

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000421/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/07/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032671/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.176746/2021-92  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/06/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.580.662/0001-88, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASÍLIA, CNPJ n. 00.365.682/0001-36, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS PUBLICITÁRIOS DO PLANO DA CNTCP, DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO PLANO DA CNCP, Publicitária**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica Assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o Piso Salarial de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para função administrativa e de R\$ 1.640,58 (um mil seiscentos e quarenta reais e cinquenta e oito centavos) para as funções técnicas.

§ 1º - Como funções técnicas ficam entendidas as funções específicas do setor de publicidade, ou seja: funcionários das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Contato, Representantes de Vendas, Mídia, Estúdio, Produção Gráfica e Eletrônica. Fica estabelecido que para as atividades de administração, no período de experiência, os salários serão fixados a exclusivo critério do empregador.

§ 2º - No caso dos Representantes de Vendas, contratados como comissionistas puros será assegurado o piso mínimo de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingirem esse valor, devendo ser compensados de futuras comissões.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários da classe serão reajustados em: 2,5% (dois e meio por cento) linear. No período compreendido entre 01/04/2021 a 31/03/2022, como recuperação da depreciação acumulada neste período; Parágrafo

Primeiro : Será aplicada ao salário inicial a proporcionalidade do índice, considerando-se as antecipações, para os funcionários admitidos após o mês de abril de 2021.

**Parágrafo único** - Não Compensações - Não serão compensados os aumentos concedidos após 1º de abril de 2021 decorrentes de promoção, transferência e equiparações judiciais, nos termos da Instrução n.º 4, do Tribunal Superior do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS**

As empresas discriminarão, nos recibos de salários ou documentos que os substituírem, todos os itens da remuneração dos empregados, especialmente horas extras, gratificações, adicionais, descontos efetuados e parcela correspondente ao depósito do FGTS.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

Os salários deverão ser pagos até o 5º dia útil do mês subsequente. As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO**

O não pagamento do salário do empregado até 5º útil de cada mês acarretará a aplicação da multa de mais 1 % (um por cento) por quinzena do valor do salário do empregado. Não constituindo base para incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade por se tratar de multa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora diurna.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a utilizar o sistema de vales e / ou tickets - refeição, tendo como valor mínimo a importância relativa ao valor da cesta básica informado mensalmente pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico, pro rata die, sem desconto por dia trabalhado. As empresas que possam pagar a cima do valor mínimo ou manter o valor do vale refeição negociado na Convenção Coletiva anterior, são livres para fazê-lo.

**Parágrafo único** - A obrigatoriedade será somente para quem ganha até 4 (quatro) pisos técnicos, sendo que para ganhos acima, a empresa somente fornecerá àqueles empregados que solicitarem ao Departamento Pessoal, quando terão ciência que será descontado 20% (vinte por cento) do custo do vale refeição.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte a todos os funcionários que solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes legais a quantia equivalente a um salário e meio nominal da época do ocorrido, à título de auxílio funeral.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

O Sindicato das Agências de Propaganda do DF recomendará às empresas para fazerem seguro de vida em benefício de seus empregados publicitários, abrangidos nesta convenção, no valor equivalente a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cobertura por morte acidental; R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

A empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte. Prevalecerá o custo médio de despesas da região, devendo a empresa responsabilizar o funcionário pela prática de eventuais abusos.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE**

**Admitidos Após Data Base** – Os empregados admitidos após a data base anterior (01/04/2020), terão seus salários reajustados pelas condições da cláusula primeira desta Convenção, respeitando-se o limite dos salários reajustados dos empregados mais antigos na função.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho do Publicitário, o registro e a função exercida pelo mesmo, bem como, as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e ou gratificação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado ao exercício de qualquer cargo não poderá exceder um período de experiência de 60 (sessenta) dias. Vencido este prazo experimental, a promoção e o respectivo salário serão anotados na CTPS.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o publicitário que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o salário do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

O preenchimento de vagas será por desligamento de empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, sempre que possível, através da progressão funcional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE AVISO PREVIO**

O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, o empregado deverá trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO**

As dispensas imotivadas de empregados, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de serviços na empresa, deverão ser comunicadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, e indenizadas.

**Parágrafo único** - As rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato da categoria (Sindicato dos Publicitários de Brasília)

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar que a empresa omita o motivo da respectiva dispensa.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito ao contrato de experiência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO**

O contrato de Trabalho por Prazo Determinado seguirá as regras estabelecidas pela Lei no. 13.429/2017.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVAS ESCRITAS DE PUNIÇÕES**

Na despedida por falta grave e nas advertências e suspensões aplicadas aos empregados, as empresas obrigam-se a apresentar, ao empregado atingido, documento explicitando os motivos da punição.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

A empresa fornecerá aos empregados a oportunidade de se adaptar a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta dela os investimentos em programas de desenvolvimento técnico profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação aos que possam ser atingidos pela medida, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSO DE FORMAÇÃO**

As empresas pagarão o equivalente 50% (cinquenta por cento) das despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** – Diagnosticada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS**

O publicitário, sem prejuízo de seus salários, poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente, desde que comprove o fato, com a apresentação da respectiva certidão, no prazo de 7 (sete) dias da ocorrência do evento.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO**

Os empregados afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho e que receberem o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, terão garantidos emprego e salário até 45 (quarenta e cinco) dias após a comunicação da sua alta.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO**

Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiências física, em funções comparativas.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O publicitário com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamento em sua CTPS ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentaria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

§ 1º – Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, até 5 (cinco) dias da data do protocolo do requerimento feito ao INSS.

§ 2º – Assegurar-se-á ao publicitário, quando de sua efetiva aposentadoria, 1 (um) salário nominal extra, desde que o mesmo tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados em agências de publicidade será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras que excederem a jornada semanal prevista em Lei, deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora extra normal trabalhada. As horas extras dos empregados das áreas técnicas (mídia, produção gráfica, TV, criação, estúdio, tráfego e atendimento) poderão ser compensados no horário normal de trabalho, na mesma proporção, limitada a 15 horas por mês, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

§ 1º – Quando houver prestação de horas extras no horário de almoço, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado no local de trabalho. Quando a prestação de horas extra ocorrer após as 21:00 horas, a empresa fica obrigada a providenciar alimentação e transporte ao empregado.

§ 2º – Será recomendado a compensação de horas extras pelo banco de horas desde que acordados pelos empregados conforme a legislação vigente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS**

As horas extras e adicionais noturno, quando habituais, integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO REMOTO**

A empresa poderá, a seu critério, adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses. O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial (no mínimo, 2 vezes por semana) ou integralmente (todos os dias da semana). A empresa poderá adotar o trabalho remoto em regime experimental sem que a reversão para o trabalho presencial represente qualquer prejuízo ao empregado.

§ 1º - O trabalho remoto não ensejará pagamento de nenhuma indenização ou valor adicional ao empregado elegível no caso de utilização de sua residência.

§ 2º - Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto, observadas as regras previstas em lei. As empresas que adotarem o controle de jornada no trabalho remoto deverão observar todas as regras e condições relativas ao controle, inclusive as disposições contidas na cláusula 12ª relacionada às horas extraordinárias.

§ 3º - Não está autorizado o trabalho remoto para empregados afastados por motivos médicos, independente do período de afastamento.

§ 4º - As empresas deverão informar aos empregados elegíveis ao trabalho remoto as normas de medicina e segurança do trabalho por meio de documento próprio, bem como oferecer treinamentos específicos. O empregado não poderá alegar desconhecimento posterior, tampouco abster-se do cumprimento das regras e instruções recebidas.

§ 5º - As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, nos termos da Cláusula 9ª.

§ 6º - As empresas ficam dispensadas do pagamento do vale-transporte na hipótese de adoção do regime de trabalho remoto integral (todos os dias da semana), exceto quando houver necessidade de comparecimento do empregado na empresa.

§ 7º - Na hipótese de trabalho remoto parcial, o benefício será pago proporcionalmente aos dias úteis trabalhados na sede da empresa.

§ 8º - As empresas que optarem pelo trabalho remoto poderão negociar a troca de feriados.

§ 9º - Serão absorvidas quaisquer disposições que vierem a ser publicadas sobre regras e obrigações de teletrabalho no período de pandemia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA FLEXÍVEL**

As empresas poderão adotar jornadas flexíveis de trabalho, com antecipação ou postergação dos horários de entrada e saída de seus empregados, de acordo com a jornada contratual praticada pelas empresas e o horário diário exigido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO**

As empresas estão autorizadas a adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamentam a matéria.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

Empresas e empregados poderão estabelecer, de comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do próprio dia, ou do dia seguinte, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (um) hora durante a jornada de trabalho. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTES**

Assegura-se aos empregados/estudantes, no caso de prestação comprovada de provas, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário de trabalho, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou em igual prazo após, o abono pertinente às horas de permanência nas respectivas provas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho e for convocado para realização de serviços inadiáveis, ficará assegurado ao mesmo a compensação do respectivo repouso, independentemente do número de horas trabalhadas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**



Empresas e empregados, sempre que assim o desejarem, adotarão o novo sistema de férias contemplado na Lei nº 13.467/17, a saber: “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de o empregado afastar-se do trabalho para casamento, a empresa concederá uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE**

O funcionário cuja esposa ou companheira der à luz, terá direito a uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento da criança, conforme dispõe o artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição da Constituição Federal.

**Parágrafo Único** - Os direitos pactuados no “caput” desta cláusula ficam assegurados ao pai adotante, desde que apresentado o deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas com mais de 12 (doze) funcionários ficam obrigadas a conceder seguro de assistência médica aos seus funcionários.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO**

Os publicitários deverão submeter-se a exame demissional custeado pela empresa, independentemente do exame médico admissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, dos credenciados das empresas ou pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal, ressalvado o direito de submeter o publicitário a novo exame, por médico por ela indicado.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter em local de fácil acesso o material necessário para prestação de primeiros socorros, bem como providenciar a transferência adequada do empregado para atendimento médico de emergência, quando o acidente ocorrer no local de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Laboral terão direito a até 15 (quinze) dias por ano de liberação do trabalho em suas respectivas empresas, sem prejuízo de salários.

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE SINIDICAL**

Quando eleitos para cargos sindicais, os empregados terão estabilidade em seus empregos a partir da eleição e até 01 (um ) ano após o término do respectivo mandato.

**Parágrafo Único** – O Sindicato Laboral fará a necessária comunicação à empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após os atos de posse no cargo, ou término do respectivo mandato sindical.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

As empresas descontarão 1% (um por cento), em favor do Sindicato Laboral, no primeiro mês, após a assinatura da presente, sobre os salários dos empregados publicitários, devendo a mesma ser recolhida, ao Sindicato Laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após o respectivo desconto e fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto; o pagamento ou recolhimento deverá ser feito contra recibo mediante depósito na C/C 32000-6 Agência 1041 da CEF, o comprovante do depósito terá a validade de recibo.

**§ 1º** - Ao empregado é facultado o direito de oposição do desconto, desde que manifeste por escrito e individualmente ao Sindicato dos Publicitários até o dia 20/08/2021, que deverá comunicar o fato ao Departamento Pessoal das empresas até o dia 30/08/2021, conforme Precedente Normativo n.º 74, enunciado 119 TST.

**§ 2º** – O Sindicato profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º,IV, da Constituição Federal.

**§ 3º** – Contribuição Empresarial: As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Distrito Federal a Contribuição Empresarial, aprovada em AGE de 10 de abril de 2019, legalmente convocada através do Diário Oficial do Distrito Federal, edição de 08 de abril de 2019 e do Jornal Correio Braziliense (jornal de grande circulação), edição de 07 de abril de 2019, conforme o disposto na tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R\$	ATÉ R\$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
1,00	27.000,00	650,00
27.000,01	54.000,00	810,00
54.000,01	150.000,00	990,00
150.000,01	250.000,00	1.420,00
250.000,01	500.000,00	1.800,00
5.000.000,01	500.000.000,00	4.550,00

§ 4º – A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, até o dia 20 (vinte) do mês de agosto corrente, sendo que o recolhimento fora do prazo acarreta pagamento de multa e juros. As empresas que comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal 2021, ficam dispensadas do recolhimento da Contribuição Empresarial.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer ordem, com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULAS EMERGENCIAIS - CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Considerando:

- (i) a disseminação do COVID-19, declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde, bem como as orientações divulgadas pelo Ministério da Saúde e disposições previstas na Lei nº 13.979/2020 sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, com reconhecimento do Estado de Calamidade Pública;
- (ii) a caracterização e ocorrência de Força Maior (art. 503 da CLT), com consequências inevitáveis para as empresas da categoria que já sofrem grande repercussão na redução das suas atividades econômicas empresariais;
- (iii) que as empresas detêm a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia, portanto, quaisquer medidas para a manutenção de suas atividades são de extrema importância e relevância;
- (iv) os Sindicatos aqui mencionados são defensores da categoria e interessados no bem de seus representados e concordam que devem tomar medidas que colaborem com tentativa de manutenção da atividade empresarial e das condições de trabalho de seus empregados;
- (v) convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, nos termos do art. 611-A da CLT e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra qualquer impedimento, conforme previsto no art. 611-B da CLT;
- (vi) que a Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021 institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho;
- (vii) que a Medida Provisória nº 1.046 de 27 de abril de 2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19);

(viii) as disposições contidas nas Medidas Provisórias 1.045 e 1.046 poderão ser alteradas durante o processo legislativo e os sindicatos resolveram fazer constar as disposições de tais Medidas Provisórias neste instrumento coletivo;

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021**

### Capítulo I

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

### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

### DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

#### Seção I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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

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

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

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

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica:

- I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:
  - a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e
  - b) às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e
- II - aos organismos internacionais.

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

#### Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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

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

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

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

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

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

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

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

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

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

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

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

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

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

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

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

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

II - em gozo:

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

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

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

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

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

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

### Seção III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

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

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

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

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

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

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

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

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

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

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

#### Seção IV

##### Da suspensão temporária do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - às penalidades previstas na legislação; e

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

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

§ 7º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo

de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

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

#### Seção V

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

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

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

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

II - terá natureza indenizatória;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

§ 2º Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no caput ou no § 1º, houver

o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º e as seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o disposto no art. 71-A da Lei nº 8.213, de 1991, hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.

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

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

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

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

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

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

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

## DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

Art. 23. O beneficiário poderá receber o benefício emergencial de que trata o art. 5º na instituição financeira em que possuir conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações de que trata o inciso I do § 2º do art. 5º.

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

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

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

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

IV - vedação de emissão de cheque.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021**

Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

### **CAPÍTULO I**

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

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

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

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

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

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

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

### **CAPÍTULO II**

#### **DO TELETRABALHO**

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

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

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

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

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

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

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

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

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

### CAPÍTULO III

#### DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

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

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

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

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

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

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

Art. 6º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

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

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

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

## CAPÍTULO V

### DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

## CAPÍTULO VI

### DO BANCO DE HORAS

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

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

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

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

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

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

§ 4º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

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

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

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

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

V - da adesão prévia.

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

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

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

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

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

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

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

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

#### DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

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

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

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



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

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

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

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

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

## CAPÍTULO X

### DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AVISO À CATEGORIA**

As empresas afixarão em quadro próprio os avisos do Sindicato dos Publicitários à classe quando assinados pela diretoria da entidade e desde que não contenham termos ofensivos ou instigadores que possam comprometer as boas relações entre empregados e empregadores.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORO**

Fica eleito, com renúncia de qualquer outro e por mais privilegiado que seja o foro da Justiça do Trabalho do distrito Federal, para dirimir todas as divergências surgidas na aplicação da presente, que vai assinada pelos respectivos representantes legais e na presença das testemunhas abaixo, que também assinam, em (três) vias de igual e forma, para só efeito.

**ANSELMO DOS REIS PINHEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL**

**PEDRO CARLOS ABELHA PEIXOTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASILIA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA REUNIÃO DOS SINDICATOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

