

## CONSURT Relações do Trabalho

### INFORME ESTRATÉGICO



## Informe Estratégico – Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (com modelos)

Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 28/04/2021, a [Medida Provisória nº 1.045, de 27/04/2021](#), que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) no âmbito das relações de trabalho.

O Novo Programa terá prazo de **120 (cento e vinte) dias**, contado a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 1.045/2021, e objetiva preservar emprego e renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Segundo a norma, o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda abrange as medidas de pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm, redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais medidas não serão aplicadas no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e nem aos organismos internacionais.

Caberá ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa, e editar normas complementares necessárias à sua execução.

### **1 - Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm, será custeado com recursos da União, e será pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de **prestação mensal**, e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para tanto, deverão ser observadas as **seguintes disposições**:

- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia, 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;
- A primeira parcela do Benefício será paga no **prazo de 30 (trinta) dias**, contado da data da celebração do acordo, desde que tenha sido informada pelo empregador no prazo de 10 (dez) dias.
- 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.

Porém, se o empregador não prestar a informação, ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo, ocorrerão as **seguintes consequências**:

- 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, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;
- A data de início do pagamento do Benefício será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pela empresa, e o Benefício será devido pelo restante do período pactuado;
- E a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação houver tiver sido efetivamente prestada.

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, que também irá disciplinar:

- a) a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;
- b) a concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- c) e sobre a interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

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

O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não irá impedir a concessão e nem irá alterar o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento de sua dispensa sem justa causa.

### 1.1 - Condições para percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício, e do número de salários que houver recebido.

Porém, não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou titular de mandato eletivo, ou, ainda, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Também não será devido ao trabalhador que esteja recebendo parcelas do seguro-desemprego, e também no caso de percepção de bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

O empregado com **mais de um vínculo formal de emprego** poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo em que ocorra a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nos casos em que o cálculo do Benefício Emergencial resultar em **valores decimais**, a importância a ser paga deverá ser arredondada para a unidade inteira imediatamente superior.

O empregado admitido na **modalidade intermitente**, na forma prevista no [§ 3º do art. 443 da CLT](#), onde a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, **não terá direito ao pagamento do Benefício Emergencial**.

### 1.2 - Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o **valor mensal do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito, observado o seguinte:

- Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, será calculado com base no percentual de redução de **25% (vinte e cinco por cento)**, **50% (cinquenta por cento)** ou **70% (setenta por cento)**, dependendo do caso; e
- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente ao percentual de:
- **100% (cem por cento)** do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de a empresa houver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **igual ou inferior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

- **70% (setenta por cento)** do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de a empresa houver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **superior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal**.

## 2 - Medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

O empregador poderá acordar por até **120 (cento e vinte) dias** 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, observados os **seguintes requisitos**:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- A pactuação poderá ocorrer por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta do acordo ao empregado deverá ser feito com a antecedência de, no mínimo, **02 (dois) dias** corridos.
- A data final do termo do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período de 120 (cento e vinte) dias estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021, exceto na hipótese de ocorrer a prorrogação de tal prazo.

A redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita nos seguintes percentuais:

- **25% (vinte e cinco por cento);**
- **50% (cinquenta por cento); ou**
- **70% (setenta por cento).**

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente, serão restabelecidos no **prazo de 02 (dois) dias** corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Observadas as disponibilidades orçamentárias, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo de 120 (cento e vinte) dias para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e também o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

## 3 - Medida de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador poderá acordar por **até 120 (cento e vinte) dias** a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ocorrer por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Na hipótese de acordo individual escrito, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com a antecedência de, no mínimo, **02 (dois) dias** corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado fará jus a **todos os benefícios** concedidos pelo empregador aos seus empregados, bem como ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de **02 (dois) dias** corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, bem como às penalidades previstas na legislação, e ainda às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo.

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.

Observadas as disponibilidades orçamentárias, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo de 120 (cento e vinte) dias para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e também do prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Mas, atenção, a data final do termo do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período de 120 (cento e vinte) dias estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021, exceto na hipótese de ocorrer a prorrogação de tal prazo.

#### **4 - Disposições comuns às medidas trabalhistas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.**

As disposições, a seguir, serão aplicáveis apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.045/2021, ou seja, até 28/04/2021, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

Tais disposições também são aplicáveis aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada de trabalho parcial.

#### 4.1 - Pagamento da ajuda compensatória mensal.

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.

A ajuda compensatória mensal não integrará o salário devido pelo empregador, devendo ter seu valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito, pactuado diretamente pela empresa com o empregado.

Outrossim, a ajuda compensatória mensal terá **natureza indenizatória**, não integrando 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, e não integrando também a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, além de não integrar a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

A ajuda compensatória mensal 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.

#### 4.2 - Garantia provisória no emprego.

Ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terá direito à garantia provisória no emprego durante o **período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho**, e 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 para a suspensão**.

No caso da **empregada gestante**, a garantia de emprego será 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 de emprego da gestante**, ou seja, deverá ser contado quando finalizar o período de 05 (cinco) meses posterior ao parto.

A garantia provisória no emprego não será aplicada às hipóteses de **pedido de demissão** do empregado, e no caso de **extinção do contrato de trabalho por acordo**, nos termos do disposto no [art. 484-A da CLT](#).

E caso ocorra a **dispensa sem justa causa** do empregado, durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador se sujeitará ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

- **50% (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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

- **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 de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e
- **100% (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 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o [art. 10 da Lei nº 14.020/2020](#), 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 do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda previsto na Medida Provisória nº 1.045/2021.

#### **4.3 – Adoção das medidas trabalhistas por meio de negociação coletiva ou por acordo individual.**

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o prazo de **120 (cento e vinte) dias** previsto na Medida Provisória nº 1.045/2021.

No tocante aos acordos individuais escritos, os atos necessários à sua pactuação poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos, devendo ser encaminhada comunicação, pelos empregadores, ao sindicato da categoria profissional no prazo de **10 (dez) dias** corridos, contado da data de sua celebração.

E se após a pactuação do acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverá ser **observado o seguinte**:

- A aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e
- A partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.
- Porém, quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

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 da Medida Provisória nº 1.045/2021, ou seja, a partir de 28/04/2021.

#### 4.3.1 – Possibilidade de pactuação de percentuais diversos do estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos do estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021.

Em tal hipótese, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será devido nos seguintes termos:

- Sem percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário **inferior a 25% (vinte e cinco) por cento**;
- No valor de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre a base de cálculo, relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução de jornada de trabalho e de salário **igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento)**;
- No valor de **50% (cinquenta por cento)** sobre a base de cálculo, relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução de jornada e de salário **igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento)**; e
- No valor de **70% (setenta por cento)** sobre a base de cálculo, relativa ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução de jornada e de salário **igual ou superior a 70% (setenta por cento)**.

#### 4.3.2 – Limites salariais para adoção do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego.

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho, serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

- Com **salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais)**; ou
- Com **diploma de nível superior** que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (**R\$ 12.867,14**)

Para os empregados que não se enquadrem na regra acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de **25% (vinte e cinco por cento)**; ou
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo **não resultar diminuição do**



**valor total recebido mensalmente pelo empregado**, incluídos 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.

#### 4.3.3 – Empregados aposentados.

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 houver o pagamento, pelo empregador, de **ajuda compensatória mensal**, e quando houver o enquadramento em alguma das seguintes hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho: empregados tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os empregados que não se enquadrem em tais exigências, as medidas trabalhistas somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas hipóteses em que a Medida Provisória nº 1.045/2021 admite a pactuação por acordo individual escrito.

O valor da **ajuda compensatória mensal** deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação de concessão do Benefício Emergencial ao trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de Previdência Social.

A empresa que houver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), **o total pago a título de ajuda compensatória mensal** deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, com o valor mínimo equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação legal de percepção do Benefício Emergencial por empregado aposentado.

#### 4.3.4 – Empregada gestante.

A **empregada gestante**, inclusive a doméstica, também poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas na Medida Provisória nº 1.045/2021. Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia, e a aplicação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser interrompida.

Quanto ao salário-maternidade a ser pago à empregada, o empregador deverá observar as normas que tratam sobre o assunto, bem como deverá considerar como remuneração integral ou como último salário de contribuição, os valores a que a empregada teria direito sem a aplicação das medidas trabalhistas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais disposições também são aplicáveis ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

#### **4.4 – Consequências no caso de identificação de irregularidades pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.**

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, sujeitará os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998/1990](#), correspondente a 400 (quatrocentos) até 40.000 (quarenta mil) BTN, com a possibilidade de sua aplicação em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Outrossim, não será aplicado o critério da dupla visita.

#### **4.5 - Percepção indevida do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo trabalhador.**

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 7.998/1990](#), ou de seguro-desemprego a que tiver direito, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

#### **4.6 - Tempo máximo de adoção combinada das medidas de suspensão e redução.**

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a **120 (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.

### **5 - Medidas complementares.**

#### **5.1 – Possibilidade de cancelamento do aviso prévio em curso.**

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

Em sendo cancelado, as partes poderão adotar as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

#### **5.2 – Inexistência de “factum principis”.**

O disposto no [art. 486 da CLT](#) não será aplicado 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).

Portanto, não há que se falar em “factum principis”.

### **5.3 - Suspensão de prazos processuais de processos administrativos.**

Durante o período de **180 (cento e oitenta) dias**, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 1.045/2021, ficarão suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e de notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, exceto se o processo administrativo tramitar em meio eletrônico.

### **5.4 – Meios de pagamento do Benefício Emergencial e procedimentos que devem ser observados pelas instituições financeiras.**

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, ao Ministério da Economia, relativas à redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

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 dos dados bancários do trabalhador, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial.

Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do Benefício Emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características: dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário; isenção de cobrança de tarifas de manutenção; direito a, no mínimo, 03 (três) transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e vedação de emissão de cheque.

É proibido às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do Benefício Emergencial, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

Os recursos relativos ao Benefício Emergencial não movimentados no prazo de **180 (cento e oitenta) dias**, contado da data do depósito, retornarão para a União.

## Anexo - Modelo de Acordo Individual de Trabalho

Com vistas a auxiliar as empresas será apresentado, a seguir, um modelo de acordo individual de trabalho, atualizado com base na Medida Provisória nº 1.045/2021, cujas cláusulas poderão servir de base para a pactuação individual com o(s) empregado(s).

O modelo poderá ser ajustado às necessidades da empresa.

### Instruções para preenchimento do modelo do acordo individual de trabalho:

a) O modelo traz em separado as **duas medidas** que podem ser adotadas, ou seja, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

b) Com base nas necessidades e particularidades da empresa, e ao seu critério, algumas cláusulas poderão ser excluídas, modificadas ou mesmo incluídas.

c) A primeira etapa é preencher o **cabeçalho, vigência e abrangência**, que é comum às duas medidas, com os dados do empregador e do empregado. Para cada empregado deverá ser preenchido um modelo do acordo, pois é individual para cada trabalhador.

c.1) A **Cláusula 1ª**, que trata da **vigência e abrangência**, possui dois **parágrafos únicos**, devendo ser escolhido aquele cuja medida é objeto do acordo individual: redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

d) Em seguida, vem a parte que trata especificamente sobre **redução proporcional de jornada de trabalho e salário**.

d.1) Observe que a **Cláusula 2ª** traz três possibilidades de escolha, dependendo do percentual de redução a ser aplicado: 25%, 50% ou 70%. Deverão serem preenchidas as datas de início e término da redução. Na mesma cláusula há o **parágrafo único**, que é específico para o caso de acordo individual com **empregada gestante**, e em não sendo a hipótese deverá ser suprimido.

d.2) Na **Cláusula 3ª** deverão ser preenchidos os dados relativos às horas e salário devidos a partir da redução.

d.3) A **Cláusula 4ª** traz três possibilidades de escolha. A primeira é facultativa, e somente será utilizada se a empresa resolver pagar a ajuda compensatória mensal. Já a segunda e terceira possibilidades são específicas para o caso de acordo individual com **empregado(a) aposentado(a)**, com a particularidade em relação ao valor da ajuda compensatória mensal para empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, em 2019, e para empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em 2019.

d.4) O **parágrafo único** da **Cláusula 6ª** é específico para o caso de acordo individual com **empregada gestante**, e em não sendo deverá ser suprimido.

e) Em seguida vem a parte que trata especificamente sobre **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

e.1) No "caput" da **Cláusula 2ª** deverá ser indicado o período de suspensão do contrato de trabalho, devendo serem preenchidas as partes alusivas às datas de início e término. O **parágrafo 3º** é específico para o caso de acordo individual com **empregada gestante**, e em não sendo, deverá ser suprimido.

e.2) O "caput" da **Cláusula 4ª** possui quatro alternativas, onde a primeira é facultativa e a segunda é obrigatória, dependendo do valor da receita bruta auferida pela empresa no ano-calendário de 2019. Como a primeira alternativa é facultativa, em não sendo paga a ajuda compensatória mensal, o **parágrafo único** deverá ser excluído. Deverá ser preenchido o percentual e o valor, se for o caso. Já a terceira e quarta alternativa são específicas para a hipótese de acordo individual com **empregado(a) aposentado(a)**, com a particularidade em relação ao valor da ajuda compensatória mensal, para empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, em 2019, e para empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em 2019. Em havendo o pagamento da ajuda compensatória mensal, deverá ser mantido o **parágrafo único**.

e.3) O **parágrafo único** da **Cláusula 6ª** é específico para o caso de acordo individual com **empregada gestante**, e em não sendo o parágrafo deverá ser suprimido.

f) Finalmente, vem a parte das **ressalvas e demais cláusulas**, onde deverão ser preenchidos os dados que se encontram abaixo da **Cláusula 9ª**. Ressaltamos que todos os acordos deverão ser assinados pelo empregador e pelo empregado, na presença de duas testemunhas, que deverão preencher de próprio punho os dados pessoais e assinar.

## Modelo

Considerando a **Medida Provisória nº 1.045/2021**, e a necessidade urgente de preservação do emprego e da renda, da garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, e da redução do impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), o(a) **Empregador(a) [Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)]**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.ª..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., e o(a) **Empregado(a) [Nome completo do(a) empregado(a)]**, portador(a) da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., têm como justo e acertado o presente **Acordo Individual de Trabalho**, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

### Cláusula 1ª. Vigência e abrangência:

O presente Acordo Individual de Trabalho será aplicado à relação de emprego existente entre o(a) Empregado(a) e o(a) Empregador(a) acordantes.

**Parágrafo único.** O(A) Empregador(a) encaminhará para o(a) Empregado(a) a proposta do acordo individual com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos da data de início da redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

[Ou]

**Parágrafo único.** O(A) Empregador(a) encaminhará para o(a) Empregado(a) a proposta do acordo individual com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos da data de início da suspensão temporária do contrato de trabalho.

**- Cláusulas para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário -**

**Cláusula 2ª. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.**

Durante de vigência do presente acordo individual de trabalho a jornada de trabalho e o salário do(a) Empregado(a) serão proporcionalmente reduzidos no percentual de **25% (vinte e cinco por cento)** pelo prazo de ... dias [pode ser de até 120 dias], com início na data de .../.../2021, e término em .../.../2021.

[Ou]

**Cláusula 2ª. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário.**

Durante de vigência do presente acordo individual de trabalho a jornada de trabalho e o salário do(a) Empregado(a) serão proporcionalmente reduzidos no percentual de **50% (cinquenta por cento)** pelo prazo de ... dias [pode ser de até 120 dias], com início na data de .../.../2021, e término em .../.../2021.

[Ou]

**Cláusula 2ª. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário:**

Durante de vigência do presente acordo individual de trabalho a jornada de trabalho e o salário do(a) Empregado(a) serão proporcionalmente reduzidos no percentual de **70% (setenta por cento)** pelo prazo de ... dias [pode ser de até 120 dias], com início na data de .../.../2021, e término em .../.../2021.

**Parágrafo único.** A partir do momento em que a Empregada passar a perceber o benefício salário-maternidade, o(a) Empregador(a) irá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, e será interrompida a aplicação da medida trabalhista de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, passando a ser pago o salário-maternidade à trabalhadora, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição, os valores a que teria direito sem a aplicação da medida de redução. [Para o caso específico de acordo individual com empregada gestante]

**Cláusula 3ª.** Durante o prazo ajustado entre as partes, a jornada de trabalho do(a) Empregado(a) passará de ... horas para ... horas, e proporcionalmente o salário passará de R\$... para R\$..., correspondente ao percentual de redução previsto na **Cláusula 2ª.**

**Parágrafo único.** A partir da data do início da redução de jornada de trabalho e salário, será devido ao(à) Empregado(a) o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto na Medida Provisória nº 1.045/2021, que será integral e exclusivamente custeado com recursos da União.

**Cláusula 4ª.** Durante o período da redução de jornada de trabalho e salário, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** no valor de R\$... [O pagamento é facultativo].

[Ou]

**Cláusula 4ª.** Durante o período da redução de jornada de trabalho e salário, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** de R\$..., equivalente ao valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o(a) Empregado(a) teria direito, se não houvesse a vedação de pagamento do BEm para trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social. [Cláusula específica para empregado(a) aposentado(a) e empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, onde o pagamento da ajuda compensatória é obrigatório].

[Ou]

**Cláusula 4ª.** Durante o período da redução de jornada de trabalho e salário, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** de R\$..., referente à soma do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do(a) Empregado(a), com o valor equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o(a) Empregado(a) teria direito, se não houvesse a vedação de pagamento do BEm para trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social. [Cláusula específica para empregado(a) aposentado(a) e empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, onde o pagamento da ajuda compensatória é obrigatório].

**Parágrafo único.** A **ajuda compensatória mensal** terá natureza indenizatória, não integrando 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, e não integrando também a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, além de não integrar a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

**Cláusula 5ª.** A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente, serão restabelecidos no **prazo de 02 (dois) dias** corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado, ou da data de comunicação do(a) Empregador(a) que informe, ao(à) Empregado(o), a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**Parágrafo único.** Seja qual for o motivo do restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, o(a) Empregado(a) não fará jus ao pagamento ou restituição de nenhuma diferença, seja a que título for.

**Cláusula 6ª.** Durante o período da redução de jornada de trabalho e salário, o(a) Empregado(a) terá direito à garantia de emprego, e após o seu restabelecimento, ser-lhe-á garantido o emprego pelo mesmo período que o equivalente ao da redução.

**Parágrafo único.** A empregada gestante terá garantia de emprego pelo período equivalente ao acordado para a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e será contado a partir do término do período da garantia de emprego da gestante, que tem início quando da confirmação da gravidez, e segue em até 05 (cinco) meses após o parto, conforme estabelecido na alínea “b” do inciso II do “caput” do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. [\[Para o caso específico de acordo individual com empregada gestante\]](#)

**- Cláusulas para suspensão temporária do contrato de trabalho -**

**Cláusula 2ª. Suspensão temporária do contrato de trabalho.**

O contrato individual de trabalho do(a) Empregado(a) será suspenso pelo prazo de ... dias, tendo início na data de .../.../2021, e término em .../.../2021.

**Parágrafo 1º.** A partir da data do início da suspensão temporária do contrato de trabalho, será devido ao(à) Empregado(a) o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto na Medida Provisória nº 1.045/2021, que será integral e exclusivamente custeado com recursos da União.

**Parágrafo 2º.** Durante o período de suspensão do contrato individual de trabalho, o(a) Empregado(a) não poderá realizar qualquer atividade para o(a) Empregador(a), mesmo que parcialmente, e nem por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

**Parágrafo 3º.** A partir do momento em que a Empregada passar a perceber o benefício salário-maternidade, o(a) Empregador(a) irá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, e será interrompida a aplicação da medida trabalhista de suspensão temporária do contrato de trabalho, passando a ser pago o salário-maternidade à trabalhadora. [\[Para o caso específico de acordo individual com empregada gestante\]](#)

**Cláusula 3ª.** No período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregado(a) fará jus a todos os benefícios concedidos pelo(a) Empregador(a) aos seus empregados.

**Cláusula 4ª.** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** no valor de R\$... [\[Para o caso da empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\\$ 4.800.000,00, em que é facultativo o pagamento da ajuda compensatória\].](#)

[\[Ou\]](#)



**Cláusula 4ª.** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** de 30% (trinta por cento) do valor do salário do(a) Empregado(a), correspondente a R\$... [Para o caso da empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em que é obrigatório o pagamento da ajuda compensatória].

[Ou]

**Cláusula 4ª.** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** de R\$..., equivalente ao valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o(a) Empregado(a) teria direito, se não houvesse a vedação de pagamento do BEm para trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social. [Cláusula específica para empregado(a) aposentado(a) e empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, onde o pagamento da ajuda compensatória é obrigatório].

[Ou]

**Cláusula 4ª.** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregador(a) pagará ao(à) Empregado(a) uma **ajuda compensatória mensal** no valor de R\$..., referente à soma do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do(a) Empregado(a), com o valor equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o(a) Empregado(a) teria direito, se não houvesse a vedação de pagamento do BEm para trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social. [Cláusula específica para empregado(a) aposentado(a) e empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, onde o pagamento da ajuda compensatória é obrigatório].

**Parágrafo único.** A **ajuda compensatória mensal** terá natureza indenizatória, não integrando 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, e não integrando também a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, além de não integrar a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

**Cláusula 5ª.** O contrato individual de trabalho será restabelecido em até 02 (dois) dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado, ou da data de comunicação do(a) Empregador(a) que informe, ao(à) Empregado(a), a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**Parágrafo único.** Seja qual for o motivo do restabelecimento do contrato individual de trabalho, o(a) Empregado(a) não fará jus ao pagamento ou restituição de nenhuma diferença, seja a que título for.

**Cláusula 6ª.** Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o(a) Empregado(a) terá direito à garantia de emprego, e após o restabelecimento da suspensão do contrato, ser-lhe-á garantido o emprego pelo mesmo período que o equivalente ao da suspensão.

**Parágrafo único.** A empregada gestante terá garantia de emprego pelo período equivalente ao acordado para suspensão temporária do contrato de trabalho, e será contado a partir do término do período da garantia de emprego da gestante, que tem início da confirmação da gravidez, e segue em até cinco meses após o parto, conforme estabelecido na alínea "b" do inciso II do "caput" do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. [\[Para o caso específico de acordo individual com empregada gestante\]](#)

**- Cláusulas para ambos os casos – redução e suspensão -**

**Cláusula 7ª. Ressalva quanto a novas medidas:**

Se após a pactuação do acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, será observado o seguinte: a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

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

**Cláusula 8ª. Demais cláusulas do instrumento coletivo vigente:**

Com a assinatura do presente instrumento individual, ficam mantidas as demais cláusulas e parágrafos do contrato individual de trabalho e do instrumento coletivo vigente, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

**Cláusula 9ª.** E por estarem de justo acordo, as partes assinam o presente contrato, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

---

[Carimbo e razão social da empresa (sócio/diretor/proprietário)]

---

[Assinatura do(a) Empregado(a)]

---

[Assinatura da testemunha 1]

Nome completo: \_\_\_\_\_

RG nº: \_\_\_\_\_

CPF nº: \_\_\_\_\_

---

[Assinatura da testemunha 2]

Nome completo: \_\_\_\_\_

RG nº: \_\_\_\_\_

CPF nº: \_\_\_\_\_

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho