



BENEFÍCIO EMERGENCIAL: REDUÇÃO DE SALÁRIOS E JORNADA - SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Foi publicada pelo Governo Federal a [Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021](#) que 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.

DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

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

Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo **prazo 120 dias**, contado da data de 28.04.2021, com os seguintes objetivos:

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

São medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- a) o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- b) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a será pago nas seguintes hipóteses:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.



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:

- a) 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;
- b) 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 item “a”; e
- c) 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.

Caso a informação de que trata o item “a” não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

- a) 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;
- b) 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
- c) a primeira parcela, observado o disposto no item “b”, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada. Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:
 - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;
 - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e
 - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.



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.

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.

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:

- a)** 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
- b)** na hipótese de **suspensão** temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:
- equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do artigo 8º desta Medida provisória; ou
 - equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do artigo 8º desta Medida provisória.

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

- cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- tempo de vínculo empregatício; e
- número de salários recebidos.

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

- a)** ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo; ou



b) em gozo:

- 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;
- do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou
- do benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

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.

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.

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.

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

O empregador, durante o prazo de 120, contado da data de 28.04.2021, 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 120 dias**, observados os seguintes requisitos:

- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) pactuação, conforme o disposto nos artigos 11 e 12 desta Medida provisória, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- c) 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:
 - 25%
 - 50%
 - 70%



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

- data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido de 120 dias, contado da data de 28.04.2021, exceto na hipótese de prorrogação do prazo.

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregador, durante o prazo previsto 120, contado da data de 28.04.2021, 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 120 dias**.

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

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.

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

- fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

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

- data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.



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:

- ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- às penalidades previstas na legislação; e
- às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto nos artigos 8º e 9º desta Medida Provisória.

O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido de 120 dias, contado da data de 28.04.2021, exceto na hipótese de prorrogação do prazo.

Das disposições comuns às medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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.

A ajuda compensatória mensal:

- deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;
- terá natureza indenizatória;
- 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;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;



- 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
- 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.

Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista acima não integrará o salário devido pelo empregador.

Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego ao empregado** que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, 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:

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

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:

- 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;
- 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



- 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.

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 esta Medida Provisória.

O disposto em relação a garantia provisória 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.

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 do artigo 11 e nos artigos 7º e 8º, ambos desta Medida Provisória.

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 artigo 7º desta Medida Provisória.

Na hipótese prevista acima, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que tratam os artigos 5º e 6º desta Medida Provisória, será devido nos seguintes termos:

- 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;
- no valor de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no artigo 6º desta Medida provisória, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- no valor de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no artigo 6º desta Medida Provisória, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; E
- no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no artigo 6º desta Medida Provisória, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.



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 28.04.2021.

As medidas de que trata o artigo 3º desta Medida Provisória, serão implementadas por meio de **acordo individual escrito ou de negociação coletiva** aos empregados:

- com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00; ou
- 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.

Para os empregados que não se enquadrem no disposto acima, as medidas de que trata o artigo 3º desta Medida Provisória, 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:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%, de que trata a alínea "a" do inciso III do caput do artigo 7º desta Medida Provisória; ou
- 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.

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 acima, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no artigo 9º desta Medida Provisória e as seguintes condições:

- a) o valor da ajuda compensatória mensal 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 artigo 6º desta Medida Provisória; e
- b) na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do artigo 8º desta Medida Provisória, 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 item "a" disposto acima.



Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos mencionados acima poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

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.

Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista acima, 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:

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

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

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.

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:

- o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do artigo 5º desta Medida Provisória;
- a aplicação das medidas de que trata o artigo 3º desta Medida Provisória será interrompida; e
- 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 do caput do artigo 3º desta Medida Provisória.

O disposto nos itens acima 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.



(41) 3072-2600



(41) 99144-6061



www.escrilex.com.br



R. Emanuel Kant 60, 14º andar
Capão Raso | Curitiba - PR



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.

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.

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.

O disposto no Capítulo II desta Medida Provisória, aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de 28.04.2021, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia, e aplica-se também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

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.

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 120, 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 artigo 7º e no § 8º do artigo 8º desta Medida Provisória.

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista acima, as partes poderão adotar as medidas estabelecidas por esta Medida Provisória.



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).

Durante o período de 180 dias, contado da data 28.04.2021, 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.

A suspensão disposta acima não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

O beneficiário poderá receber o benefício emergencial de que trata o artigo 5º desta Medida Provisória, 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 artigo 5º desta Medida Provisória.

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.

Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista acima, 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:

- dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;
- isenção de cobrança de tarifas de manutenção;
- 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
- vedação de emissão de cheque.



É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial de que trata o artigo 5º desta Medida Provisória, 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.

Os recursos relativos ao benefício emergencial de que trata o artigo 5º desta Medida Provisória, creditados por meio da conta digital, não movimentados no prazo de 180 dias, contado da data do depósito, retornarão para a União.

O Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editará atos complementares para a execução do disposto nos artigos 22 e 23 desta Medida Provisória.

O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no artigo 2º desta Medida Provisória 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 e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Por fim, esta Medida Provisória entra em vigor na data de 28.04.2021.

[Dúvidas, clique aqui](#)