhantes às MPs 927 e 936 que, em 2020, regulamentaram a matéria.

### **1- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021 - FLEXIBILIZA AS RELAÇÕES DO TRABALHO**

Publicada a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 (DOU 28.04.2021, Seção 1, página 5), que dispõe sobre as medidas trabalhistas que **poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias – prorrogáveis por igual período** por ato do Poder Executivo, para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Os seguintes institutos foram flexibilizados pela MP:

- 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;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

**I - DO TELETRABALHO** - O empregador poderá, **a seu critério**, durante o **prazo de 120 dias** contados da data da publicação da MP, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância (Home Office) e 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.

- ✓ A alteração do contrato de trabalho será **notificada ao empregado** com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas**, por escrito ou por meio eletrônico, podendo o regime ser adotado também para estagiários e aprendizes.

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços **preponderantemente ou totalmente fora das dependências** do empregador.

A responsabilidade pela **aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos** tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e 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, ou fornecer os equipamentos em regime de comodato.

Os custos de implantação e os reembolsos de despesas que se fizerem necessários não caracterizarão verba de natureza salarial. O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo.

**II - DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS** - O empregador informará ao empregado, durante o prazo de 120 dias, 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.

- ✓ As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Importante destacar que a antecipação de férias prevista na MP poderá ser concedida ainda que o trabalhador não tenha completado o período aquisitivo, podendo também haver negociação entre empregado e empregador para antecipação de períodos futuros de férias.

- ✓ Ou seja, a antecipação das férias é medida que poderá ser imposta pelo empregador. Porém, a antecipação de períodos aquisitivos futuros depende da concordância do empregado.

Pagamento das férias e do adicional - o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário). Já o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. Já as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias.

**III - DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS** - O empregador poderá, **a seu critério**, conceder férias coletivas e deverá **notificar** o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas**, sendo permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

- ✓ As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados ou a setores da empresa.

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

**IV - DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS** - Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, **incluindo os feriados religiosos**, devendo notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com **antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas**, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, podendo os feriados ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

- ✓ Ressaltamos que, diferentemente do previsto na MP 927/2020, o aproveitamento dos feriados religiosos não mais dependerá de concordância do empregado.

**V - DO BANCO DE HORAS** – A MP autoriza, durante o prazo de 120 dias, 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 coletivo ou individual formal, para a **compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do prazo de vigência da MP** (120 dias).

- ✓ A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.
- ✓ A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

## VI - DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**Empregados em regime de teletrabalho:** Fica **suspensa por 120 dias** a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, devendo os respectivos exames **ser realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento da vigência** desta Medida Provisória.

**Empregados em regime presencial:** os exames ocupacionais periódicos vencidos durante o período de vigência da MP (120 dias) **poderão ser realizados no prazo de até 180 dias** contados da data do seu vencimento do respectivo exame.

- ✓ Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.
- ✓ O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias, independentemente do grau de risco e da atividade econômica.

A MP suspende, ainda, pelo **prazo de 60 dias** contados da data da sua publicação, a obrigatoriedade de **realização de treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que serão **realizados no prazo de 180 dias**, contado da data de encerramento da MP. Os treinamentos previstos nas NRs, durante o prazo de vigência da MP (120 dias) poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.

**CIPA** - As reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, poderão ser realizadas de maneira inteiramente remota.

**VII - DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO** - 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, devendo o empregador declarar as informações até o dia 20 de agosto de 2021.

- ✓ O recolhimento do FGTS referente aos meses acima poderá ser feito em até 4 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, sem incidência de multa e juros.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher as parcelas que estavam suspensas, sem incidência de multa e juros e depositar a multa do FGTS, nas hipóteses legais em que é devida. Eventuais parcelas vincendas terão o seu vencimento antecipado para o prazo de recolhimento da multa rescisória.

- ✓ As parcelas inadimplidas estarão sujeitas à multa e demais encargos.

**Suspensão dos prazos processuais FGTS** - Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias.

- ✓ Ficam prorrogados os prazos dos certificados de regularidade (CND) por 90 dias.
- ✓ Suspensão por 180 dias dos prazos para apresentação de defesa e recursos administrativos, oriundos de autos de infração sobre o FGTS.

**VIII - OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA** - disposições aplicáveis aos estabelecimentos de saúde.

## **2- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021 – Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Publicada a Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021 (DOU 28.04.2021, Seção 1, página 2), institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, versando sobre:

- I- Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
- II - Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário
- III - Da suspensão temporária do contrato de trabalho

O Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda visa:

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

O Programa não se aplica para funcionários públicos, empresas públicas, sociedades de economia mista e aos organismos internacionais.

### **I- DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEm**

O Benefício Emergencial, será pago pela União, mensalmente e devido a partir da data do início da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato de trabalho, sendo calculado sobre a parcela de seguro-desemprego a que o empregado faria jus.

- ✓ A empresa deverá informar ao Min. Economia a ação tomada, no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado, qual deverá ocorrer com 48 horas de antecedência.
- ✓ A 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias da celebração do acordo.

Caso a empresa não preste a informação no prazo, 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.

Será publicado Ato do Min. Economia para disciplinar como estas informações serão repassadas e como ocorrerá o pagamento do Benefício Emergencial pelo mesmo Ministério.

- ✓ As notificações e comunicações somente poderão ser feitas por meio digital, conforme ato a ser publicado pelo Ministério da Economia

**Valor do BEm** – o Benefício emergencial terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

- ✓ Na hipótese de redução de jornada e salário – calculado com a aplicação do percentual da redução;
- ✓ Na suspensão temporária do contrato de trabalho;
  - a. Empresa com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 – BEm equivalente a 100% do valor da parcela do seguro-desemprego
  - b. Empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 – BEm equivalente a 70% do valor da parcela do seguro-desemprego

O BEm não será devido ao empregado que esteja em gozo de:

- ✓ Benefício de prestação continuada do RGPS
- ✓ Seguro-desemprego
- ✓ Benefício de qualificação profissional

O Referido programa permite a adoção das seguintes medidas:

- ✓ Redução proporcional de jornada e de salários;
- ✓ Suspensão temporária do contrato de trabalho

## 1 - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

### a) CONDIÇÕES:

- ✓ Possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, pelo prazo de até 120 dias, nos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta Medida Provisória.
- ✓ Garantia de preservação do valor do salário-hora de trabalho.
- ✓ Pactuação por negociação coletiva **ou acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.
- ✓ As empresas deverão informar ao Ministério da Economia o período de redução jornada/salarial, no prazo de 10 dias da data da celebração do acordo, sob pena de desconsideração da redução.
- ✓ Em complementação ao salário pago pelo empregador, o empregado receberá do Governo um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

### b) GARANTIA PROVISÓRIA:

- ✓ Fica assegurada a garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada **por período equivalente** ao da redução.
- ✓ Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário da Lei nº 14.020/20, 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 desta nova redução.
- ✓ A garantia de emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo ou dispensa por justa causa do empregado.

### c) REDUÇÃO PROPORCIONAL:

Percentual Permitido	Valor Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou acima de R\$12.867,14 e tenham curso superior	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou acima de R\$12.867,14 e tenham curso superior	Todos os empregados

- ✓ Podem também ser pactuadas, **por acordo individual**, reduções de jornada e salário de 50% e 70%, de todos os empregados, independentemente do valor do salário ou da receita bruta da empresa, desde que a remuneração mensal do empregado seja preservada, somados os valores do BEm + ajuda compensatória mensal + salário proporcional pago pelo empregador.
- ✓ Poderão ser estabelecidos **mediante negociação coletiva de trabalho** percentuais de redução diversos dos definidos acima. Nessa hipótese haverá alteração do valor do Benefício Emergencial.
  - Redução inferior a 25%: não será devido o Benefício Emergencial

- Redução entre 25% e 50%: Benefício Emergencial de 25% do Seguro Desemprego
- Redução entre 50% e 75%: Benefício Emergencial de 50% do Seguro Desemprego
- Redução superior a 75%: Benefício Emergencial de 75% do Seguro Desemprego

#### d) RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIO CONTRATUAIS:

- ✓ A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à redução serão restabelecidos no prazo de:
  - 2 dias corridos, contados da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
  - 2 dias corridos, contados da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

#### e) COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO DURANTE A REDUÇÃO SALARIAL:

- ✓ Além do salário referente à jornada reduzida, o empregador poderá pagar ajuda mensal compensatória, em complemento ao Benefício Emergencial que será pago pelo Governo.
- ✓ Valor da complementação mensal deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, se for o caso.
- ✓ Terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária, nem do FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.
- ✓ Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda.
- ✓ Valor da complementação poderá ser considerado 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.

## 2 – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

### a) CONDIÇÕES:

- ✓ Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho com os empregados, pelo **prazo de até 120 dias**, nos contratos de trabalho já celebrado até a data de publicação da MP.
- ✓ Possibilidade de **pactuação por acordo individual** escrito entre empregador e empregado, com os empregados que recebam salário de até R\$ 3.300,00 ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (R\$12.867,14).
- ✓ Necessidade de **negociação coletiva** para a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que recebam salário superior a R\$3.300,00 e inferior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (R\$12.867,14).
- ✓ Podem também ser pactuadas, **por acordo individual**, as suspensões do contrato de todos os empregados, independentemente do valor do salário ou receita bruta da empresa, **desde que a remuneração mensal do empregado seja preservada**, somados os valores do BEm + ajuda compensatória mensal.
- ✓ A proposta deve ser encaminhada ao empregado com **antecedência mínima de dois dias corridos**.
- ✓ As empresas deverão informar ao Ministério da Economia o período de suspensão contratual, no prazo de 10 dias da data da celebração do acordo.
- ✓ 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.
- ✓ Durante a suspensão, os empregados poderão recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

### b) GARANTIA PROVISÓRIA

- ✓ Fica assegurada a garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento do contrato por período equivalente ao da suspensão.

- ✓ Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de suspensão de contrato de trabalho da Lei nº 14.020/20, ficarão suspensos durante o recebimento do BEm e somente retornarão à sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego desta nova suspensão.
- ✓ A garantia de emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo ou dispensa por justa causa do empregado.

### c) RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIOS:

- ✓ A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à suspensão serão restabelecidos no prazo de:
  - 2 dias corridos, contados da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
  - 2 dias corridos, contados da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

### d) BENEFÍCIOS DURANTE A SUSPENSÃO CONTRATUAL:

- ✓ Durante a suspensão, deverão ser mantidos todos os benefícios concedidos pelo empregador.
- ✓ Todos os empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso receberão o BEm.
- ✓ É obrigatório o pagamento ao empregado de ajuda compensatória mensal, equivalente a 30% do seu salário, pelo empregador quer tiver auferido, no ano calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.
- ✓ Fica facultado ao empregador quer tiver auferido, no ano calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00, o pagamento de ajuda mensal compensatória, em complemento ao BEm.
- ✓ O BEm terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes hipóteses:
  - Para as empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 – valor do benefício equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego;
  - Para as empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 –valor do benefício equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego.
- ✓ Valor da complementação mensal deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, se for o caso.
- ✓ Valor da ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária, nem do FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.
- ✓ Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda.
- ✓ Valor da complementação poderá ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

## 3- DISPOSIÇÕES GERAIS À REDUÇÃO SALÁRIO/JORNADA E SUSPENSÃO

### a) RESCISÃO NO PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO:

- ✓ Se houver dispensa sem justa causa o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenização no valor de:
  - 50% 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 25% e inferior a 50%;
  - 75% 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 50% e inferior a 70%; ou
  - 100% 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 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**b) COMUNICAÇÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES:**

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta MP, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

**c) APOSENTADOS**

Os aposentados não farão jus ao Benefício Emergencial.

- ✓ No caso da redução ou suspensão ser pactuada por acordo individual, a empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, deverá pagar ajuda compensatória mensal no valor equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não fosse aposentado. Para as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser a soma do benefício que receberia se não fosse aposentado + 30% do salário do empregado.

**d) GESTANTE**

A empregada gestante pode participar do programa emergencial, sendo que a percepção do salário maternidade interrompe a aplicação das medidas. Caberá ao empregador, comunicar o fato ao Ministério da Economia, para cessação do pagamento do benefício.

- ✓ A garantia provisória no emprego corresponderá ao período de suspensão ou redução e terá início a partir do término da estabilidade constitucional (5 meses após o parto).

**e) CONTRATOS DE APRENDIZAGEM E JORNADA PARCIAL:**

As medidas de Redução de Jornada/Salário e Suspensão do Contrato de Trabalho também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, já celebrados até a data de publicação desta Medida Provisória.

**f) PRAZO DE DURAÇÃO DAS MEDIDAS:**

As empresas poderão utilizar com o mesmo empregado tanto a Redução Jornada/Salário e Suspensão do Contrato, desde que o prazo máximo dos dois institutos não ultrapasse 120 dias.

**4- OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos, que não tramitam em meio eletrônico, originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais.

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;

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

### ACESSE A INTEGRA DAS MP'S

- [MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021](#)
- [MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021](#)

### PARCEIROS INSTITUCIONAIS

