

NOTA EXPLICATIVA

Prezado Cliente,

Identificamos que ocorreram muitas dúvidas em relação ao Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 (estado de calamidade pública), Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (emergência de saúde pública de importância internacional) e Medida Provisória 927, aprovada em 22 de março de 2020 (medidas trabalhistas).

Ressalte-se inicialmente que todas essas normas foram editadas para o enfrentamento do período de estado de calamidade pública decorrentes da Pandemia do coronavírus, entretanto, devem ser aplicadas no momento para manter alguma segurança jurídica - vez que o momento é de instabilidade -, evitando o aumento de futuros passivos trabalhistas.

Para um melhor entendimento das normas jurídicas e com o objetivo de auxiliar as empresas/ clientes/ amigos elaboramos uma nota explicativa com os pontos que consideramos mais relevantes dos textos legais:

1- Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020

1.1 - §3º do artigo 3º da Lei nº 13.979/2020, faltas ao serviço relacionadas a essas medidas devem ser consideradas justificadas.

É considerada falta justificada ao serviço público, ou à atividade laboral privada, o período de ausência decorrente, entre outras, das seguintes medidas:

I - isolamento: como tal considerada a separação de pessoas doentes ou contaminadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus;

II - quarentena: que consiste na restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes,



marra, teixeira & sabino
ADVOGADOS ASSOCIADOS



também de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus;

III - determinação de realização compulsória de:

- a) exames médicos;
- b) testes laboratoriais;
- c) coleta de amostras clínicas;
- d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou
- e) tratamentos médicos específicos;

Assim, a empresa deve impor o afastamento temporário (não a quarentena ou isolamento) do funcionário nessas hipóteses acima. Havendo possibilidade, e sendo o caso, o regime de *home office* pode ser adotado sem as formalidades impostas por lei, conforme será abordado abaixo.

Em relação a atestados, caso o funcionário apresente algum, a situação será a mesma do auxílio doença. Ou seja, os 15 primeiros dias serão abonados pela empresa e a partir do 16º dia deverá o empregado ser encaminhado ao INSS.

Considerando a necessidade de controle de riscos e embasamento jurídico para se evitar a criação de passivo nas relações de trabalho, listamos abaixo algumas considerações e precauções que se aconselha serem tomadas:

1.2 - CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR E DOENÇA OCUPACIONAL (artigo 19 da Lei 8.213/91).

Apesar de constar no artigo 29 da MP 927/2020 que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, a interpretação a ser adotada deve ser a mais coerente com os princípios constitucionais e a legislação vigente.

Nesse sentido, entende-se que a contaminação do empregado poderá eventualmente ser considerada doença ocupacional (artigo 19 da Lei 8.213/91), desde que contraída **dentro da empresa** e seja **comprovada a responsabilidade do empregador pela contaminação** ou por **omissão** de medidas protetivas a proliferação do vírus, nos termos da Lei Previdenciária.



marra, teixeira & sabino
ADVOGADOS ASSOCIADOS



1.3 - MÉDICO DO TRABALHO

Não cabe ao empregador impor a seus empregados situações de **quarentena, isolamento ou realização aleatória de exames médicos**. Tal responsabilidade incumbe ao médico do trabalho, em caso de suspeita de contágio.

Sugerimos que a medicina e segurança do trabalho da empresa seja comunicada sobre o retorno do empregado com sintomas e que referido empregado passe por exame periódico, antes do seu retorno ao trabalho.

A medicina e segurança do trabalho são matérias inseridas no Direito Tutelar do Trabalho, pois o seu intuito é zelar pela vida do trabalhador, evitando acidentes, preservando a saúde, bem como propiciando a humanização do trabalho.

O médico do trabalho deve comunicar apenas às autoridades, tratando o diagnóstico de forma sigilosa no ambiente de trabalho do empregado, nos termos das normas regulamentadoras aplicadas e às diretrizes dos Conselhos Regionais de Medicina.

Ou seja, o médico do trabalho deve preservar a identidade e os dados sensíveis dos envolvidos nos termos da Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados.

Assim, havendo a constatação da presença de sintomas, o médico deve orientar e requerer a realização de exames ao empregado.

O empregado **NÃO PODE OMITIR SINTOMAS DA DOENÇA** e/ou se negar a adotar medidas de segurança e higiene comum a todos, como o uso de álcool gel, higienização periódica de mãos etc., tal recusa equivale a não uso deliberado de equipamento de proteção individual (EPI). Omissão ou recusa do empregado pode ensejar sua dispensa por justa causa.

2 - A Medida Provisória nº. 927 de 22 de março de 2020

Nota 1: Apesar do que consta no artigo 2º da MP 927/2020, que afirma a **preponderância de negociação individual** sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, havendo necessidade de redução de jornada de trabalho, redução salarial ou de benefícios previstos em leis, convenção ou acordo coletivo, para maior segurança jurídica, **orienta-se ao empregador negociar previamente com o sindicato dos trabalhadores, haja vista que**



marra, teixeira & sabino
ADVOGADOS ASSOCIADOS



mesmo diante do estado de calamidade pública, tais alterações podem posteriormente ser consideradas inconstitucionais pelo Tribunal Superior do Trabalhista e Supremo Tribunal Federal, gerando passivo trabalhista no futuro.

Nota 2: São consideradas válidas todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores nos 30 dias anteriores à edição da MP 927/2020, desde que tais medidas não contrariem as determinações da mesma.

Nota 3: As regulamentações que dizem respeito ao trabalho em Teleatendimento e Telemarketing não se aplicam aos trabalhadores que tiverem seu regime de trabalho alterado para o Teletrabalho, nos termos da MP 927/2020.

Nota 4: Todas as comunicações sobre as medidas que interfiram na relação de trabalho, jornada etc devem ser formalizadas individualmente, via notificação por escrito ou por meio eletrônico, considerando o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

2.1 - Teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho/*home office*, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Portanto, para alterar o regime presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, basta que o empregador comunique o empregado, **por escrito ou por meio eletrônico** (e-mail, WhatsApp, SMS, Messenger, etc.), com antecedência mínima de 48 horas.

Visando a maior segurança jurídica, aconselhamos que a alteração do regime para o Teletrabalho seja feita via assinatura de contrato aditivo de trabalho, prevendo a forma de entrega das atividades, duração da jornada e o regime de comodato de eventuais ferramentas de trabalho disponibilizadas pela empresa.

A adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para **estagiários e aprendizes** foi permitida pela MP 927/2020, porém aconselha-se a tomada de precauções quanto a jornada específica e a formalização da alteração do regime de trabalho em aditivo contratual.



2.2 - Férias Individuais e Coletivas

O empregador deve **informar** ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, **no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico**, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

A concessão das férias individuais deve obedecer aos seguintes critérios:

- Período mínimo de 5 dias corridos;
- Poderão ser concedidas mesmo que o período aquisitivo não tenha sido completado;
- Poderão ser antecipadas para períodos aquisitivos futuros, mediante **acordo individual escrito**;
- O pagamento das férias poderá ser feito **até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias**;
- O pagamento de 1/3 adicional de férias poderá ser **pago após a concessão das férias, desde que seja paga até o dia 20 de dezembro**.

O empregador poderá ainda conceder férias coletivas e deverá **notificar** o **conjunto** de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, **48 horas**, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

A concessão das férias coletivas **não** precisa ser comunicada ao Ministério da Economia ou ao sindicato da categoria.

2.3 - Antecipação da Folga nos Feriados

As folgas referentes aos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser antecipadas pelos empregadores, devendo previamente **notificar, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas, o conjunto** de empregados que serão beneficiados, devendo na notificação constar especificamente os feriados que serão aproveitados.

Os feriados religiosos também poderão ser compensados, podendo também ser utilizados na compensação do saldo de banco de horas, desde que haja concordância do empregado, por meio de manifestação em acordo individual escrito.

2.4 - Banco de horas

A MP 927/2020 autorizou ao empregador a a interrupção de suas atividades 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 **18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.**

É também prudente que, antes de promover tais mudanças, o empregador tente negociar com o sindicato dos empregados, para validar a criação do regime especial de compensação via banco de horas e evitar posterior criação de passivo trabalhista.

2.5 - Prorrogação Automática dos Acordos e Convenção Coletiva

No caso de acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos, dentro de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927/2020, os mesmos poderão ser prorrogados, **a critério do empregador,** pelo prazo de 90 dias, após o término da vigência da norma coletiva.

2.6 - Suspensão das Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Foi suspensa pela MP 927/2020 a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares (exames periódicos), exceto os exames demissionais, que poderá ser dispensado caso tenha sido feito pelo empregado um exame médico ocupacional há menos de 180 dias

Porém, os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares não realizados deverão ser feitos no prazo de até 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, ou por prazo inferior, na hipótese de o médico coordenador de PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado.

A composição atual da CIPA poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.



2.7 - Estabelecimentos de Saúde – Jornada 12 x 36

Foi permitido aos estabelecimentos de saúde, desde que mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 x 36:

- Prorrogar a jornada de trabalho, em razão de motivo de força maior ou para realizar trabalho inadiável ou que se não for feito possa acarretar grave prejuízo; (art. 61 da CLT)
- Adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.

As horas suplementares computadas em razão dessas medidas, poderão ser compensadas no prazo de 18 meses, após o encerramento do estado de calamidade pública, por banco de horas ou ser remuneradas como hora extra.

2.8 - Autos de Infração – Suspensão dos prazos para apresentação de Defesa

A partir de 22/03/2020 os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos referentes a autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficarão suspensos.

Durante o estado de calamidade pública a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia será feita de forma orientadora, com exceção nas seguintes irregularidades:

- Ausência de registro de empregado, a partir de denúncias;
- Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- Ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

2.9 - Recolhimento do FGTS

Independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade ou de adesão prévia, a MP 927/2020



marra, teixeira & sabino
ADVOGADOS ASSOCIADOS



suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências:

- março/2020 – com vencimento em abril/2020;
- abril/2020 – com vencimento em maio/2020;
- maio/2020 – com vencimento junho/2020.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada (em até 6 parcelas a contar de julho/2020), sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei 8.036/1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão cessará, em relação aos recolhimentos do empregado, ficando o empregador obrigado a recolher os valores correspondentes (sem multa e juros) no prazo legal e ao depósito da multa de 40% do saldo do FGTS.

3 - Resolução nº 152, de 18 de março de 2020 - O PAGAMENTO DOS TRIBUTOS FEDERAIS DO SIMPLES NACIONAL FOI PRORROGADO - na Resolução nº 152, de 18 de março de 2020

O pagamento dos tributos federais do Simple Nacional foi prorrogado. Desta forma, o acerto referente aos meses de março, abril e maio deste ano ficou postergado para outubro, novembro e dezembro, respectivamente.

Os períodos de apuração serão mantidos - março, abril e maio de 2020. Os tributos estaduais e municipais, até o momento, não foram contemplados.

O Comitê Gestor do Simples Nacional iniciou nova votação pedindo a aprovação de Estados e Municípios para a inclusão do ICMS e do ISS nessa prorrogação. Por enquanto, orienta-se as empresas que em abril, quando forem feitos os cálculos dos valores devidos em março, utilizem uma guia avulsa para pagamento dos tributos de ICMS e ISS, excluindo os de competência federal (IRPJ, IPI, CSLL, PIS, COFINS e CPP).

O mesmo entendimento se estende ao Microempreendedor Individual (MEI), optante do Simples Nacional. Terá o diferimento da Contribuição Previdenciária, não contemplando o ISS ou ICMS.

Os efeitos desta medida são aplicáveis apenas às contribuições correntes, não se estendendo a parcelamentos.



marra, teixeira & sabino
ADVOGADOS ASSOCIADOS



4 - Portaria Conjunta RFB/PGFN n.º 555/2020

Foi publicada no DOU, na presente data, a Portaria Conjunta RFB/PGFN n.º 555/2020 estabelecendo a prorrogação, por 90 (noventa) dias, do prazo de validade das Certidões Negativas de Débitos (CND) e das Certidões Positivas com Efeitos de Negativas (CPD-EN), relativas à Créditos Tributários federais e à Dívida Ativa da União

A medida, por ora, vale apenas para as Certidões que já foram expedidas e ainda estão no período de validade.

É o nosso parecer nesse instante, ressalvando atualizações futuras em face da possibilidade da edição de nova MP pelo Poder Executivo.

A EQUIPE MARRA, TEIXEIRA & SABINO e FREITAS, BARBOSA & RIBEIRO permanece à disposição para eventuais esclarecimentos.