

ITC0006-21.TEC

Vitória – ES, 29 de abril de 2021

**Aos (às) prezados Srs. (as) Presidentes, Contadores (as), Diretores (as) e Gestores (as),**  
Cooperativas registradas no Sistema OCB/ES

Apresentamos o presente Informativo Contábil:

### MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 1.045 E 1.046 DE 2021

O Sistema OCB/ES vem, em defesa dos interesses das Cooperativas Capixabas e, observada sua função enquanto representante do segmento cooperativista, informar sobre publicação das Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046, de 28 de abril de 2021, as quais instituem o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bem como as medidas trabalhistas que podem ser novamente adotadas pelos empregadores em função da pandemia do coronavírus.

#### **I) Novo período de redução de jornada/salários e suspensão do contrato são divulgadas por MP**

Por meio da Medida Provisória nº 1.045/2021, foi instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de 120 dias com o objetivo de preservar o emprego e a 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).

Destacamos as seguintes medidas:

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

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - suspensão temporária do contrato de trabalho.

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.

## **BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

Este benefício será pago nas seguintes hipóteses:

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

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício será:

I - custeado com recursos da União;

II - de prestação mensal; e

III - devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

a) o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;

b) a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere a letra “a”; e

IV - 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.

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.

O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/1990 (Lei do Seguro-Desemprego), no momento de eventual dispensa.

## **REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO**

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias, observados os seguintes requisitos:

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

II - pactuação 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, 2 dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) 25%;

b) 50%; ou

c) 70%.

Ressalte-se que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

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.

O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo 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, na forma prevista em regulamento.

O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido (120 dias) exceto na hipótese de prorrogação do prazo.

## **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

Para que isso possa ocorrer, a suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

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

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

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 (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

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 à 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 em vigor; e

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

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

Ressalte-se que o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contado:

a) data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

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

O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho na forma prevista em regulamento.

O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido (120 dias), exceto na hipótese de prorrogação do prazo.<sup>1</sup>

(Medida Provisória nº 1.045/2021 - DOU de 28.04.2021)

## **II) Medidas que a empresa pode adotar durante 120 dias**

Por meio da Medida Provisória nº 1.046/2021, foram divulgadas as medidas trabalhistas que podem ser novamente adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias, em decorrência da pandemia do coronavírus:

- a) teletrabalho (home office) sem necessidade de aditivo ao contrato de trabalho;
- b) antecipação de férias individuais mesmo sem completar o período aquisitivo, comunicadas ao empregado com 48 horas de antecedência, podendo também ser antecipadas férias futuras;
- c) concessão de férias coletivas, comunicadas com 48 horas de antecedência, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias e dispensadas a comunicação à Secretaria Especial de Trabalho e ao sindicato;
- d) aproveitamento e a antecipação de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos (gozo de feriados antecipados), para compensação em banco de horas. O conjunto de empregados beneficiados deve ser notificado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados;
- e) banco de horas a favor do empregador ou do empregado, a ser compensado no prazo de até 18 meses. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas

---

<sup>1</sup> Fonte: Editorial IOB

diárias e poderá ser realizada aos finais de semana, observado que o trabalho em domingo é subordinado à permissão prévia da autoridade competente;

f) suspensão de exigências de exames médicos - fica suspensa, durante 120 dias, 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. Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento;

g) FGTS - os depósitos do FGTS relativos aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, poderão ser prorrogados. O recolhimento relativo a este período poderá ser realizado de em até 6 parcelas, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020, respectivamente, sem a incidência de atualização, multa e juros.<sup>2</sup>

(Medida Provisória nº 1.046/2020 - DOU de 28.04.2021)

Sendo estas nossas considerações, lembrando que nossa opinião se dá sempre “salvo melhor juízo”, devendo ser interpretada como orientação, não vinculando a decisão administrativa a ser adotada pela cooperativa.

Este informativo foi elaborado pela Analista Contábil **Andréa Zóboli Silvério (contadora, CRC-RJ 102.764/O-0 T-ES)** andrea.silverio@ocbes.coop.br, e pelos Assessores Contábeis Tributários **Elizabeth da Silva Barcelos (contadora, CRC/ES nº 19.037/O)** elizabeth.barcelos@ocbes.coop.br, **Raquel de Souza Veiga (contadora, CRC/ES nº 022.173/O-9)** raquel.veiga@ocbes.coop.br e **Victor Henrique Ribeiro Lima (contador, CRC/ES nº 017.308/O-0)** victor.lima@ocbes.coop.br, os quais encontram-se à disposição para dirimir quaisquer dúvidas através de consultas formais, preferencialmente via e-mail, e sempre repassadas através desta Superintendência. Os assuntos e pareceres são sigilosos e apenas socializados quando realmente são de interesse geral, mesmo assim omitindo o nome da cooperativa que realizou a consulta.

**Lembrete:** Repassem essas informações aos colaboradores e assessores das áreas contábil, jurídica e de pessoal.

<sup>2</sup> Fonte: Editorial IOB