

Efeitos do Coronavírus nos contratos de trabalho a partir da MP 927, de 22 de março de 2020

1. O objetivo deste trabalho é trazer novas orientações aos atores da relação empregatícia, em especial com a recente publicação da Medida Provisória 927 de 22/03/2020, sem qualquer pretensão de ser o guia definitivo, já que a cada dia que passa novos panoramas se delineiam, novos atos, disposições e decretos são tomados pelas Autoridades na expectativa de dar um mínimo de segurança aos cidadãos.

2. A seguir, passa-se a trazer o que há de concreto na legislação e que pode ser adotado imediatamente pelas empresas, no melhor interesse dos seus empregados.

3. As determinações contidas na MP serão aplicáveis durante o estado de calamidade pública e, fica caracterizado, para fins trabalhistas, que constitui hipótese de força maior nos termos do art. 501 da CLT.

4. Com a presente medida provisória fica autorizado:

1) TELETRABALHO ou “HOME OFFICE”

5. Como a recomendação de todas as autoridades de saúde de “ficar em casa” passou a ser entoada como um mantra por toda a sociedade, tratar-se-á primeiramente da modalidade de prestação de serviços através do teletrabalho.

6. Este modo de prestação da atividade laboral foi inserido pela Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) que introduziu os artigos 75-A a E na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para permitir a realização do trabalho preponderantemente fora das dependências do trabalhador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que permitam a realização em casa dos expedientes antes realizados no ambiente da empresa.

7. Todas as empresas que possuem trabalhadores em escritórios ou cujas atividades possam ser realizadas remotamente têm sido incentivadas a converter o modo de prestação de serviços de presencial para teletrabalho.

8. O regime de teletrabalho pode ser estabelecido para novas contratações, como também para aqueles que já realizavam as atividades na empresa, neste caso, há necessidade de se pactuar um aditivo contratual, com cláusulas específicas, conforme o modelo anexo, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, nos termos do art. 4º, § 3º da MP 927/2020.

9. É importante destacar que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

10. A MP prevê ainda que poderá ser realizada a alteração dos regimes presencial/teletrabalho, garantido prazo de transição mínimo de quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

11. Outro ponto importante é que a empresa deverá providenciar os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ou

seja, o computador, celular e conexão com a internet suficiente para que o trabalho seja desempenhado com a qualidade exigida pelo empregador.

12. Os custos que o empregado tiver com a transição de regimes também deve ser reembolsado pela empresa, considerando que é ela quem assume os riscos da atividade econômica, não podendo estes serem transferidos ao trabalhador.

13. A MP permitiu ainda a utilização do teletrabalho aos estagiários e aprendizes, nos termos do art. 5º.

14. Por derradeiro, optando por esta modalidade, a empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Esta condição se reveste de maior importância diante da pandemia de coronavírus, devendo a empresa reforçar as recomendações de higiene, mesmo que o trabalhador não esteja sob sua permanente supervisão.

2) INTERRUPÇÃO TEMPORÁRIA ART. 61, §3º DA CLT

15. Algumas empresas, contudo, não tem condições de determinar que o trabalho de seus empregados seja realizado remotamente ou em regime de teletrabalho, seja pela natureza da atividade, seja pela impossibilidade de fornecimento da infraestrutura necessária para o desempenho de atividades fora do ambiente laboral.

16. É o caso da construção civil, por exemplo, fortemente impactada pela crise gerada com a propagação do coronavírus. As cidades cujo número de casos de infectados pela doença cresce exponencialmente têm determinado medidas de paralisação imediata de atividades, proibindo aglomerações e assim, suspendendo a continuidade de obras em seu território.

17. Diante de um evento caracterizador de força maior, ainda mais quando determinada por ato de autoridade governamental, as empresas se deparam com a hipótese de interrupção temporária do trabalho, nos termos do art. 61, § 3º da CLT.

18. Este dispositivo permite que a empresa “recupere” o tempo perdido determinando que os empregados realizem, no retorno das atividades, até 2 horas extras por dia por até 45 dias por ano.

19. Assim, caso a suspensão seja de 10 dias, a empresa terá um “saldo” de 80 horas a compensar, podendo exigir que os empregados trabalhem até 2 horas extras diárias até que o período seja integralmente quitado.

20. Mas essa compensação tem limite de 45 dias por ano, o que vale dizer que, mesmo que a paralisação ultrapasse 90 horas de tempo perdido, este será o máximo de recuperação possível, considerando que o empregador determine a realização de 2 horas extraordinárias diárias.

21. Resumindo, nesta hipótese, a empresa pagará ao empregado os salários do período de paralisação, e exigirá em troca que o trabalhador realize horas extraordinárias sem a respectiva remuneração legal. 22. No retorno das atividades, a empresa deverá solicitar prévia autorização da autoridade competente, devendo, para tanto, encaminhar à representação local da Secretaria do Trabalho, em expediente com o seguinte teor:

“À SECRETARIA DO TRABALHO DA CIDADE DE ____ REF.: INTERRUPÇÃO TEMPORÁRIA – RECUPERAÇÃO DE TEMPO PERDIDO A empresa xxxxx, afetada fortemente com os efeitos da pandemia de Coronavírus no período de março de 2020, tendo sido forçada a interromper temporariamente as suas atividades por motivo de força maior e obedecendo às recomendações da OMS e das Autoridades locais em saúde, vem, com o devido acato requerer à V. Sa. a AUTORIZAÇÃO para compensação da jornada dos seguintes empregados, nos termos do § 3º do Art. 61 da CLT.

Espera deferimento,

Cidade, data.

Nome e carimbo do empregador.”

3) COMPENSAÇÃO DE JORNADA (BANCO DE HORAS)

23. A interrupção temporária se afigura como importante instrumento de compensação de jornada em casos de paralisação por motivos de força maior.

24. Contudo, como visto, o alcance da compensação acaba sendo limitado pelo dispositivo contido no § 3º do art. 61 da CLT, já que a empresa pode compensar no máximo 90 horas de paralisação, o que representa pouco mais de 11 dias de parada.

25. Muitos especialistas e até mesmo autoridades públicas preveem que a necessidade de isolamento social pode se prolongar por meses, o que tornaria necessário suspender os contratos de trabalho por meses.

26. Nesse cenário, a MP 927/2020 ampliou a possibilidade de fixação de bancos de horas, com o estabelecimento mediante acordo individual ou coletivo e aumentando o prazo de compensação para até 18 meses após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

27. Nessa modalidade de compensação, as empresas afastam os empregados das suas atividades, pagando os salários normalmente, exigindo em troca um saldo negativo no banco de horas, que pode ser compensado com a majoração da jornada em até duas horas, respeitado o limite de 10 horas diárias, pelo período de até 18 meses.

28. O acordo individual deve ser formal e com a concordância do empregado. Abaixo apresentamos modelo orientativo:

“ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

Pelo presente acordo individual de banco de horas para compensação de jornada de trabalho, firmado entre a empresa (nome) pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ (informar), com endereço à (informar), representada pela sócia proprietária, (informar), e seu empregado (nome), inscrito(a) no CPF sob o no (informar) e portador da CTPS no (informar) Série (informar), fica convencionado que o horário normal de trabalho será de 44 horas semanais, sendo 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira, e 4 horas aos sábados.

As partes convenientes ajustam a implantação do sistema de Banco de Horas estabelecendo-se: As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo.

O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

O

Regime de Banco de Horas só poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

A compensação de horas deverá ocorrer no período máximo de 18 (dezoito) meses.

No caso de haver crédito no final do período, a empresa obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional

de 50% (cinquenta por cento). Se houver horas negativas estas deverão ser compensadas no mesmo período ou descontadas na rescisão.

E, por estarem em pelo acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

Cidade, data.

EMPREGADO

EMPREGADOR”

4) FÉRIAS INDIVIDUAIS E ANTECIPAÇÃO

29. Outra possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho no período de decretação de estado de calamidade pública é a concessão de férias aos empregados. Muitos questionarão que a concessão de férias neste momento em que as opções de lazer estão limitadas não atende ao interesse do trabalhador.

30. Contudo, a própria CLT já previa que as férias são concedidas por a todo empregador, ou seja, por decisão da empresa, atendendo aos seus interesses. Obviamente que o trabalhador tem possibilidade de negociar a época da concessão, atendendo também aos seus interesses, mas com a decretação do estado de calamidade, a empresa terá a prerrogativa de conceder férias aos seus empregados.

31. A MP 927/2020 permitiu ainda a antecipação das férias para aqueles empregados que sequer possuem período aquisitivo completo, determinando que a empresa os informe 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.

32. Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

33. A depender da situação e do prolongamento das paralisações das atividades, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

34. A MP autorizou que o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, revogando expressamente a regra da CLT que previa o pagamento com antecedência mínima de 2 dias antes do início do respectivo período.

35. Ainda, o adicional de 1/3, que antes deveria ser pago juntamente com o valor das férias, com a nova regra, poderá ser quitado até a data em que é devida a gratificação natalina (13o Salário);

5) FÉRIAS COLETIVAS

36. No caso das férias coletivas, o regramento é bastante semelhante, diferindo apenas na quantidade de empregados afetados, que pode ser toda a coletividade de uma empresa, ou um setor específico, nos termos do art. 139 da CLT.

37. A MP inova determinando que não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2 períodos) e o limite mínimo de dias corridos (10 dias) previstos na CLT, ou seja, podemos interpretar que o empregador poderá conceder um único período de 30 dias ou mais de 2 períodos, um deles até mesmo com menos de 10 dias.

38. Outra novidade é a dispensa da comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, o que se justifica plenamente pela dificuldade de atendimento destes órgãos no momento que se apresenta.

6) LICENÇA REMUNERADA

39. O momento é de contenção de despesas, evidentemente, mas há aqueles empregadores que optam por dispensar os empregados, remunerando o período sem exigir contrapartida alguma. É o caso da licença remunerada.

40. A empresa pode conceder tal benefício aos seus empregados simplesmente determinando que estes fiquem em casa, garantindo o pagamento dos salários.

41. A licença remunerada que ultrapassa 30 dias, contudo, retira do empregado o direito à férias, nos termos do art. 133, II da CLT.

7) PRORROGAÇÃO DO PAGAMENTO DE FGTS

42. A MP recém-editada prevê um alívio no caixa da empresa, permitindo a suspensão temporária dos depósitos de FGTS dos seus empregados, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

43. O recolhimento dos meses referidos poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e encargos em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

8) DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR

44. Como já foi dito, o momento em que vivemos é de muitas dúvidas e apreensão acerca do que é certo e errado, qual a melhor atitude tomar, quais implicações e riscos de cada decisão do empresário nos próximos meses.

45. Uma das dúvidas mais frequentes é se a empresa pode obrigar o empregado a permanecer trabalhando, mesmo que as autoridades recomendem que todos fiquem em casa.

46. Bem, como no momento não há qualquer proibição de desempenho de atividades, obviamente que a mera recomendação de não sair de casa não tem carga obrigacional.

47. Assim, são os empregadores que devem decidir sobre a conveniência e oportunidade da manutenção de suas atividades (enquanto não haja proibição) e exigir a presença física de seus empregados.

48. Mas e se o empregado faltar ao trabalho, mesmo com ordem expressa para comparecer? A resposta é que estaríamos diante de uma situação de insubordinação, prevista no art. 482 da CLT, ensejando a aplicação de penalidades de advertência, suspensão e até mesmo a rescisão do contrato por justa causa.

49. Por outro lado, a empresa que exigir a presença do empregado tem o dever de manter o ambiente de trabalho sadio, fornecendo Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva habituais e aqueles recomendados pelas autoridades em saúde para conter a disseminação do Coronavírus (loais para higienização das mãos, álcool em gel, mascaras e luvas, etc). Se a empresa falhar nesta obrigação e expor os seus empregados a risco manifesto de contágio, obviamente que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, nos termos do art. 483 da CLT. 50.

9) LEI 13.979/2020

51. A edição da Lei 13.979/2020 trouxe também impactos nas relações de trabalho, na medida em que esta norma traz regras de interpretação das situações de emergência a serem decretadas pelas autoridades governamentais, como quarentena, isolamento, entre outras.

52. A lei considera falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas tomadas pelas autoridades (quarentena, isolamento, etc).

53. Assim, além das hipóteses de abono de faltas previstas na CLT, a nova lei traz hipótese específica de justificação de ausências ao trabalho em caso de decretação de quarentena, por exemplo.

54. Como a lei trata de justificativa das ausências do empregado, resta claro que a responsabilidade pelo pagamento é da Empresa, no entanto, a interpretação sistemática das normas permite concluir que o empregados deverá pagar até o 15o dia, em caso de afastamento e que, a partir do 16o dia, os pagamentos deverão ser efetuados pelo INSS.

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS TRIBUTÁRIAS – COVID-19

ÂMBITO FEDERAL

RESOLUÇÃO DO COMITÊ GESTOR DO SIMPLES NACIONAL No 152, DE 18 DE MARÇO DE 2020

Tal medida posterga o prazo de pagamento do Simples Nacional da seguinte forma:

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; e

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.

MEDIDA PROVISÓRIA No 927 de 22 MARÇO DE 2020.

As parcelas relativas ao FGTS exigidas do empregador, relativas aos meses de março, abril e maio de 2020 ficam suspensas e, poderão ser pagas de forma parcelada em até seis parcelas iguais e sem incidência de atualização, multas e encargos, devidas (parcelas) no sétimo dia útil de cada mês a partir de julho de 2020.

PORTARIA PGFN No 7.821 DE 18 DE MARÇO DE 2020

Suspensão por 90 dias de prazos processuais nos processos administrativos fiscais em âmbito da Procuradoria da Fazenda Nacional; bem como a suspensão, por igual prazo (90 dias), de procedimentos administrativos de cobrança de tributos (apresentação de protesto de Certidões de Dívida Ativa) e a exclusão de contribuintes de parcelamentos por inadimplência.

PORTARIA RFB No 543 DE 20 DE MARÇO DE 2020

Suspensão de prazos processuais e de cobrança em âmbito da Secretaria da Receita Federal até 29 de maio de 2020.

PORTARIA No 8.112 DE 20 DE MARÇO DE 2020 DO CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS – CARF

Suspensão de prazos para práticas processuais em processos administrativos em âmbito do CARF.

PORTARIA CONJUNTA SRFB/PGFN No555 DE 23/03/2020

Confere prorrogação em 90 dias a validade de Certidões Negativas de Débitos (CND) e Positivas com Efeitos de Negativas de Débitos relativas à Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND).

ÂMBITO ESTADUAL

DECRETO No 15.397 DE 20 DE MARÇO DE 2020

Suspensão de publicações de decisões e intimações de partes e advogados em processos administrativos fiscais em toda administração estadual, daí, por óbvio, incluídos os processos administrativos fiscais em trâmite na Secretaria de Fazenda Estadual e no Tribunal de Assuntos Tributários – TAT.

ÂMBITO MUNICIPAL – Campo Grande

DECRETO No 14.195 DE 18 DE MARÇO DE 2020

Suspende todos os prazos de processos administrativos, para interposição de reclamações ou recursos administrativos, inclusive os tributários.

DECRETO No 14.214 DE 23 DE MARÇO DE 2020

Tal medida suspende o vencimento do IPTU e do ISSQN pelo período de 15 dias, contados de 23 de março a 6 de abril de 2020. Os mesmos poderão ser parcelados nos termos contidos na Lei Complementar no 129, de 9 de fevereiro de 2008. Neste período, fica proibido o protesto da dívida e a negativação do contribuinte nos órgãos respectivos. Os impostos com vencimentos compreendidos no período de 23 de março a 6 de abril de 2020 terão seu vencimento postergados para o dia 7 de abril de 2020.

** Advogado Daniel Pasqualotto - Presidente da Comissão de Assuntos Tributários*

**Advogados Luiz Brito Filho e Gustavo Bittencourt Vieira*