



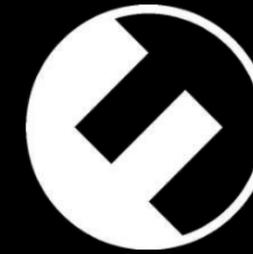
**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ACESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

(MP 1.045 – PERGUNTAS E RESPOSTAS)

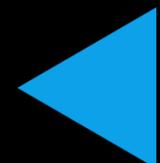
**POR SISTEMA FENACON**



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# CONCEITOS INICIAS DA MEDIDA PROVISÓRIA 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021



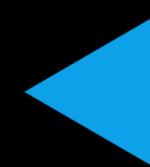
# SOBRE O QUE TRATA A MP 1.045?



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.

## Qual o objetivo da MP 1.045?

- 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).



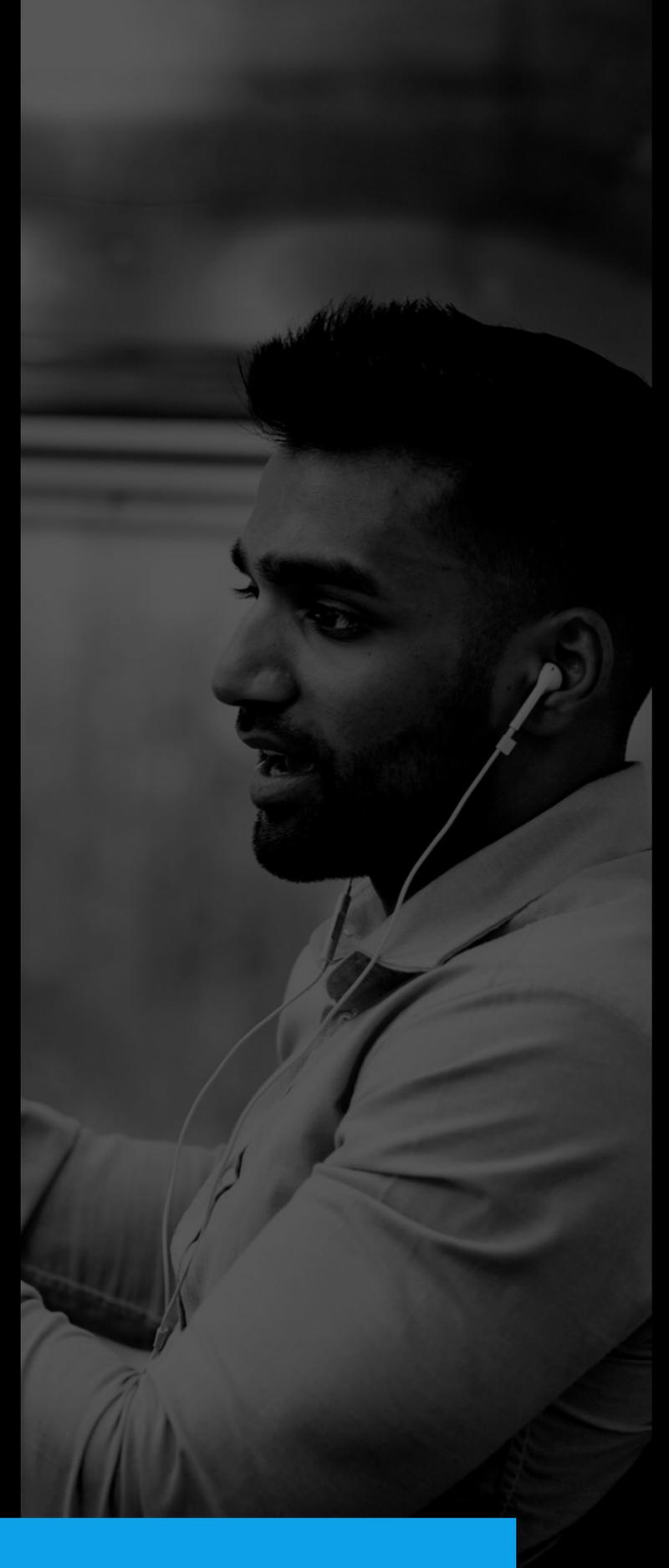
# POR QUANTO TEMPO EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR AS MEDIDAS TRABALHISTAS PREVISTAS NESTA MP?



Pelo prazo de 120 dias, contado da data de publicação da MP, ou seja, 28/04/2021. Sendo que o termo final do acordo não poderá ultrapassar o último dia do período dos 120 dias.

**Este período de 120 dias poderá ser prorrogado?**

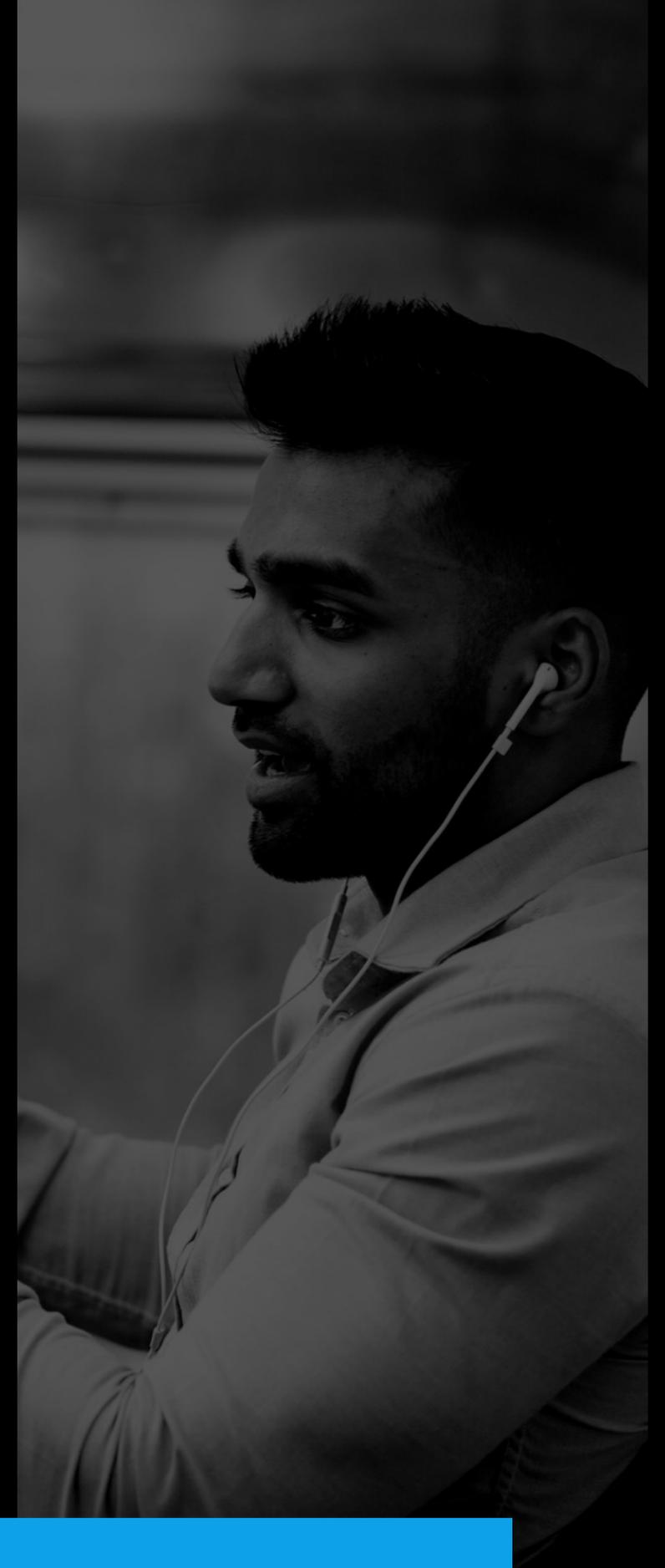
Sim, o Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar este prazo.

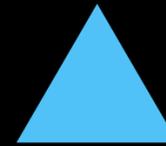


# O QUE FOI IMPLEMENTADO COM O NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?

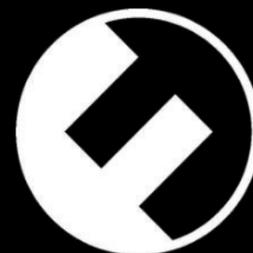


- a) O pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- b) A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- c) Suspensão temporária do contrato de trabalho.





# A QUEM A MP 1.045 NÃO SE APLICA?



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



Aos organismos internacionais, e 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.

**A quem compete coordenar, executar, monitorar, avaliar e editar normas complementares necessárias à execução do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?**

Compete ao Ministério da Economia.



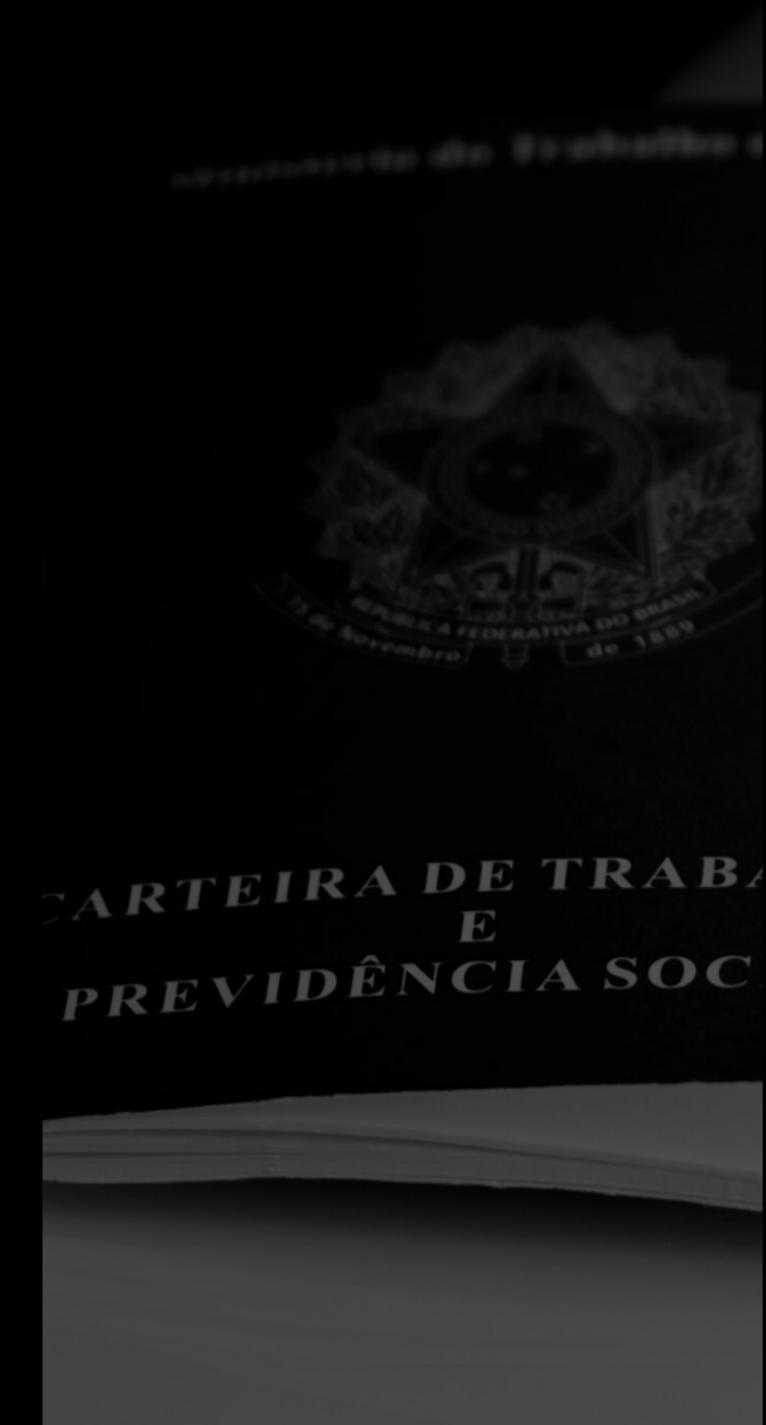
# TEM ALGUMA RESTRIÇÃO PARA O EMPREGADOR ADOPTAR AS MEDIDAS PREVISTAS NA MP 1.045?

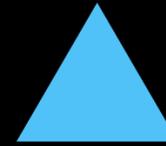


A adoção da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

**Pode-se adotar as medidas estabelecidas por esta Medida Provisória para empregados em curso de aviso prévio?**

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





# CONCESSÃO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## O que é o **Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?**

É um benefício 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.

## **Quem tem direito ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?**

Aqueles trabalhadores que sofreram a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.





# Como ocorrerá a adesão ao programa?

- Primeiramente empregador e empregado devem pactuar a redução proporcional da jornada e salário ou a suspensão temporária de contrato de trabalho;
- Após realizado o acordo, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias corridos, contado da data da celebração do acordo;



- 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.
- Os sindicatos também deverão ser comunicados no prazo de 10 dias corridos da data da celebração do acordo. Cada empresa deverá procurar o sindicato correspondente para conferir por qual meio os acordos deverão ser encaminhados.

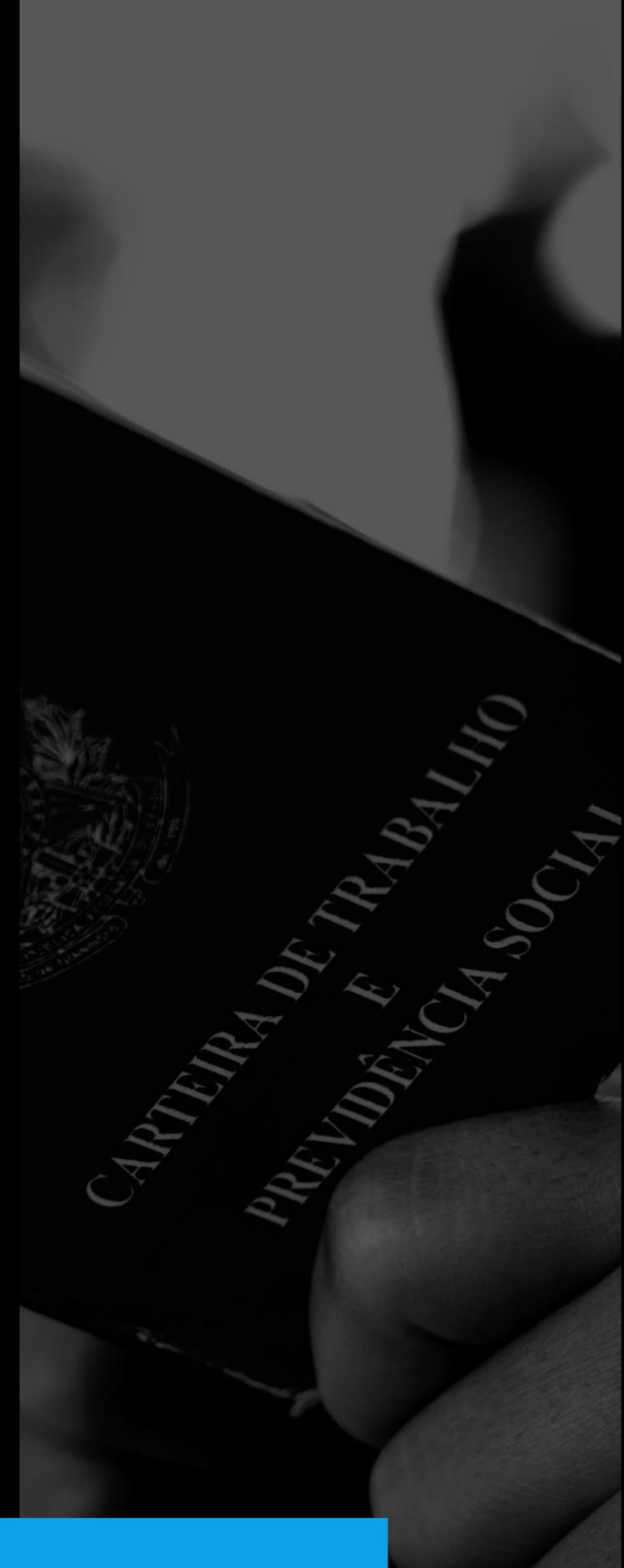
# TEM ALGUM CRITÉRIO A SER OBSERVADO PARA FORMALIZAR POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO?



Sim, neste caso o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

**O acordo individual escrito poderá ser realizado por meio eletrônico?**

Sim, os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.





## E se o empregador não prestar as informações dentro do prazo de 10 dias?

- O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou da suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a data que a informação seja prestada;
- A data de início do benefício será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.



# O que será disciplinado por ato do Ministério da Economia?

- Transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;
- Concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e
- Interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.



## **Quem vai pagar o Benefício Emergencial de que trata a MP 1.045 e como será feito o cálculo?**

O Benefício será custeado com recursos da União. Sendo operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

O cálculo do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido.





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

**O seguro-desemprego varia de R\$ 1.100 a R\$ 1.911,84.**



# Quando o trabalhador receberá o benefício, por quanto tempo e de que forma?

- A primeira parcela será paga ao trabalhador no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o empregador informe ao Ministério da Economia em até 10 dias. Caso contrário, só será paga ao trabalhador no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada;
- O Benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.





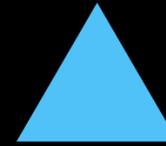
- O valor será depositado diretamente na conta informada pelo trabalhador, conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário. Para o caso de não validação ou não indicação de conta, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, e na hipótese de não ser localizada outra conta, as instituições bancárias poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital aberta em seu nome, mesmo formato utilizado para o chamado “corona voucher”.



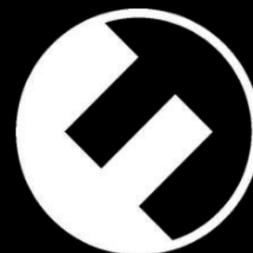


- É vedado à instituição financeira efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza que impliquem a redução do valor do benefício, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial.
- Os recursos relativos ao benefício emergencial não movimentados no prazo de 180 dia, contado da data do depósito, retornarão para a União.





**COMO FICA O  
SEGURO-DESEMPREGO CASO  
O EMPREGADO SEJA  
DEMITIDO FUTURAMENTE?**



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

O direito ao recebimento futuro permanece. O recebimento do benefício não será descontado do seguro-desemprego que o trabalhador tiver direito em caso de demissão.

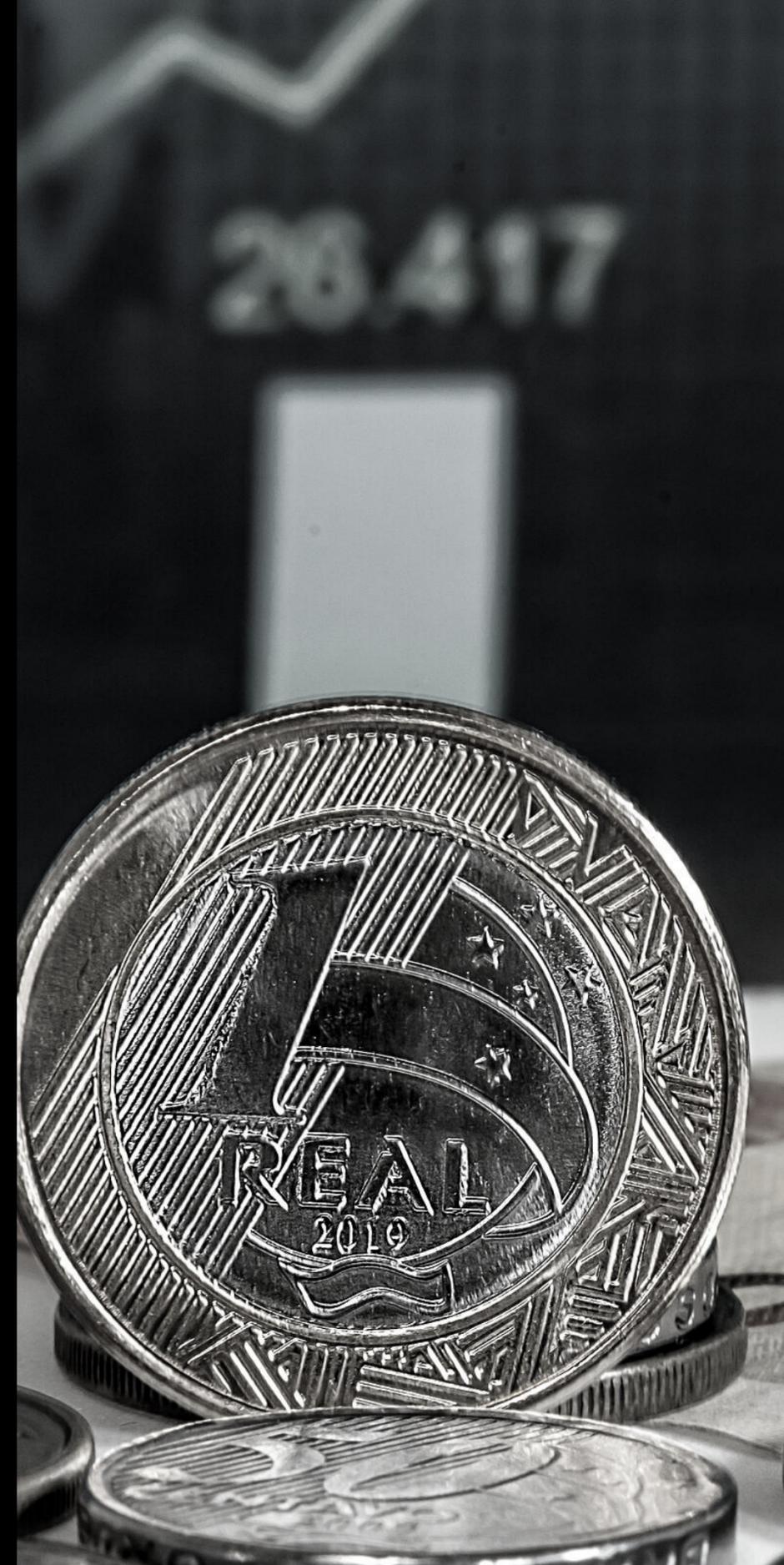
Será concedido independentemente de:	Não será concedido se estiver:
Cumprimento de qualquer período aquisitivo	Ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo
Tempo de vínculo empregatício	Em gozo de benefício de prestação continuada
Número de salários recebidos	Em gozo de seguro-desemprego
	Em gozo de bolsa de qualificação profissional

# Como funciona para quem tem mais de um vínculo empregatício?

Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o benefício para cada vínculo com redução ou suspensão.

## Os trabalhadores intermitentes terão direito ao benefício?

O empregado com contrato de trabalho intermitente não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.



# E a empregada gestante?

Ela poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, todavia quando ocorrer o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade o empregador deverá comunicar ao Ministério da Economia, momento em que a redução/suspensão e conseqüentemente o pagamento do Benefício será interrompido e o salário-maternidade será pago à empregada tomando por base os valores a que teria direito sem a aplicação das medidas da Medida Provisória.

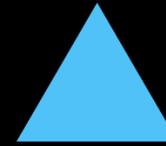
## **E se o empregado adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança?**

Aplica-se as mesmas definições previstas para a empregada gestante.

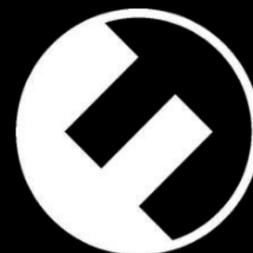
## **E os empregados domésticos?**

Terão os mesmos direitos do trabalhador comum.





# REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## Como será a redução do contrato?

A redução do contrato deverá ser pactuada entre empregador e empregado, estabelecendo o percentual de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, podendo receber Benefício proporcional ao percentual pactuado na redução.

## Quais são os requisitos para a redução da jornada?

A preservação do valor do salário-hora de trabalho.

## Quais os percentuais de redução foram tratados na MP 1.045?

O empregador poderá reduzir 25%, 50% e até 70% da jornada e salário.

## E como será pago o Benefício nestes percentuais?

O benefício emergencial será pago da seguinte maneira pelo governo:

Redução	Valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo ou Convenção coletiva
25%	Benefício no valor de 25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	Benefício no valor de 50% do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.300,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.867,14)	Todos os empregados
70%	Benefício no valor de 70% do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.300,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.867,14)	Todos os empregados

# Quando pode ser realizado acordo individual e quando deve ser realizada negociação coletiva?

## 01 - Acordo individual:

- a) Redução de jornada e salário de 25%;
- b) Suspensões e reduções para os que recebem até 3 salários-mínimos, R\$ 3.300,00;
- c) Portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a R\$ 12.867,14, dobro do teto do Regime Geral da Previdência;
- d) Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluído neste valor o Benefício, a ajuda compensatória e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado;

e) Para empregados em gozo do benefício de aposentadoria poderá ser firmado acordo individual escrito, para isso, além de se enquadrar em alguma das hipóteses que permite essa modalidade, deverá haver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando o seguinte:

a. O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação por estar em gozo de benefício de prestação continuada; e

b. Para empresas que faturaram mais de 4,8 milhões no ano de 2019, o valor total a ser pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma dos 30% (previsto no art. 8º, §6º da MP) com o valor mínimo previsto no item acima (previsto no art. 12, §2º, II da MP).

## 02 - Acordo Coletivo / Negociação Coletiva:

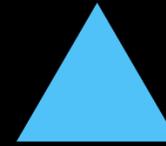
- a) Para os trabalhadores que recebem mais de 3 salários-mínimos, R\$ 3.300,00, e menos de R\$ 12.867,14.
- b) Estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos na MP nº 1.045 (25%, 50% e 70%).



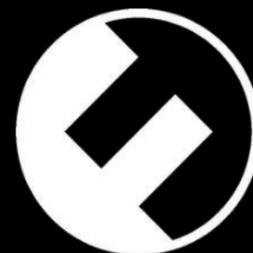
# Pode ser negociado percentual diferente do previsto na MP 1.045? E como fica o pagamento do Benefício?

Pode haver negociação estipulando percentual diverso. Para acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício será pago nos seguintes valores:

- a) Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial;
- b) Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;
- c) Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;
- d) Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.



# SUSPENSÃO TOTAL TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## Como será a suspensão do contrato?

---

A suspensão do contrato deverá ser pactuada entre empregador e empregado, devendo o empregado se afastar totalmente das atividades, passando a receber o valor equivalente ao do seguro-desemprego que teria direito.

## Quais os benefícios do empregado durante o período de suspensão?

---

- Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Ficará autorizado a recolher para RGPS na qualidade de segurado facultativo



## Quais são os requisitos para a suspensão do contrato de trabalho?

O empregado deverá se afastar totalmente das atividades.

### **O que acontece se 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 ficará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

### **Empresas que faturaram mais de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019 poderão suspender o contrato de seus empregados?**

Sim, mas mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.



# Quem pagará o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ao empregado?

O governo pagará:

- A parcela integral do seguro-desemprego para os acordos celebrados com empresas que faturaram menos de R\$ 4,8 milhões no ano de 2019.
  - O equivalente a **70% do seguro-desemprego** na hipótese das empresas que faturaram mais de 4,8 milhões no ano de 2019, cabendo à empresa a obrigação de pagar a título de ajuda compensatória os 30% restante.
- 

**Quando pode ser realizado acordo individual e quando deve ser realizada negociação coletiva?**



- **Acordo individual**

- a) Suspensões e reduções para os que recebem até 3 salários-mínimos, R\$ 3.300,00;
- b) Portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a R\$ 12. 867,14, dobro do teto do Regime Geral da Previdência;
- c) Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluído neste valor o Benefício e a ajuda compensatória;

## Quando pode ser realizado acordo individual e quando deve ser realizada negociação coletiva?



d) Para empregados em gozo do benefício de aposentadoria poderá ser firmado acordo individual escrito, para isso, além de se enquadrar em alguma das hipóteses que permite essa modalidade, deverá haver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando o seguinte:

a. O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação por estar em gozo de benefício de prestação continuada; e

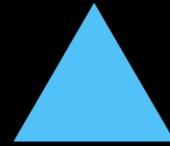
b. Para empresas que faturaram mais de 4,8 milhões no ano de 2019, o valor total a ser pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma dos 30% (previsto no art. 8º, §6º da MP) com o valor mínimo previsto no item acima (previsto no art. 12, §2º, II da MP).

- Acordo Coletivo / Negociação Coletiva:**

a) Para os trabalhadores que recebem mais de 3 salários-mínimos, R\$ 3.300,00, e menos de R\$ 12.867,14.

Quadro síntese da forma de acordo e percentual do Benefício e da Ajuda Compensatória:

Receita bruta anual da empresa (ano-calendário de 2019)	Ajuda Compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100 % do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.117,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.867,14)	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70 % do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.300,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.867,14)	Todos os empregados



**REGRAS GERAIS A SEREM  
APLICADAS TANTO PARA  
REDUÇÃO QUANTO  
SUSPENSÃO**



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## O que é ajuda compensatória e quais as suas regras e características?

É um pagamento mensal feito pelo empregador.

**E dentre suas regras/características consta que:**

- Deverá ter valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
  - Terá natureza indenizatória;
  - Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda (retido na fonte ou declaração de ajuste anual);
- 



- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salário;
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- Poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real; e
- E na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória também não integrará o salário devido pelo empregador.



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

**O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento de ajuda compensatória?**

---

Sim, o Benefício poderá ser acumulado com o pagamento de ajuda compensatória mensal, este a ser pago pelo empregador.



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

## Existirá estabilidade ao empregado que tiver sua jornada reduzida ou seu contrato de trabalho suspenso?

- Sim, a empresa não poderá demitir os funcionários pelo período que acordaram a redução ou suspensão.
- Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário por um período igual ao da redução/suspensão. E para o caso de empregada gestante, este período será contado da data do término da licença maternidade.
- Referida estabilidade não se aplica para o caso de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador ou dispensa por justa causa.



# E SE OCORRER A DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA NESTE PERÍODO?

Se houver demissão sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, caberá, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, uma indenização de:

- 50% do salário a que teria direito no período da garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que teria direito no período de garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- 100% do salário a que teria direito no período de garantia provisória no caso de redução igual ou superior a 70% ou de suspensão.



**E se o empregado estiver no período da garantia provisória decorrente de acordo de redução ou suspensão instituído pela Lei nº 14.020, de 6 julho de 2020 (Lei de conversão da Medida Provisória nº 936)?**

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente de que trata o artigo 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 de que trata este artigo.



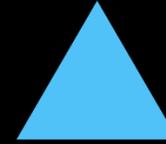
## **Empresas poderão mesclar a redução e suspensão?**

Empresas possuem liberdade para instituir o percentual de redução de jornada e, ainda, poderão combinar a redução de salário com eventual suspensão (ou vice-versa). Todavia não poderá ser superior a 120 dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

## **A MP 936 pode ser aplicada para contrato de jornada parcial ou Aprendizagem?**

Sim. Esta MP se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.





# ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

## **Empresas poderão mesclar a redução e suspensão?**

Convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação desta MP.

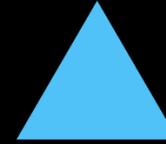
## **Se eu fizer um acordo individual e posteriormente o sindicato fizer uma negociação coletiva?**

Deverá ser observado a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva.

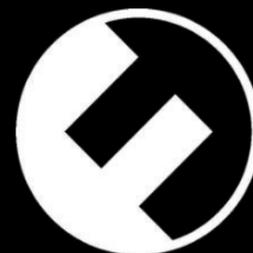
E a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, prevalecerá as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

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





# FIM DO BENEFÍCIO



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# Como e quando haverá o encerramento do benefício?

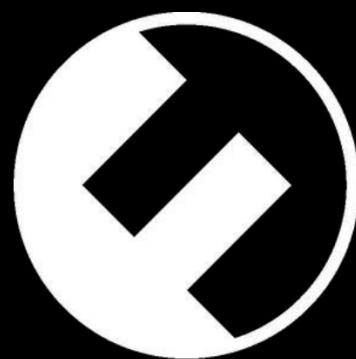
A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente ou o contrato de trabalho serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- Da data estabelecida no acordo individual/termo;
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução/suspensão pactuado.

# FONTE:



[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)



## FENACON

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ACESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

[www.fenacon.org.br](http://www.fenacon.org.br)