

Mirassol d'Oeste - MT, 08 de abril de 2020.

Circular DP nº 005/2020

De: C & L Contabilidade

Para: Todos os clientes

Referente: Impactos - COVID-19

Por meio da Lei nº 13.979/2020 , regulamentada pela Portaria MS nº 356/2020 , do Ministério da Saúde, da Medida Provisória nº 927/2020 , alterada pela Medida Provisória nº 928/2020 ; da Portaria MS nº 454/2020 e da Medida Provisória nº 936/2020 , foram determinadas as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional e internacional, em decorrência da Infecção Humana pelo Coronavírus (COVID-19), inclusive no âmbito do trabalho. Tratam-se, portanto, de medidas temporárias que irão vigorar enquanto perdurar o estado de emergência internacional pelo Coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Neste texto, abordamos apenas as medidas adotadas no âmbito do trabalho e as consequências trabalhistas e previdenciárias trazidas por esta pandemia, cujas informações sintetizamos no quadro a seguir:

Isolamento	Determinado por prescrição médica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por mais 14 dias, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.
Quarentena	Determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado, editado por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.
Outras medidas que podem ser adotadas	Além do isolamento e da quarentena, podem ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas, as quais têm caráter obrigatório: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas; e) tratamentos médicos específicos; ou f) estudo ou investigação epidemiológica.
Faltas ao serviço - Abono	As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena e demais medidas obrigatórias, como realização de exames, testes, vacinação, tratamento etc., serão consideradas faltas justificadas ao serviço e, segundo entendemos, serão abonadas pelo empregador.

Home office - Adoção	Entre as medidas temporárias de proteção, a mais eficiente é a adoção, quando possível, do sistema de home office. Essa medida traz significativas vantagens, uma vez que evita a exposição dos empregados ao agente nocivo, diminuindo a propagação do Coronavírus.
Férias coletivas - Concessão	Poderão ser concedidas como outra medida de emergência, por certo que acarretarão também a proteção da saúde dos trabalhadores, mediante a diminuição da exposição destes aos fatores de risco (contato com pessoas infectadas). A comunicação da medida aos empregados poderá ser feita com 48 horas de antecedência, ficando dispensada a comunicação à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPT).
Férias individuais - Antecipação	O empregador poderá antecipar a concessão de férias individuais mesmo sem período aquisitivo completo. Podendo também, negociar a antecipação de férias futuras.
Aproveitamento e antecipação de feriados	O empregador, poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Os feriados podem, também, ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.
Banco de horas	Poderá ser estabelecido o banco de horas, a favor da empresa ou do empregado, para a posterior compensação nos 18 meses após a cessação do estado de calamidade pública.
Regras de segurança e saúde no trabalho	Será suspensa durante o período de calamidade pública o cumprimento das seguintes regras de segurança e saúde no trabalho: a) realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais; b) realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. As Cipa poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.
FGTS - Prorrogação de prazo para depósitos	O recolhimento do FGTS relativos às competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado em 6 parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos juros, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Caso o recolhimento da parcela não seja efetuado no prazo fixado, estará sujeito à multa e aos demais encargos legais e, ainda, ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.
Documentos coletivos - Efeitos - Prorrogação	Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado de 22.03.2020, poderão ser

	prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.
Abono anual	No ano de 2020, o pagamento do abono anual a quem recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em 2 parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma: a) a primeira correspondente a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e paga juntamente com os benefícios dessa competência; e b) a segunda correspondente à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.
Contribuições previdenciárias devida pelas empresas e empregadores doméstico - Prorrogação de prazo de recolhimento.	O prazo de recolhimento das contribuições previdenciárias das empresas e equiparados equivalente a 20% ou 22,5%, conforme o caso, incidente sobre a remuneração de empregados, contribuintes individuais e trabalhadores avulsos, bem como as contribuições para o GILLRAT, relativas às competências março e abril/2020, foi prorrogado para 20.08.2020 e 20.10.2020, respectivamente. O prazo de recolhimento das contribuições previdenciárias a cargo do empregador doméstico (8% e 0,8%) relativas às competências março e abril/2020 foi prorrogado para 07.08.2020 e 07.10.2020, respectivamente.
Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat)	O principal objetivo da Sipat é conscientizar empregados e empregadores da necessidade de evitar acidentes e doenças do trabalho, estabelecendo as medidas a serem tomadas para impedir a sua ocorrência. Neste momento, para evitar ou mitigar a contaminação dos trabalhadores seja no ambiente de trabalho ou nos deslocamentos, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) pode tomar para si a responsabilidade de esclarecê-los acerca das formas de evitar o contágio e se proteger contra o vírus.
Auxílio-doença - Direito	O simples fato de o empregado estar isolado ou em quarentena, mas sem apresentar sintomas que o incapacite para o trabalho, não lhe confere o direito ao benefício previdenciário. Por outro lado, se a contaminação pelo Coronavírus acarretou agravos à saúde do empregado, tendo afetado a sua capacidade laboral por mais de 15 dias, atestada por médico, este fará jus ao benefício previdenciário a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. Se a incapacidade for decorrente do coronavírus, a empresa poderá deduzir das contribuições previdenciárias devidas, o valor correspondente aos 15 primeiros dias de afastamento, limitado a R\$ 6.101,06 (limite máximo do salário de contribuição).
Descumprimento das medidas - Consequências	O descumprimento, seja da medida de isolamento ou da medida de quarentena, acarretará a responsabilização, nos termos previstos em lei.

	Caberá ao médico ou ao agente de vigilância epidemiológica informar à autoridade policial e ao Ministério Público sobre o descumprimento das medidas.
Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda	O programa será aplicado apenas durante o estado de calamidade pública e comporta as seguintes medidas: a) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e b) suspensão temporária do contrato de trabalho; c) pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda	O benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia e será devido mensalmente a partir da data do início da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, será custeado com recursos da União.
Benefício emergencial - Valor	O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições: a) na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e b) na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: - b.1) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou - b.2) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, no caso de empresa que auferiu, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.
Ajuda compensatória	Na hipótese de suspensão de contrato de trabalho, se a empresa auferiu, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, ficará obrigada a conceder ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.
Redução proporcional de jornada e salário	Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, observando que: a) deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho; b) a redução será estabelecida mediante acordo individual(*) escrito entre empregador e empregado e c) a redução da jornada de trabalho e de salário, deverá ocorrer exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) 25%; b) 50%; ou c) 70%.

Suspensão temporária do contrato	Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.
Negociação coletiva - Exigência - Hipóteses	As medidas de redução proporcional da jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, nas hipóteses em que o empregado tenha salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou seja portador de diploma de nível superior e tenham remuneração igual ou superior a R\$ 12.202,12, poderão ser pactuadas mediante acordo individual(*) ou negociação coletiva de trabalho. Entretanto, para os empregados que não se enquadrem nestas duas hipóteses, as medidas somente poderão ocorrer mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, excetuada a redução proporcional de jornada e salário no percentual de 25%, a qual pode ser estabelecida por acordo individual.
Estabilidade provisória	O empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, terá a garantia provisória de manutenção do emprego, nos seguintes termos: a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.
Contribuinte individual, microempreendedor individual, trabalhador informal - Auxílio emergencial	A partir de 02.04.2020, será concedido auxílio emergencial mensal, no valor de R\$ 600,00 e pelo prazo de 3 meses, ao contribuinte individual, microempreendedor individual, e ao trabalhador informal.

(*) Importante

Não obstante o mencionado na MP [936/2020](#) relativamente à possibilidade de acordo individual, nas situações comentadas, para fins de redução proporcional de jornada e salário e também para fins de suspensão do contrato de trabalho, ressaltamos que o Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu, em parte, ad referendum do Plenário do STF, Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, para estabelecer que: "...[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração", para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes..."

"...que os "acordos individuais" somente se convalidarão, ou seja, apenas surtirão efeitos jurídicos plenos, após a manifestação dos sindicatos dos empregados.... "

Portanto, conforme a medida cautelar deferida pelo Ministro do STF, os acordos individuais firmados somente produzirão efeitos se os sindicatos respectivos atestarem a sua validade. Caso não se manifestem no prazo mencionado no art. [617](#) da [CLT](#) (8 dias) entende-se que concordaram com o acordo.

Estamos à disposição para detalhar os assuntos de vosso interesse,

Atenciosamente,

C & L CONTABILIDADE
Luiz Zimmermann