



REDAÇÃO FINAL  
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045-B, DE 2021  
PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 17 DE 2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19 no âmbito das relações de trabalho; institui o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip) e o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário; altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 5.010, de 30 de maio de 1966, 10.259, de 12 de julho de 2001, e 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil); revoga dispositivos da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970; e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19 no âmbito das relações de trabalho, institui o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão





Produtiva (Requip) e o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário.

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 120 (cento e vinte) dias, contado da data de publicação da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e
- III - reduzir o impacto social oriundo das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela 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 da jornada de trabalho e do salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.





Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo 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 às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e

II - aos organismos internacionais.

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

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Previdência divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados.

#### 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 da jornada de trabalho e do 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 do Trabalho e Previdência a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;

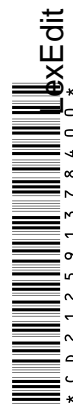
II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o benefício 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 deste artigo 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 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a forma de:

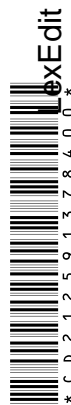
I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

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 da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil) ou uso de *login* e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 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 do Trabalho e Previdência.

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 art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução da jornada de trabalho e do 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 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no *caput* do art. 8º desta Lei; ou

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º desta Lei.

§ 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:

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





II - esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

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 11 de janeiro 1990.

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente 1 (um) Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 6º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda do aprendiz:

I - poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993;





II - não será computado para fins de cálculo da renda familiar *per capita* para a concessão ou a manutenção do benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

§ 7º Fica suspenso o prazo a que se refere o § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo aprendiz.

### Seção III

#### Da Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e do Salário

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º desta Lei, poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento); ou







c) 70% (setenta por cento).

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (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 desta Lei para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

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

§ 4º Durante o período de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, a contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, poderá ser complementada na forma do art. 18 desta Lei.

§ 5º Do acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de que trata o *caput* deste artigo, deverá constar informação ao empregado sobre o direito de complementação das contribuições previdenciárias.





Seção IV  
Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º desta Lei, 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 (cento e vinte) dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por 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, 2 (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, na forma do art. 18 desta Lei.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (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 coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 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 30% (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 desta Lei.

§ 7º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º desta Lei 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 do contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º desta Lei, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 7º deste artigo.

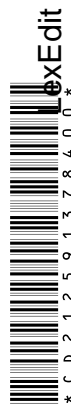
§ 9º A prorrogação a que se refere o § 7º deste artigo poderá ser efetivada exclusivamente para empregadas gestantes.

§ 10. Na impossibilidade de a empregada gestante, nos termos da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, desempenhar suas funções em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, o empregador e a empregada poderão acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, nos termos desta Lei, e deverá ser paga à gestante ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração da empregada gestante e o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda devido.

§ 11. A suspensão do contrato de trabalho de que trata o § 10 deste artigo será realizada mediante apresentação de atestado médico que comprove a gestação e será comunicada ao Ministério do Trabalho e Previdência, na forma de regulamento, para o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 12. A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os atestados de que trata o § 11 deste artigo, para exame pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

§ 13. Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:





I - o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério do Trabalho e Previdência nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

II - a aplicação da medida de suspensão do contrato será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do *caput* do art. 73 da referida Lei, de forma a considerar como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação da medida de suspensão do contrato.

§ 14. O disposto no § 13 deste 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 24 de julho de 1991, caso em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.

§ 15. Do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o *caput* deste artigo, deverá constar informação ao empregado sobre o direito de complementação das contribuições previdenciárias.

#### 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 da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei.

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

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;

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; e

VII - poderá ser deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.

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





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 desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, 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;

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado 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 de que trata o *caput* deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);





II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário em percentual igual ou superior a 70% (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 da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão do 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, de extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de dispensa por justa causa do empregado.

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







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

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

I - sem percepção do benefício para a redução da jornada de trabalho e do salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 70% (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 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.





Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei 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* deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de 25% (vinte e cinco por cento), de que trata a alínea a do inciso III do *caput* do art. 7º desta Lei; ou

II - redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada de trabalho, 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 da jornada de trabalho e do 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 deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º desta Lei 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 Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea a do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei; e

II - o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto no § 6º do art. 8º desta Lei com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo, na hipótese de empresa que se enquadre no disposto naquele dispositivo.

§ 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 da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (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 de 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 prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho.

§ 6º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se mais favoráveis ao trabalhador.

Art. 13. A redução proporcional da jornada de trabalho e do 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 trata a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Lei observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.





Art. 15. O disposto neste Capítulo aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

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

Art. 16. 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 desse benefício referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no art. 25-A da referida Lei, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

Art. 17. O tempo máximo de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 (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 nos §§ 8º e 9º do art. 8º desta Lei.

Art. 18. As alíquotas das contribuições facultativas de que tratam o § 4º do art. 7º e o inciso II do § 3º do art. 8º desta Lei serão de:





I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário mínimo;

II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário mínimo até R\$ 2.203,48 (dois mil duzentos e três reais e quarenta e oito centavos);

III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.203,49 (dois mil duzentos e três reais e quarenta e nove centavos) até R\$ 3.305,22 (três mil trezentos e cinco reais e vinte e dois centavos); e

IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.305,23 (três mil trezentos e cinco reais e vinte e três centavos) até o limite de R\$ 6.433,57 (seis mil quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos).

§ 1º As contribuições de que trata o *caput* deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

§ 2º Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com incidência de cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

§ 3º Na hipótese de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, com incidência sobre o somatório da





remuneração declarada na forma do inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.

§ 4º Não recebida a informação de que trata o inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo, o valor da remuneração anterior à redução proporcional da jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada.

§ 5º Recebida a informação de remuneração de que trata o inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os limites de que tratam os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado





pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser notificado para complementação facultativa, na forma de regulamento.

§ 6º Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão reajustados, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário mínimo, aos quais se aplica a legislação específica.

§ 7º Será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado da data de publicação desta Lei, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas com fundamento no inciso II do § 3º do art. 8º da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, e no *caput* ou no inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e as contribuições devidas com fundamento neste artigo, atualizado pela variação do INPC.

Art. 19. Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os incisos I, II e IV do *caput* do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na forma do art. 18 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 20. 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* deste artigo, as partes







poderão adotar as medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

#### Seção VI

Da Operacionalização do Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 21. 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 desta Lei.

Art. 22. O beneficiário poderá receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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 desta Lei.

§ 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* deste artigo, 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 de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º deste





artigo, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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, 3 (três) transferências eletrônicas de valores e a 1 (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 Manutenção do Emprego e da Renda, 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 Manutenção do Emprego e da Renda creditados nos termos do § 2º deste artigo e não movimentados no prazo de 1 (um) ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 23. O Ministro do Trabalho e Previdência editará atos complementares para a execução do disposto nos arts. 21 e 22 desta Lei.

### CAPÍTULO III





DO PROGRAMA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E REINserÇÃO NO EMPREGO  
(PRIORE)

Art. 24. Fica instituído o Programa Primeira Oportunidade e Reinsersção no Emprego (Priore), destinado a:

I - reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19;

II - garantir o ingresso no mercado de trabalho dos integrantes do público-alvo do Programa; e

III - promover a redução da taxa de desocupação entre os integrantes do público-alvo do Programa, por serem os mais atingidos pelos efeitos adversos da pandemia.

§ 1º Podem ser contratados por meio do Priore, exclusivamente, os seguintes trabalhadores:

I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos, relativamente ao registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e

II - pessoas com idade igual ou superior a 55 (cinquenta e cinco) anos e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 12 (doze) meses.

§ 2º Para fins da caracterização como primeiro emprego ou vínculo formal, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:

I - aprendizagem;

II - contrato de experiência;

III - trabalho intermitente; e

IV - trabalho avulso.





Art. 25. A contratação de trabalhadores por meio do Priore será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020.

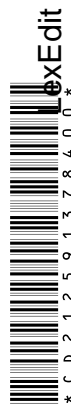
§ 1º A contratação total de trabalhadores por meio do Priore fica limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do total de empregados da empresa, considerada a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º As empresas com até 10 (dez) empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar 3 (três) empregados por meio do Priore e, na hipótese de o quantitativo de 10 (dez) empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º deste artigo, deverá ser computada como unidade a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, ressalvadas as previstas nos incisos I, II, III e IV do § 2º do art. 24 desta Lei, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado em modalidade do Priore pelo mesmo empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de dispensa.

§ 5º O trabalhador contratado por meio do Priore, uma vez dispensado sem justa causa, poderá ser recontratado em modalidade do Programa, por uma única vez, desde que a duração do contrato anterior tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.





§ 6º Fica assegurado às empresas que, no mês anterior ao da publicação desta Lei, apurarem quantitativo de empregados inferior a, no mínimo, 30% (trinta por cento) em relação ao total de empregados registrados no mesmo mês em 2020, o direito de contratar por meio do Priore, observado o limite previsto no § 1º e independentemente do disposto no *caput* deste artigo.

Art. 26. Poderão ser contratados por meio do Priore os trabalhadores com salário-base mensal de até 2 (dois) salários mínimos.

Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato pelo Priore quando houver aumento salarial, após 12 (doze) meses de contratação, limitada a possibilidade de compensação de que trata o art. 32 desta Lei ao teto fixado no *caput* deste artigo.

Art. 27. Os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados por meio do Priore.

Parágrafo único. Os trabalhadores a que se refere o *caput* deste artigo gozarão dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho da categoria a que pertençam naquilo que não for contrário ao disposto neste Capítulo.

Art. 28. O contrato realizado por meio do Priore será celebrado por prazo determinado, por até 24 (vinte e quatro) meses, a critério do empregador.

§ 1º O contrato celebrado por meio do Priore poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente.





§ 2º O disposto no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica aos contratos celebrados por meio do Priore.

§ 3º O contrato celebrado por meio do Priore será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput* deste artigo, passando a incidir, a partir da data da conversão, as regras do contrato por prazo indeterminado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, afastadas as disposições previstas neste Capítulo.

Art. 29. Ao final de cada mês ou de outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a 1 (um) mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - décimo terceiro salário proporcional; e
- III - acréscimo de 1/3 (um terço) de férias proporcional.

§ 1º A indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a 1 (um) mês, com as parcelas a que se refere o *caput* deste artigo.

§ 2º A indenização de que trata o § 1º deste artigo será paga sempre pela metade, e o seu pagamento será irrevogável, independentemente do motivo de dispensa do





empregado, mesmo que por justa causa, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Alternativamente à indenização paga na forma do § 1º deste artigo, e mediante acordo individual escrito, a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga nos termos do art. 22 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, sempre por depósito da importância de 1,6% (um inteiro e seis décimos por cento) sobre a remuneração devida ao empregado, no mês anterior, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador.

Art. 30. No contrato celebrado por meio do Priore, a alíquota mensal relativa aos depósitos para o FGTS, de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, será de:

I - 2% (dois por cento) para a microempresa, de que trata o inciso I do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;

II - 4% (quatro por cento) para a empresa de pequeno porte, de que trata o inciso II do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; e

III - 6% (seis por cento) para as demais empresas.

Art. 31. A duração da jornada de trabalho para contratos celebrados por meio do Priore poderá ser acrescida de horas extras, em número que não exceda 2 (duas) horas diárias, desde que estabelecido por acordo individual, por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho.





§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à remuneração da hora normal.

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação da jornada de trabalho por meio de acordo individual, de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

§ 3º O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual, por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

§ 4º Na hipótese de rescisão do contrato celebrado por meio do Priore, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária de trabalho, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que tiver direito na data da rescisão.

§ 5º No caso de estudantes que frequentem o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino profissional ou de ensino médio, a duração da jornada de trabalho poderá ser reduzida, mediante acordo individual tácito ou escrito.

Art. 32. O empregador que formalizar a contratação por meio do Priore poderá ser ressarcido de valor equivalente ao do Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) de que trata o art. 52 desta Lei, mediante compensação com o montante devido a título de contribuição social, nos termos do *caput* ou do § 1º do art. 52 desta Lei, aplicado também o disposto nos §§ 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º do referido artigo, sempre que os trabalhadores







estiverem recebendo ações de qualificação profissional, conforme disposto no art. 36 desta Lei.

Parágrafo único. O valor do BIP alcançará 1/4 (um quarto) do número de horas da duração semanal do trabalho pactuada, limitado o valor do bônus ao valor mensal correspondente a 11 (onze) horas semanais.

Art. 33. Na hipótese de extinção do contrato de trabalho celebrado por meio do Priore, serão devidas a indenização sobre o saldo do FGTS, observado o disposto no § 1º do art. 29 desta Lei, e as demais verbas trabalhistas, calculadas na forma da legislação aplicável.

Art. 34. Não se aplica ao contrato de trabalho celebrado por meio do Priore a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. Aplica-se ao contrato de trabalho celebrado por meio do Priore a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 35. Os trabalhadores contratados por meio do Priore poderão ingressar no Programa do Seguro-Desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais e respeitadas as condicionantes previstas no art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 36. Os trabalhadores contratados por meio do Priore receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto nos arts. 58 a 65 desta Lei.





§ 1º O empregador deverá assegurar ao trabalhador contratado por meio do Priore formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) horas anuais ou o seu equivalente mensal, caso o contrato seja celebrado por prazo inferior a 1 (um) ano.

§ 2º A qualificação profissional prevista neste artigo será orientada para as necessidades produtivas dos empregadores, com ênfase no uso de ensino a distância e de plataformas digitais, e estará vinculada ao treinamento no local de trabalho e às atividades realizadas pelo empregado.

§ 3º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a carga horária da qualificação profissional prevista neste artigo e sua compensação dentro da jornada de trabalho.

§ 4º A participação do empregado em treinamento ou em ensino a distância disponibilizados pela empresa será considerada tempo à disposição do empregador e será computada na duração da jornada de trabalho.

Art. 37. As empresas que contratarem trabalhadores por meio do Priore orientarão os empregados a respeito da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e da forma de acesso a essa modalidade de ensino.

Art. 38. Para os fins do disposto neste Capítulo, é facultado ao empregador comprovar perante a Justiça do Trabalho a existência de acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador, nos termos do art. 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.





Art. 39. Fica permitida a contratação de trabalhadores por meio do Priore no período de 36 (trinta e seis) meses a contar da vigência desta Lei.

§ 1º Fica assegurado o prazo de duração da contratação de até 24 (vinte e quatro) meses, nos termos do art. 28 desta Lei, ainda que o termo final do contrato de trabalho seja posterior ao fim do período previsto no *caput* deste artigo.

§ 2º Se houver infração dos limites estabelecidos no art. 25 desta Lei, os contratos de trabalho excedentes realizados por meio do Priore serão transformados automaticamente em contratos de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados o porte econômico do empregador infrator pessoa física ou do estabelecimento infrator e o número de empregados em situação irregular.

Art. 40. Os trabalhadores beneficiários de programas de transferência de renda, inclusive o Programa Bolsa Família, de que trata a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, não terão os pagamentos de seus benefícios suspensos durante a contratação por meio do Priore, garantida a manutenção automática da renda dos benefícios após seu término, independentemente de requerimento.

Art. 41. É vedada a contratação por meio do Priore de trabalhadores a que alude o art. 7º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.





Parágrafo único. Será permitida a utilização do Priore no trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, excluída essa possibilidade para o contrato de safra.

Art. 42. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Priore.

Parágrafo único. O regulamento necessário à execução do disposto neste Capítulo deverá ser editado no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV  
DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO INCENTIVADO, QUALIFICAÇÃO E  
INCLUSÃO PRODUTIVA (REQUIP)

Seção I

Da Instituição e dos Objetivos do Requip

Art. 43. Fica instituído o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip), com duração de 36 (trinta e seis) meses, a partir da data de publicação desta Lei, destinado a:

I - reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19;

II - garantir a qualificação profissional e a inclusão produtiva do jovem no mercado de trabalho;

III - oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente a família de baixa renda, assim qualificado nos termos do § 4º do art. 21 da Lei nº 8.212, de





24 de julho de 1991, e sem vínculo formal de emprego, na forma da lei; e

IV - promover a redução da taxa de desocupação entre o público-alvo do Programa.

§ 1º O Requip é composto por:

I - Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP), entendido como formalização simplificada e eletrônica da relação civil entre o beneficiário do Requip, os serviços nacionais de aprendizagem profissional e o ofertante do CIP, destinado a prestação de serviços ou trabalho eventual, na forma de atividade prática em ambiente laboral, em associação à qualificação profissional;

II - Bônus de Inclusão Produtiva (BIP), custeado na forma do art. 52 desta Lei, assim entendido como a contraprestação financeira ao qualificando em razão de realização de cursos de qualificação nas entidades formadoras;

III - Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ), custeada pelo ofertante do CIP ao beneficiário pela realização de atividade prática em ambiente laboral.

§ 2º Fica assegurado o prazo de duração do CIP de até 24 (vinte e quatro) meses, ainda que o termo final da vigência seja posterior ao fim do período previsto no *caput* deste artigo.

§ 3º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disporá a respeito do registro de natureza exclusivamente digital para a promoção do cadastro dos CIPs, do pagamento do BIP e da inclusão do montante de horas de qualificação.

§ 4º Para os fins deste Capítulo, entende-se como trabalho eventual aquele no qual a jornada de trabalho não





exceda 22 (vinte e duas) horas semanais de serviço, com prestação de serviços contínua ou alternada em horas ou dias, com ou sem subordinação, nos termos do art. 55 desta Lei.

Art. 44. Poderão ser beneficiárias do Requip, exclusivamente:

I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos;

II - pessoas sem vínculo registrado em CTPS há mais de 2 (dois) anos; ou

III - pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda, nos termos de regulamento.

§ 1º Considera-se de baixa renda, para os fins do disposto neste artigo, a família inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) cuja renda mensal seja de até 2 (dois) salários mínimos.

§ 2º Não poderão ser beneficiárias do Requip pessoas menores de 18 (dezoito) anos.

Art. 45. A celebração do CIP reger-se-á pelo disposto nesta Lei e, subsidiariamente, pelo disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e não acarretará reconhecimento de vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1º A celebração do CIP não impede que o beneficiário venha a estabelecer vínculo empregatício ou preste serviços de forma autônoma para outras pessoas físicas e jurídicas.

§ 2º Os beneficiários do Requip não constituem categoria profissional e, portanto, os dispositivos do CIP não serão objeto de negociação coletiva, autorizado o ofertante a





oferecer liberalidades e condições mais favoráveis ao beneficiário.

Art. 46. O Requip não se confunde com o estágio previsto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, ou com o contrato de aprendizagem, previsto nos arts. 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

#### Seção II

#### Das Características do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP)

##### Subseção I

##### Da Formalização do CIP

Art. 47. O CIP previsto no art. 43 desta Lei será formalizado por registro simplificado digital, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º O CIP poderá ser celebrado pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, renovável desde que o prazo total não exceda 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º O ato do Ministério do Trabalho e Previdência previsto no *caput* deste artigo poderá especificar o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ou outros meios digitais, como forma de registro simplificado do CIP.

§ 3º A formalização do CIP será permitida pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses, contado da data de entrada em vigor desta Lei, ficando assegurado o período de vigência do § 1º deste artigo, ainda que o termo final seja posterior ao prazo previsto no *caput* do art. 43 desta Lei.





Subseção II  
Do Quantitativo de Beneficiários Admitidos no Requip

Art. 48. As pessoas jurídicas de direito privado, os profissionais liberais de nível superior e os produtores rurais pessoas físicas poderão oferecer CIP, observados os seguintes quantitativos máximos, considerada a folha de pagamentos do ofertante, incluídas matriz e filiais, quando for o caso, no mês corrente de apuração:

I - 10% (dez por cento) do total de empregados, no primeiro ano de vigência do regime;

II - 15% (quinze por cento) do total de empregados, no segundo ano de vigência do regime; e

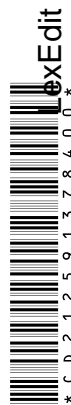
III - 20% (vinte por cento) do total de empregados, no terceiro ano de vigência do regime.

§ 1º Os empregadores com até 20 (vinte) empregados terão o limite estabelecido no *caput* deste artigo fixado em 20% (vinte por cento) do total de empregados.

§ 2º Os empregadores com mais de 20 (vinte) empregados terão o limite estabelecido no *caput* deste artigo, admitido sempre o número mínimo de 4 (quatro) beneficiários.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de termos de compromisso de que tratam o *caput* e o § 1º deste artigo, deverá ser computada como unidade a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º Fica vedada a celebração do CIP com empregado dispensado de qualquer função, na mesma empresa, pelo prazo de 2 (dois) anos, contado da data da dispensa.







§ 5º Os CIPs já celebrados poderão ser cumpridos na forma do § 1º do art. 47 desta Lei independentemente da redução posterior do número de empregados do ofertante e de eventual descumprimento do quantitativo máximo fixado no *caput* deste artigo.

Art. 49. Os ofertantes do CIP poderão, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado.

Parágrafo único. É vedada a cobrança de qualquer valor dos beneficiários do Requip a título de remuneração pelos serviços referidos no *caput* deste artigo.

Art. 50. Os ofertantes do CIP orientarão os beneficiários a respeito da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e da forma de acesso a essa modalidade de ensino.

### Seção III

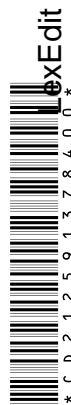
#### Dos Direitos do Beneficiário do Requip

Art. 51. O beneficiário do Requip fará jus ao recebimento de:

- I - BIP, custeado na forma do art. 52 desta Lei; e
- II - BIQ, paga pelo ofertante do CIP.

§ 1º O BIP de que trata o *caput* deste artigo garantirá o equivalente ao valor horário do salário mínimo e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.

§ 2º A BIQ de que trata o *caput* deste artigo garantirá o equivalente ao valor horário do salário mínimo e





alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.

Subseção I  
Do Bônus de Inclusão Produtiva (BIP)

Art. 52. Nos termos do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, o Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) terá o seu valor definido com base no valor horário do salário mínimo e na carga horária determinada no CIP, respeitado o disposto no § 1º do art. 51 desta Lei, autorizado o ofertante do CIP a compensar o valor da prestação mensal paga a título de BIP, observado seu enquadramento no respectivo serviço social autônomo e de aprendizagem profissional, da contribuição social destinada ao:

I - Serviço Social da Indústria (Sesi), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

II - Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (Senai), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

III - Serviço Social do Comércio (Sesc), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

IV - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

V - Serviço Social do Transporte (Sest), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

VI - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;



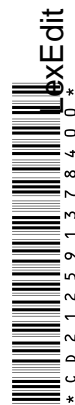


VII - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

VIII - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

§ 1º Na hipótese de ser o ofertante do CIP microempreendedor individual, microempresa ou empresa de pequeno porte, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, ainda que não optante pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), o BIP poderá ser custeado com recursos do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), ou poderão ser destinados Vouchers de Capacitação Empreendedora (VCE), válidos durante o período de vigência do CIP, com utilização do percentual do adicional de contribuição previsto no § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que lhe for repassado nos termos do § 4º do art. 8º da referida Lei, para o custeio das respectivas capacitações, em montante e em condições estipulados em regulamento, que definirá:

I - o percentual que o Sebrae destinará do adicional de contribuição previsto no § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que lhe for repassado nos termos do § 4º do art. 8º da referida Lei, para o custeio do BIP referente ao período de duração do Requip e emissão dos VCE, respeitadas a capacidade operacional e a sustentabilidade financeira do Sebrae; e





II - a compatibilização entre os valores destinados nos termos do inciso I deste parágrafo e a quantidade de beneficiários e de benefícios financeiros específicos do Requip.

§ 2º Os serviços nacionais de aprendizagem serão responsáveis por ofertar cursos ou vagas para atender à demanda de beneficiários e de estabelecimentos interessados, em número correspondente ao de CIPs firmados, na forma estabelecida no *caput* e no § 1º deste artigo.

§ 3º Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não ofertarem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda de beneficiários e de estabelecimentos interessados, essa oferta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica registradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, as quais ficarão responsáveis:

I - pelo custeio do curso ou da vaga, quando se tratar das entidades previstas nos incisos IV e V do art. 60 desta Lei;

II - pela verificação de frequência e de aproveitamento dos beneficiários do CIP; e

III - pelo atingimento de padrões mínimos de empregabilidade e de retenção dos beneficiários do Requip no ambiente laboral, nos termos do art. 62 desta Lei.

§ 4º De forma complementar e observadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras, nos termos de regulamento, o BIP poderá ser pago com recursos:

I - do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);





II - do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza;  
e

III - da União.

§ 5º Na hipótese do § 4º deste artigo, o BIP será pago diretamente pelo Poder Executivo, na forma de regulamento, e a qualificação poderá ser realizada por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme o art. 60 desta Lei.

§ 6º A compensação prevista no *caput* deste artigo, que engloba o montante do BIP destinado ao Priore e ao Requip, estará limitada a 15% (quinze por cento) das contribuições sociais compulsórias destinadas às entidades relacionadas no *caput* deste artigo, incidentes sobre a folha salarial de cada empregador.

§ 7º O percentual de compensação referente aos serviços nacionais de aprendizagem poderá ser repassado aos respectivos serviços sociais, nos termos de regulamento.

§ 8º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá disciplinar, em comum acordo com os serviços sociais autônomos, as condições específicas de oferta de cursos ou de vagas para atendimento à demanda de beneficiários e de estabelecimentos interessados.

§ 9º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá disciplinar o formato e a operacionalização do custeio do BIP.

§ 10. Independentemente da compensação prevista no *caput* deste artigo, os ofertantes dos CIPs poderão continuar a oferecer termos de compromisso até os limites estabelecidos





no art. 48 desta Lei, caso em que ficarão responsáveis pelo pagamento integral da BIQ e do BIP.

Art. 53. O BIP será pago em prestação mensal, a partir da data do início efetivo do desempenho das atividades práticas em ambiente laboral, conforme acordado no CIP, na forma do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, observadas as seguintes disposições:

I - a primeira parcela será paga até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, em valor proporcional ao número de dias de efetivo desempenho das atividades práticas em ambiente laboral;

II - o bônus será pago exclusivamente durante o período de vigência do CIP.

§ 1º O BIP será devido ao beneficiário durante todo o período de vigência do CIP, que poderá ter seu termo inicial em data anterior ao início das atividades práticas caso a qualificação profissional seja considerada requisito para o início das atividades práticas, na forma dos arts. 58 e 64 desta Lei.

§ 2º O BIP será pago:

I - pelo ofertante do CIP, observadas as seguintes disposições:

a) os valores pagos constituirão créditos compensáveis com as receitas das contribuições sociais na hipótese do *caput* do art. 52 desta Lei;

b) a compensação prevista na alínea a deste inciso não será aplicada na hipótese do § 10 do art. 52 desta Lei; e

II - nos termos de regulamento, nas hipóteses dos §§ 1º e 5º do art. 52 desta Lei.





§ 3º Aplica-se ao BIP o disposto nos incisos II, III, IV e V do § 1º do art. 54 desta Lei.

Subseção II  
Da Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ)

Art. 54. O ofertante do CIP ficará responsável pelo pagamento da Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ) de valor, no mínimo, igual ao valor do BIP, respeitado o valor horário do salário mínimo ou condição mais favorável concedida pelo ofertante.

§ 1º A BIQ, paga pelo ofertante do CIP, será devida a partir do início das atividades práticas em ambiente laboral e:

I - observará o valor horário do salário mínimo, ou condição mais favorável, conforme o *caput* deste artigo, e a carga horária de atividade prática em ambiente laboral determinada no CIP, respeitado o disposto no § 2º do art. 51 desta Lei;

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 beneficiário;

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

V - poderá ser excluída 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.





§ 2º A BIQ terá seu valor máximo equivalente a 2 (duas) vezes o valor do BIP e será paga juntamente com o bônus.

§ 3º É vedado ao ofertante do CIP efetuar qualquer desconto na BIQ, salvo quando o desconto resultar de adiantamentos, de faltas injustificadas ou de ocorrência de dano decorrente de ato doloso praticado pelo beneficiário.

§ 4º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, a alimentação e a saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício entre o beneficiário do Requip e o ofertante do CIP.

#### Subseção III

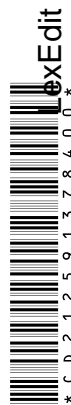
#### Da Jornada de Atividades Práticas no Requip

Art. 55. A jornada de atividades práticas em ambiente laboral no Requip será de até 8 (oito) horas diárias e de até 22 (vinte e duas) horas semanais, com prestação de serviços e jornada previamente definida no CIP.

§ 1º Não é permitida a prorrogação da jornada de atividades práticas em ambiente laboral no Requip superior a 8 (oito) horas diárias, facultado ao ofertante do CIP o estabelecimento de regime de compensação, por meio de acordo individual, nos casos em que a jornada diária seja inferior a 8 (oito) horas, desde que a compensação seja feita até o término da semana subsequente, respeitado o limite de 22 (vinte e duas) horas.

§ 2º O descumprimento do disposto neste artigo:

I - não implica reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes; e







II - sujeita o ofertante ao pagamento dos valores referentes à BIQ e ao BIP, computados durante todo o período de jornada de atividades práticas em ambiente laboral no Requip exercida de forma irregular pelo beneficiário, além da multa administrativa prevista no art. 76 desta Lei.

Art. 56. A jornada semanal de atividades práticas em ambiente laboral no Requip não caracteriza trabalho em regime de tempo parcial, de que trata o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 57. A jornada global do beneficiário do Requip:

I - compreende as horas destinadas às atividades práticas; e

II - não compreende as horas destinadas à qualificação profissional.

#### Subseção IV Da Qualificação Profissional

Art. 58. Ao celebrar o CIP, o ofertante e as entidades qualificadas em formação técnico-profissional comprometem-se a, na forma do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, assegurar ao beneficiário formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) horas anuais ou o seu equivalente mensal, caso o CIP seja celebrado por prazo inferior a 1 (um) ano.

§ 1º A formação inicial e continuada ou qualificação profissional de que trata o *caput* deste artigo poderá ser iniciada ou concluída antes do início das atividades práticas em ambiente laboral no Requip, caso seja considerada pelo





ofertante requisito para o início das atividades práticas, na forma previamente ajustada no CIP.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, durante o período de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, o beneficiário fará jus ao BIP, e a BIQ será devida exclusivamente a partir do início das atividades práticas em ambiente laboral no Requip.

Art. 59. Consideram-se formação inicial e continuada ou qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, as atividades teóricas e práticas, organizadas e desenvolvidas por entidades qualificadas e pelos ofertantes do CIP, que visem à melhoria da empregabilidade do beneficiário.

Art. 60. Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional, aptas a oferecer a qualificação teórica e prática prevista nesta Lei:

I - os serviços nacionais de aprendizagem, assim identificados:

- a) Senai;
- b) Senac;
- c) Senar;
- d) Senat;
- e) SESCOOP; e
- f) Sebrae;

II - as instituições das redes públicas federal, estadual, municipal e distrital de educação profissional, científica e tecnológica;

III - as escolas de ensino médio da rede pública de educação básica que desenvolvam o itinerário de formação





técnica e profissional, nos termos do inciso V do *caput* do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

IV - as instituições privadas que ofertem educação profissional técnica de nível médio ou tecnológica de graduação; e

V - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional, nos termos de ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único. Compete às entidades qualificadas em formação técnico-profissional descritas no inciso I do *caput* deste artigo a verificação de frequência e de aproveitamento dos beneficiários do CIP na forma do § 3º do art. 52 desta Lei.

Art. 61. Os beneficiários do Requip terão prioridade no recebimento de qualificação gratuita pelos serviços nacionais de aprendizagem referidos no inciso I do *caput* do artigo 60 desta Lei.

§ 1º Serão oferecidas, na forma dos §§ 2º e 3º do art. 52 desta Lei, vagas em qualificação gratuita que contemplem o equivalente ao número de beneficiários do BIP, independentemente do volume de vagas em gratuidade disponibilizadas no momento de edição desta Lei.

§ 2º A criação das vagas em qualificação gratuita deverá acompanhar a evolução do número de CIPs disponibilizados pelos ofertantes, e os cursos terão início em até 60 (sessenta) dias após a formalização do CIP.

Art. 62. Fica o Poder Executivo autorizado a instituir e a manter cadastro nacional das entidades





qualificadas em formação técnico-profissional enumeradas no art. 60 desta Lei, observadas as normas orçamentárias e financeiras aplicáveis para a realização de despesa, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

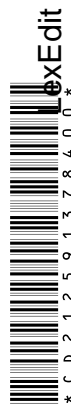
§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência, ouvido o Ministério da Educação, disporá sobre critérios de credenciamento, de renovação, de prestação de informações e de avaliação da qualidade das entidades qualificadas em formação técnico-profissional, em especial com relação ao estabelecimento de padrões mínimos de empregabilidade e de retenção dos beneficiários do Requip no ambiente laboral.

§ 2º Serão descredenciadas as entidades qualificadas em formação técnico-profissional que não atingirem padrões mínimos de qualidade no ensino e de alocação de beneficiários oriundos do Programa no mercado de trabalho.

§ 3º As entidades qualificadas em formação técnico-profissional comprometer-se-ão a prestar, de forma informatizada, as informações demandadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência para fins de acompanhamento do Programa.

Art. 63. Os cursos de educação profissional técnica de nível médio ou tecnológica e de graduação gratuitos ou suas unidades curriculares, etapas ou módulos poderão ser reconhecidos como atividade teórica.

Art. 64. As atividades teóricas e práticas poderão ser desenvolvidas na modalidade semipresencial e a distância e poderão ser iniciadas previamente, na forma do art. 58 desta Lei, concomitantemente ou não, conforme disciplinado entre as partes no CIP.





#### Subseção V

Da Qualificação Profissional realizada pelo Ofertante do CIP

Art. 65. A formação inicial e continuada ou qualificação profissional de que trata o art. 58 desta Lei poderá ser oferecida diretamente pelo ofertante do CIP, por meio de unidade de treinamento corporativo a ele vinculada, credenciada nos termos do art. 62 desta Lei, hipótese em que:

I - o CIP será formalizado entre o beneficiário do Requip e o ofertante do termo de compromisso;

II - as despesas decorrentes da oferta de formação inicial e continuada ou qualificação profissional serão custeadas pela empresa ofertante do termo de compromisso;

III - a verificação de frequência e de aproveitamento dos beneficiários caberá ao ofertante do termo de compromisso;  
e

IV - o pagamento do BIP caberá ao ofertante do termo de compromisso.

§ 1º Na hipótese do *caput* deste artigo não se aplica o disposto no *caput* do art. 60 desta Lei.

§ 2º Ato conjunto dos Ministérios do Trabalho e Previdência e da Educação disporá sobre critérios a serem observados pelas unidades de treinamento corporativo, sobre avaliação da qualidade e sobre prestação de informações pelo ofertante do CIP.

#### Subseção VI

Do Seguro de Acidentes Pessoais

Art. 66. Os ofertantes do CIP concedentes de oportunidade de desenvolvimento profissional ou as entidades





qualificadas em formação técnico-profissional deverão contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do beneficiário cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme estabelecido no CIP.

#### Subseção VII

##### Do Recesso em caso de Renovação do CIP

Art. 67. Caso o CIP exceda a duração de 12 (doze) meses, nos termos do art. 47 desta Lei, o beneficiário do termo de compromisso terá direito a recesso de 30 (trinta) dias, sem prejuízo do recebimento do BIP previsto no art. 52 desta Lei e de eventuais liberalidades concedidas pelo ofertante do CIP, e ficará a critério do ofertante o pagamento da BIQ durante o período de recesso.

§ 1º O período de recesso de que trata o *caput* deste artigo deverá, preferencialmente, coincidir com o período de férias escolares, no caso de estudantes de ensino fundamental e médio regularmente matriculados.

§ 2º É permitido o parcelamento do recesso, mediante acordo individual entre ofertante e beneficiário, limitado ao máximo de 3 (três) períodos, dos quais 1 (um) não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

#### Subseção VIII

##### Do Vale-Transporte

Art. 68. O ofertante do CIP deverá conceder ao beneficiário do Requip o direito ao benefício previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-





transporte, caso seja adotado como meio para subsidiar o seu deslocamento.

Parágrafo único. O valor pago a título de vale-transporte não poderá ser descontado do valor devido a título de BIQ ao beneficiário.

#### Subseção IX

#### Do Certificado de Qualificação Profissional

Art. 69. Aos beneficiários que concluírem os programas de qualificação profissional com aproveitamento será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. Aos beneficiários que não concluírem os programas de qualificação profissional, será concedido atestado de participação de curso de formação profissional para os encontros concluídos com aproveitamento.

#### Subseção X

#### Da Possibilidade de Adesão Facultativa ao Regime Geral de Previdência Social

Art. 70. As importâncias recebidas a título de BIQ e de BIP não integram o salário de contribuição, para os fins da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. O beneficiário do Requip poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

#### Seção IV





### Das Vedações

Art. 71. É vedado ao beneficiário do Requip o desempenho de atividades:

I - noturnas, realizadas entre as 22 h (vinte e duas horas) de um dia e as 5 h (cinco horas) do dia seguinte;

II - perigosas ou insalubres; e

III - em horários e locais que não permitam a frequência à escola, no caso de estudantes de ensino fundamental e médio regularmente matriculados.

§ 1º Para os fins desta Lei, entendem-se como perigosas as atividades práticas em ambiente laboral que, por sua natureza ou métodos de execução, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do beneficiário:

I - a agentes inflamáveis, a explosivos ou a energia elétrica; e

II - no caso de atividades relacionadas à qualificação nas áreas de segurança pessoal ou patrimonial, a roubos ou a outras espécies de violência física.

§ 2º Serão consideradas atividades práticas insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os beneficiários a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

### Seção V

### Das Hipóteses de Extinção do CIP







Art. 72. O CIP poderá ser encerrado, a qualquer momento, por qualquer uma de suas partes signatárias.

§ 1º A inobservância pelo beneficiário de frequência e de aproveitamento mínimos estabelecidos pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional implica encerramento do CIP, conforme nele estabelecido.

§ 2º No caso de encerramento do CIP pelo ofertante, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão concluir a qualificação acordada no termo de compromisso, excepcionados os casos de inobservância, pelo beneficiário, de frequência e de aproveitamento mínimos estabelecidos pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional.

Art. 73. Os CIPs são regidos por cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo inicialmente proposto, inexistindo indenizações a serem pagas entre as partes.

#### Seção VI Disposições Finais

Art. 74. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar, avaliar e editar normas complementares e interpretativas relativas aos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. O regulamento necessário à execução do disposto neste Capítulo deverá ser editado no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado da data de publicação desta Lei.

Art. 75. A manutenção de CIP em desconformidade com o disposto neste Capítulo caracteriza vínculo de emprego do





beneficiário com a parte ofertante para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º O processo de fiscalização, de notificação e de autuação decorrente das disposições deste Capítulo observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Na hipótese do *caput* deste artigo, o ofertante fica obrigado a restituir, conforme regulamento, os valores a título de BIP que tenha compensado nos termos do *caput* do art. 52 desta Lei ou que lhe tenham sido repassados nos termos dos §§ 1º ou 4º do referido artigo.

Art. 76. O descumprimento das disposições deste Capítulo e do CIP enseja o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) a R\$ 1.100,00 (mil e cem reais).

#### CAPÍTULO V DO PROGRAMA NACIONAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL VOLUNTÁRIO

Art. 77. Fica instituído o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência, destinado a reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19 e a:

I - auxiliar na inclusão produtiva do jovem no mercado de trabalho e na sua qualificação profissional;

II - oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente a família de baixa renda, nos termos





do § 4º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, por meio da oferta de atividades de interesse público pelos Municípios, sem vínculo empregatício ou profissional de qualquer natureza; e

III - promover a redução da taxa de desocupação entre o público-alvo do Programa.

§ 1º Poderão ser beneficiários do Programa, exclusivamente:

I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos; e

II - pessoas com idade superior a 50 (cinquenta) anos.

§ 2º O Programa de que trata o *caput* deste artigo terá duração de 18 (dezoito) meses, contados da data da regulamentação, e poderá ser encerrado antes, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Art. 78. A adesão ao Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário pelos Municípios será voluntária e realizada mediante instrumento de parceria fornecido pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos de regulamento, que também definirá:

I - os prazos para adesão, planejamento e implementação do Programa;

II - a forma de seleção dos interessados, as condições de elegibilidade dos beneficiários e as vedações para participação no Programa, observado o disposto no § 2º do art. 77 desta Lei;

III - a oferta de curso de qualificação profissional, a ser custeado pelo Município; e





IV - a forma de acompanhamento, de monitoramento e de avaliação do Programa pelos Municípios, que deve ser realizada de modo informatizado.

Parágrafo único. A jornada máxima de desempenho de atividades do Programa pelo beneficiário selecionado será de 48 (quarenta e oito) horas mensais, limitada a 6 (seis) horas diárias, por pessoa jurídica de direito público ofertante, a serem exercidas em, no máximo, 3 (três) dias da semana, permitida a prorrogação da jornada e a instituição de regime de compensação pelo Município, nos termos de regulamento.

Art. 79. Os Poderes Executivos dos Municípios regulamentarão:

I - a definição de oferta de vagas de atividades de interesse público;

II - a definição das atividades a serem executadas, vedados:

a) a disponibilização de atividades privativas de profissões regulamentadas ou de competência de cargos ou empregos públicos pertencentes à pessoa jurídica ofertante;

b) o desempenho de atividades perigosas;

III - a operacionalização do Programa;

IV - o valor da contraprestação pecuniária mensal devida pelo desempenho das atividades, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo; e

V - a forma de pagamento de vale-transporte, previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, ou o oferecimento de outra forma de transporte gratuito.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a alimentação, entre outros de natureza indenizatória, não





descaracteriza a relação jurídica estabelecida entre o ente federativo ofertante da oportunidade e o beneficiário.

§ 2º O valor pago a título de vale-transporte não deverá ser descontado do valor devido a título de contraprestação pecuniária mensal pelo desempenho das atividades de interesse público.

Art. 80. A União, observadas suas disponibilidades orçamentárias e financeiras, poderá custear parcialmente o valor da contraprestação pecuniária mensal de que trata o inciso IV do *caput* do art. 79 desta Lei em até 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido pelo Município, limitada a R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), mediante o instrumento de parceria de que trata o *caput* do art. 78 desta Lei, nos termos e nos limites estabelecidos em regulamento.

§ 1º Independentemente do custeio parcial da contraprestação pecuniária mensal pela União, nos termos do *caput* deste artigo, os Municípios poderão continuar a oferecer oportunidades de desempenho de atividades de interesse público a que se refere o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário e, nessa hipótese, ficarão responsáveis pelo pagamento integral da contraprestação pecuniária mensal de que trata o inciso IV do *caput* do art. 79 desta Lei.

§ 2º Os Municípios comprometer-se-ão a prestar, de forma informatizada, as informações demandadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência para fins de acompanhamento do Programa, respeitadas as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 3º O não envio das informações de que trata o § 2º deste artigo resultará na suspensão do custeio parcial de que





trata o *caput* deste artigo até a regularização da situação, nos termos de regulamento.

Art. 81. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para o pagamento da contraprestação pecuniária mensal de que tratam o inciso IV do *caput* do art. 79 e o art. 80 desta Lei.

§ 1º O Banco do Brasil S.A. fica autorizado a efetuar o processamento do cadastramento e da habilitação dos beneficiários do Programa.

§ 2º O beneficiário poderá receber a contraprestação pecuniária mensal de que tratam o inciso IV do *caput* do art. 79 e o art. 80 desta Lei por meio de conta digital, de abertura automática, nos termos do art. 22 desta Lei.

§ 3º O Ministro do Trabalho e Previdência editará atos complementares para a execução do disposto neste artigo.

Art. 82. As instituições financeiras responsáveis pela operacionalização do pagamento da contraprestação pecuniária mensal de que tratam o inciso IV do *caput* do art. 79 e o art. 80 desta Lei ficam autorizadas a realizar a abertura automática de conta do tipo poupança social digital para pagamento, nos termos da Lei nº 14.075, de 22 de outubro de 2020.

Art. 83. O beneficiário do Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

#### CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS





Art. 84. O disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica à hipótese de paralisação ou de suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade federal, estadual, municipal ou distrital para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19.

Art. 85. Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência enquanto não declarado pelo Ministério da Saúde o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) decorrente da Covid-19.

Art. 86. No caso de atividades ou de profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei, será facultada a extensão continuada da duração normal do trabalho até o limite estabelecido no *caput* do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, assegurados ao empregado os seguintes acréscimos:

I - as horas adicionais que passam a compor a duração normal do trabalho, no regime de jornada complementar facultativa, serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento), não se confundindo com as horas extras eventuais que venham a ser ajustadas conforme o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e





II - a remuneração da hora extra, para efeito do § 1º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será calculada sobre o valor médio apurado entre as horas normais e as horas adicionais da jornada complementar facultativa.

Parágrafo único. O disposto neste artigo poderá ser aplicado, inclusive, posteriormente ao período de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19, por iniciativa exclusiva do empregado, não podendo ser pactuado, em nenhum momento, no caso de atividades ou de operações consideradas insalubres, nos termos dos arts. 189 e 190 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 87. Observadas as disponibilidades orçamentárias, o Poder Executivo poderá, na forma de regulamento, dispor sobre a adoção das medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho e de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, com o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de:

I - situações de emergência de saúde pública ou de estado de calamidade pública em âmbito nacional, declaradas na forma da lei; e

II - situações de emergência de saúde pública ou de estado de calamidade pública em âmbito estadual, municipal ou distrital reconhecidas pela União, na forma da lei.

Parágrafo único. A adoção das medidas de que trata o *caput* deste artigo deverá observar as regras previstas nos







arts. 3º a 14 e 16 a 23 desta Lei, e deverá ser previsto em regulamento o prazo máximo de duração das medidas, de acordo com o tempo necessário para o enfrentamento das consequências das situações de emergência de saúde pública ou de estado de calamidade pública.

Art. 88. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 29-A. O empregador que infringir o disposto no *caput* e no § 1º do art. 29 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º O valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado, quando se tratar de microempresa ou de empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.”

“Art. 29-B. Na hipótese de não serem realizadas as anotações a que se refere o § 2º do art. 29 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 293. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas de subsolo não excederá 36 (trinta e seis) horas semanais em média,





considerado o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo único. A duração normal do trabalho efetivo poderá ser de até 12 (doze) horas diárias, desde que mantida a média de 36 (trinta e seis) horas semanais, observados o art. 611-A desta Consolidação e os critérios de segurança definidos em regulamento.”(NR)

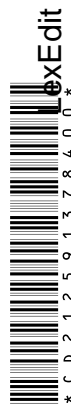
“Art. 296. A remuneração da hora prorrogada será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal e deverá constar do acordo ou do contrato coletivo de trabalho.”(NR)

“Art. 298. ....

Parágrafo único. O intervalo poderá ser negociado nos termos do inciso III do *caput* do art. 611-A desta Consolidação.”(NR)

“Art. 457-A. São válidos os prêmios de que tratam os §§ 2º e 4º do art. 457 desta Consolidação e a alínea z do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, por ajuste deste com o empregado ou com grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

I - sejam pagos exclusivamente a empregados, de forma individual ou coletiva;





II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; e

III - seja limitado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, a 1 (um) pagamento no mesmo trimestre civil.”

“Art. 548. ....  
.....

f) as receitas decorrentes do exercício de atividades econômicas, desde que não configure ato de concorrência às empresas que integram a respectiva categoria econômica.” (NR)

“Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho no âmbito das relações laborais.

Parágrafo único. O planejamento e a execução da inspeção do trabalho para verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde do trabalho, e a emissão de autos de infração, decorrentes do poder de polícia do Estado, são de competência exclusiva da Auditoria-Fiscal do Trabalho, na forma estabelecida nos instrumentos normativos editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.” (NR)





"Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das normas de proteção ao trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses:

- a) (revogada);
- b) (revogada);

I - quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas;

II - quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos recentemente inaugurados, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de seu efetivo funcionamento, exceto nos casos de frentes de trabalho ou de canteiros de obra cujo empregador já tenha sido devidamente orientado em inspeção anterior;

III - quando se tratar de microempresa, de empresa de pequeno porte, de cooperativas que tenham auferido, no ano-calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e de estabelecimento ou de local de trabalho com até 20 (vinte) trabalhadores;

IV - quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve,





conforme regulamento editado pelo Ministério do Trabalho e Previdência; e

V - quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho.

§ 1º O critério da dupla visita deverá ser aferido para cada item expressamente notificado por auditor-fiscal do trabalho em inspeção anterior, de forma presencial ou remota.

§ 2º O benefício da dupla visita não será aplicado nas seguintes irregularidades, exclusivamente:

I - falta de registro de empregado, atraso de salário e não recolhimento de FGTS;

II - reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

III - irregularidades diretamente relacionadas a risco grave e iminente à segurança e à saúde do trabalhador e descumprimento de interdição ou embargo, somente para as irregularidades relacionadas no respectivo termo;

IV - acidente de trabalho apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades relacionadas às causas do acidente, com consequência:

a) significativa: lesão à integridade física ou à saúde, que implique incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias;





b) severa: que prejudique a integridade física ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes; ou

c) fatal; e

V - trabalho em condição análoga à de escravo ou trabalho infantil, exclusivamente para as irregularidades diretamente relacionadas à configuração da situação.

§ 3º No caso de microempresa, de empresa de pequeno porte ou de cooperativas que tenham auferido, no ano-calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o critério de dupla visita atenderá ao disposto no § 1º do art. 55 da referida Lei Complementar.

§ 4º A inobservância do critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

§ 5º O disposto no § 2º deste artigo deverá ser observado exclusivamente para as irregularidades listadas e não gerará impacto na aplicação do benefício da dupla visita para outros itens no curso da ação fiscal.” (NR)

“Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, com o objetivo de fornecer orientações sobre o cumprimento das normas de proteção ao trabalho e sobre a prevenção e o saneamento de infrações à legislação





por meio de termo de compromisso que estabeleça condições, prazos e penalidades específicas, conforme regulamento.

§ 1º O termo de compromisso a que se refere o *caput* deste artigo terá prazo máximo de 2 (dois) anos, renovável por igual período, desde que fundamentado por relatório técnico, e deverá ter suas penalidades vinculadas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação trabalhista esparsa, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas em 3 (três) vezes.

§ 2º O termo de compromisso a que se refere o *caput* deste artigo, quando assinado pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho, terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma de regulamento.

§ 3º Excepcionalmente, mediante apresentação de relatório técnico que comprove a inviabilidade de saneamento de infrações à legislação no prazo estipulado no § 1º deste artigo, o termo de compromisso a que se refere o *caput* deste artigo poderá ter prazo máximo de 5 (cinco) anos, nos termos de regulamento.

§ 4º O termo de compromisso com a duração prevista no § 3º deste artigo será assinado exclusivamente pela autoridade máxima nacional em matéria de inspeção do trabalho.” (NR)





"Art. 627-B. O planejamento das ações de inspeção do trabalho contemplará a elaboração de projetos ou ações especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças ocupacionais e de irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º Caso detectadas irregularidades reiteradas ou elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais em determinado setor econômico ou região geográfica, o planejamento da inspeção do trabalho deverá incluir ações coletivas de prevenção e de saneamento das irregularidades, podendo incluir visitas técnicas de instrução, previamente agendadas pelas autoridades máximas nacional e regionais competentes em matéria de inspeção do trabalho, com a possibilidade de participação de outros órgãos públicos e entidades representativas de empregadores e de trabalhadores.

§ 2º Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo."

"Art. 628. Salvo quanto ao disposto nos arts. 627, 627-A e 627-B desta Consolidação, ou em infrações de natureza leve ou média, sempre que o auditor-fiscal do trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal, deverá ser lavrado o







auto de infração correspondente, sob pena de responsabilidade administrativa.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

.....

§ 5º Ao lavrar o auto de infração, o agente de inspeção deverá indicar expressamente o dispositivo legal infringido, vedada a utilização exclusiva de princípios gerais sem a indicação de tipificação legal para a emissão de auto de infração, e estará o agente sujeito às disposições das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e 13.869, de 5 de setembro de 2019.” (NR)

“Art. 628-A. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, destinado a:

I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e

II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.





§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.”

“Art. 635. Caberá recurso, em segunda e última instância administrativa, de toda decisão que impuser a aplicação de multa por infração às leis e às disposições reguladoras do trabalho, para a unidade competente para o julgamento de recursos do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º As decisões serão sempre fundamentadas e atenderão aos princípios da impessoalidade, da ampla defesa e do contraditório.

§ 2º A decisão de recursos em segunda e última instância administrativa poderá valer-se de conselho recursal paritário, tripartite, conforme regulamento, composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores e por auditores-fiscais do trabalho, designados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e nos prazos estabelecidos em regulamento.”(NR)

“Art. 790. ....  
.....

§ 3º Terá direito ao benefício da justiça gratuita:

I - a pessoa pertencente a família de baixa renda, assim entendida:

a) aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou





b) aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos;

II - a pessoa física que, durante a vigência do contrato de trabalho mais recente, ainda que este não esteja mais vigente, percebeu salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º A prova da condição de que trata o inciso I do § 3º deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e dos honorários do processo.

§ 5º A prova da condição de que trata o inciso II do § 3º deste artigo incumbirá à parte requerente do benefício, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e dos honorários do processo.” (NR)

“Art. 790-C. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários sucumbenciais é da parte total ou parcialmente sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Parágrafo único. O valor referente aos honorários sucumbenciais previstos no *caput* deste artigo poderá ser deduzido do valor do crédito que





o reclamante tiver a receber, ainda que em outro processo.”

“Art. 793-B. ....

.....  
VIII - alterar a verdade dos fatos em relação ao ônus previsto nos §§ 4º e 5º do art. 790 desta Consolidação.”(NR)

“Art. 855-D. ....

§ 1º As partes poderão estabelecer no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou a quitação apenas das parcelas e dos valores expressamente declarados.

§ 2º Caberá ao juiz homologar, ou não, o acordo em sua integralidade, sem possibilidade de retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes.

§ 3º No exame do acordo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).”(NR)

Art. 89. A Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 45-A:

“Art. 45-A. Terá direito à gratuidade de que trata o art. 45 desta Lei a pessoa pertencente a família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou





II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 1º A prova da condição de que trata o *caput* deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 2º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no *caput* deste artigo.

§ 3º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 2º deste artigo, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem em execução ficam extintas."

Art. 90. A Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º-A O acesso ao Juizado Especial Federal Cível independerá do pagamento de custas, de





taxas ou de despesas processuais apenas na hipótese de concessão de assistência judiciária gratuita.

§ 1º Terá direito à gratuidade prevista no *caput* deste artigo a pessoa pertencente a família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 2º A prova da condição de que trata o § 1º deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 3º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no § 1º deste artigo.

§ 4º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 3º deste artigo, as obrigações





decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem em execução ficam extintas.”

“Art. 12. ....

§ 2º Nas ações previdenciárias e relativas à assistência social, a realização de exame pericial, quando necessário, ocorrerá antes da citação e será facultada às partes a indicação de assistentes técnicos.

§ 3º Para instrução das ações de que trata o § 2º deste artigo, a administração pública federal conferirá acesso aos juízes, por meio eletrônico e independentemente de intimação, aos processos administrativos de requerimento de reconhecimento de direitos, incluídos os laudos de exames periciais eventualmente realizados.” (NR)

Art. 91. A Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 99-A:

“Art. 99-A. Terá direito à gratuidade de que trata o art. 98 deste Código a pessoa pertencente a família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 1º A prova da condição de que trata o *caput* deste artigo será realizada por meio da





apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 2º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no *caput* deste artigo.

§ 3º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 2º deste artigo, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem em execução ficam extintas."

Art. 92. A execução inadequada dos programas de alimentação do trabalhador ou o desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal, o cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica no Programa e a aplicação da multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Parágrafo único. Os estabelecimentos que comercializam produtos não relacionados à alimentação do







trabalhador por meio dos instrumentos de pagamento existentes no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) sujeitam-se à aplicação da multa referida no *caput* deste artigo.

Art. 93. Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- a) art. 295;
- b) art. 301;
- c) art. 564; e
- d) §§ 1º e 2º do art. 628;

II - os §§ 1º, 2º e 3º do art. 14 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970; e

III - o § 3º do art. 98 e o § 3º do art. 99 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

Art. 94. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único. As disposições desta Lei que vinculem receita e concedam, ampliem ou renovem benefícios de natureza tributária deverão respeitar o prazo de, no máximo, 5 (cinco) anos de vigência, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Sala das Sessões, em 11 de agosto de 2021.

Deputado CHRISTINO AUREO  
Relator

