

## Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020

### NORMAS TRABALHISTAS, FISCAIS E TRIBUTÁRIAS EM FACE DA CRISE DO CORONAVÍRUS

#### Questões Trabalhistas

Sindicatos patronais e de trabalhadores têm se mobilizado no sentido de definirem procedimentos em face do impacto que o isolamento, quarentena e redução das atividades têm gerado.

Estão sendo elaborados e estão em negociação aditivos às convenções coletivas de trabalho, especialmente em relação a bancos de horas, férias coletivas, redução da jornada de trabalho com redução de salário, alteração da jornada de trabalho e trabalho remoto, entre outros.

Durante o estado de calamidade pública o **empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Abaixo seguem comentários à principais dúvidas e situações que têm surgido, com base nas normas atuais. É necessário esclarecer, no entanto, que elas podem se alterar, na medida em que novas normas emanem do poder público.

#### ■ Isolamento e quarentena são ausência justificada

A Lei 13.979/2020, entre outras questões, trata da ausência dos trabalhadores que estiverem em isolamento (separação de pessoas doentes) ou quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação daquelas que não estejam doentes), como medida de prevenção.

Confirmada a contaminação de um empregado pelo COVID-19, o caso é de isolamento imediato. Ele será submetido às mesmas regras aplicadas às demais doenças, de modo que o pagamento pelos primeiros 15 dias de ausência será de responsabilidade da empresa. Após o 15º dia, se mantida a necessidade de continuidade do afastamento, o ônus financeiro será da Previdência Social, com a concessão do benefício previdenciário por auxílio doença.

## **Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020**

Em qualquer dos casos, as empresas devem avaliar a dispensa da apresentação de atestado médico para os casos de ausência de até 14 dias, com vistas a evitar idas ao sistema de saúde, e reduzir o risco de contágio, assim como a sobrecarga do sistema.

### **■ Em se tratando de isolamento ou quarentena, o trabalho remoto não pode ser imposto**

Nos termos da Lei 13.979/2020, no caso de isolamento ou quarentena, a falta é considerada justificada. Sendo assim, não é possível a imposição do trabalho remoto.

Se o empregador, como medida de cautela, optar por reduzir a frequência de pessoal no local de trabalho, combinando com os empregados a realização do trabalho remoto, isso não se enquadra nas hipóteses de quarentena ou isolamento.

A MP 927, de 22 de março de 2020 concede ao empregador a imposição de teletrabalho, mediante prévio aviso com 48 horas de antecedência.

### **■ Contrato de trabalho que não tenha previsão de trabalho remoto ou teletrabalho**

Como exposta acima, durante o estado de calamidade pública o empregador poderá determinar o teletrabalho, com 48 horas de antecedência, definindo questões sobre uso de equipamento, ressarcimento de despesas entre outros.

### **■ Como ficam as questões do Vale Transporte e Vale Alimentação no caso do trabalho remoto, quarentena ou isolamento?**

Como não há deslocamento, o Vale Transporte não é devido em nenhum dos três casos.

O Vale Refeição é um benefício cujo fornecimento não é obrigatório por lei, mas, em regra, está previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que deve prever essas situações especiais, ou ser objeto de negociação.

No caso de trabalho remoto, como o empregado trabalha de qualquer forma, ainda que remotamente, há consenso de que o Vale Refeição/Alimentação é devido.

## **Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020**

No caso de isolamento por ter contraído a COVID-19, valem as mesmas regras previstas para quem é acometido de qualquer doença. Nesse caso, deve ser observado o que estiver previsto na norma coletiva (acordo ou convenção). Não havendo tal previsão, deverá ser aplicada a política interna da empresa para os primeiros 15 dias de afastamento. Depois desse período, o empregado passa a receber o auxílio doença do INSS. Nesse caso o contrato de trabalho estará suspenso e a empresa não precisará pagar o vale.

Em relação à quarentena prevista na Lei 13.979/2020 (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação daquelas que não estejam doentes), trata-se também de ausência justificada. Assim, deverá ser observada a regra prevista na norma coletiva ou a política interna da empresa.

### **■ Novos turnos e mudança de jornada de trabalho podem ser acordados**

Novos turnos de trabalho podem ser acordados por meio de acordo individual ou coletivo de trabalho.

### **■ Pode ser instituído um banco de horas temporário**

Ficam autorizadas 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 coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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

### **▪ O aproveitamento e a antecipação de feriados**

Empregadores podem antecipar feriados para liberar funcionários durante a pandemia;

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

## **Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020**

### **■ Podem ser concedidas férias individuais**

Ainda que não cumprido todo o período aquisitivo, mediante aviso 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, que não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

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

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

### **■ Férias Coletivas**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho

### **■ Férias coletivas x licença remunerada**

Licença remunerada é o período em que há dispensa do trabalho pelo empregador, com a respectiva manutenção do pagamento de salário.

Há empresas que ao invés de concederem férias coletivas no final do ano, período em que há baixa de produção em algumas atividades, optam pela concessão de folgas remuneradas mediante a compensação das horas. Outras, por sua vez, optam pelo que chamam de recesso, sem exigir a compensação (licença remunerada).

### **■ Podem ser concedidas licenças remuneradas**

Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado. No caso de licenças remuneradas superiores a 30 dias, o empregado não terá o direito a

## Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020

férias, nos termos do artigo 133, III, da CLT, mas terá direito ao valor referente ao terço constitucional relativo a este período.

### ■ **Compensação da jornada de trabalho interrompida por conta da COVID-19**

O disposto na Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020 e, para fins trabalhistas, **constitui hipótese de força maior**, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assim, se as atividades forem paralisadas por motivo de força maior, a jornada de trabalho poderá ser compensada quando a situação voltar à normalidade. Todavia, a jornada diária não pode ser prorrogada por mais de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido. Não poderá, porém, exceder 10 horas diárias, nem 45 dias por ano.

### ▪ **O aproveitamento e a antecipação de feriados**

Empregadores podem antecipar feriados para liberar funcionários durante a pandemia.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### ▪ **A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho**

Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

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

### ■ **Redução da jornada de trabalho com redução de salário é uma possibilidade**



## Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020

De acordo com o artigo 7º, VI, da Constituição Federal, é possível reduzir a jornada, com a correspondente redução de salário, mediante negociação coletiva com o sindicato profissional da categoria.

Porém, o artigo 503, da CLT, prescreve que a redução do salário não pode ser superior a 25%.

Por outro lado, o governo deve propor por Medida Provisória ou Projeto de Lei para permitir a redução de salário e jornada de trabalho em até 50%, pelo menos no período da crise decorrente da pandemia da COVID-19.

- ❖ Assim, recomenda-se que qualquer acordo ou convenção coletiva sobre redução de jornada de trabalho com redução de salário mencione que a redução poderá ser feita dos termos da lei, sem especificar o percentual

### ■ É possível flexibilizar os horários de entrada e saída dos empregados

A empresa pode flexibilizar o horário de entrada e saída dos empregados de forma alternada, em comum acordo com os mesmos, evitando que os colaboradores usem o transporte público em horário de pico.

### ■ Doença Ocupacional

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

### ■ Suspensão dos contratos de trabalho

A Medida Provisória nº 928/2020, publicada no D.O.U. desta terça-feira, 24, revogou o artigo 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que tratou da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregado.

Basicamente, essa disposição revogada autorizava a negociação direta entre empregado e empregador, quanto aos termos da suspensão, podendo prever ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

## **Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020**

Todavia, cabe destacar que continua em vigor o artigo Art. 476-A, Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, dispõe que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia informou que nova Medida Provisória deve ser editada sobre novas condições para a suspensão dos contratos de trabalho, nas mesmas condições, porém com previsão de contrapartida do Estado.

Assim, no momento, a suspensão dos contratos de trabalho continua possível, desde que por negociação coletiva como sindicato profissional da categoria respectiva, observados os termos do artigo 471-A, da CLT.

### ■ **Prorrogação dos acordos e as convenções coletivos**

Acordos e convenções coletivas de trabalho vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

## **Questões Fiscais E Tributárias**

### ■ **Recolhimentos de impostos e contribuições | Simples Nacional**

O Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) aprovou a Resolução CGSN nº 152, de 18 de março de 2020, que prorroga o prazo para o pagamento dos tributos federais no âmbito do Simples Nacional. A medida também se aplica aos Microempreendedores Individuais (MEI).

Com isso, o pagamento referente aos tributos federais apurados no Programa Gerador do Documento de Arrecadação do Simples Nacional – Declaratório (PGDAS-D) e Programa Gerador do DAS para o MEI (PGMEI), foram prorrogados da seguinte forma:

## **Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020**

- I – O período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, fica com vencimento para 20 de outubro de 2020;
- II – O período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, fica com vencimento para 20 de novembro de 2020;
- III– O período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, fica com vencimento para 21 de dezembro de 2020.

O período de apuração Fevereiro de 2020, com vencimento em 20 de março de 2020, está com a data de vencimento mantida.

### **■ Encargos trabalhistas**

O prazo de pagamento do FGTS foi diferido por três meses. Referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada (até seis parcelas), sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos e, ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Pelo mesmo prazo, haverá redução de 50% das contribuições do Sistema S.

### **■ PGFN suspende cobranças e facilita pagamentos**

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) tomou um conjunto de medidas para suspender atos de cobrança e facilitar a renegociação de dívidas. A autorização foi dada pelo Ministério da Economia, com base na Medida Provisória nº 899, de 2019.

Além da suspensão de medidas de cobrança pelo prazo de 90 dias, foi aberto um parcelamento extraordinário para o momento de crise e outras providências não estão descartadas, segundo a PGFN.



## Diretoria: Recursos Humanos Data: 24/03/2020

Durante 90 dias, a PGFN deixará de instaurar novos procedimentos de cobrança, encaminhar certidões da dívida ativa (CDAs) para cartórios de protesto e instaurar procedimentos de exclusão de parcelamentos em atraso.

Pelo mesmo período, ficam suspensos os prazos para os contribuintes apresentarem impugnações administrativas no âmbito dos procedimentos de cobrança.

O órgão também estabeleceu condições facilitadas para a renegociação de débitos inscritos na dívida ativa (diferentes das estabelecidas pela MP). A adesão deve ser feita por meio da plataforma Regularize, envolvendo pagamento de entrada equivalente a 1% do valor dos débitos a serem negociados, dividido em até três parcelas. O parcelamento do restante será em 81 ou 97 meses. O prazo maior é para o empresário individual, microempresa, de pequeno porte ou pessoa natural.

### ▪ CND

O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, **prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.**

**DIRETORIA DE RH - ABERC**

**Diretoria: Recursos Humanos Data: 25/03/2020**

### **NORMAS TRABALHISTAS, FISCAIS E TRIBUTÁRIAS EM FACE DA CRISE DO CORONAVÍRUS**

#### **Salário Hora – Admissibilidade de Adoção**

O artigo 468 da CLT prescreve que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O empregado mensalista recebe sempre o mesmo valor de remuneração mensal, já incluído o repouso semanal remunerado, independentemente do número de dias do mês.

Por conta do artigo 2º da MP 927/2020, durante o estado de calamidade pública o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Dessa forma a alteração de regime mensalista para horista somente poderá ocorrer se houver concordância por escrito do empregado. O principal fundamento é a preservação do emprego e é recomendado, que seja previsto de forma provisória, ou seja, enquanto permanecer o estado de calamidade.

Cabe lembrar que outra alternativa é a negociação de redução de jornada de trabalho e salário. O limite no momento é de redução de 25%, mas o governo avalia alteração desse limite para 50%.

No caso da alteração de mensalista para horista a negociação é individual. Na redução da jornada e salário deve ser negociada com o sindicato profissional.

**DIRETORIA DE RH - ABERC**