



PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

INFORMATIVO de 06/04/2020 – COVID-19

1. DIREITO TRIBUTÁRIO – Atualizações:

Prorrogação do prazo para recolhimento dos tributos federais – Portaria nº 139/2020

O Ministério de Estado da Economia publicou a Portaria n. 139 de 03 de abril de 2020, que prorroga o prazo para recolhimento de tributos federais por três meses, para pagamento no prazo de vencimento das contribuições devidas nas competências julho e setembro de 2020, respectivamente, a fim de conter os efeitos da crise decorrentes da pandemia do coronavírus (Covid-19) e manter dinheiro em caixa das empresas durante a quarentena.

O Governo posterga o pagamento dos seguintes tributos federais:

- contribuições previdenciárias a cargo da empresa e do empregador doméstico, relativo às competências março e abril de 2020;
- recolhimento do PIS/PASEP e COFINS, relativo às competências março e abril de 2020;

O diferimento concedido pelo governo **é restrito apenas aos meses de março e abril e deverão ser pagas em conjunto com as contribuições devidas nos meses de julho e setembro de 2020.**

Assim, ainda é viável que as empresas busquem o Poder Judiciário para o diferimento desses tributos por um período maior, ou seja, até que o estado de calamidade se encerre (31 de dezembro de 2020) ou, então, por três meses, conforme determina a portaria 12/2012.

Importante ficar atento que o governo ainda não prorrogou o recolhimento do IRPJ, CSLL e IPI.



Por fim, importante esclarecer que a Portaria 139 **NÃO CONTEMPLA PARCELAMENTOS**. Para tanto é necessário buscar o Poder Judiciário.

José Orivaldo Peres Jr.

jose.peres@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99775.2059

Skype: tributaria@pereseaun.com.br

Gustavo Justo

gustavo.justo@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99152.8177

Skype: gujusto@hotmail.com



2. DIREITO DO TRABALHO – Atualizações:

Considerando-se o atual cenário e seus possíveis impactos nas relações de trabalho, bem como as 03 (três) medidas provisórias editadas, seguem resumidamente as últimas medidas possíveis para reduzir o impacto desta crise.

MP nº 927/2020, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19):

Dentre as medidas trazidas pela referida MP, destacamos: (i) a **negociação individual**: a negociação individual, com preponderância ao negociado coletivamente e a legislação, respeitando-se a Constituição. (ii) a **alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho**: O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância. (iii) a **antecipação de férias individuais, e flexibilização do prazo de comunicação e pagamento**: durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. (iv) a **antecipação, inclusive, de períodos futuros a título de férias**: possibilidade adicional do empregado e empregador negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. (v) a **concessão de férias coletivas com flexibilização do prazo para comunicação e demais providências administrativas**: permite que o empregador a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. (vi) **A antecipação e aproveitamento de feriados**: possibilidade de antecipação e o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. (vii) **A instituição de banco de horas com flexibilização de compensação**: 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. (viii) **A suspensão de exigências administrativas em matéria de segurança do trabalho**: suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames admissionais, devendo os referidos exames serem realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento da calamidade pública, a suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho e manutenção da CIPA. (ix) **O diferimento do recolhimento a título de FGTS**: A MP suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, prevendo a possibilidade de parcelamento dessas últimas competências. (x) **A flexibilização de jornada ao**



peçoal da saúde: A MP permite aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, bem como adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado, com a possibilidade de compensação, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. (xi) **Suspensão dos prazos processuais para defesa e recursos administrativos:**

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos. (xii) **A prorrogação de acordos coletivos:** Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo. (xiii) **A alteração de condições referentes às fiscalizações do trabalho, dentre outras questões:** Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, os Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta 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.

MP nº 936/2020, que institui o programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública:

Em vigor a partir de 01/04/2020, a MP nº 936/2020, tem por objetivo preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Não se aplica o disposto, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais. Em linhas gerais, por conta da extensão e da complexidade do tema, selecionamos alguns pontos que merecem comentários. Há duas opções a serem seguidas: Redução de jornada de trabalho com pagamento de salários proporcionais **ou** a Suspensão do contrato de trabalho



(sem o pagamento de salários ou com pagamento de 30% por parte da empresa, dependendo do caso);

- **Redução de jornada de trabalho com pagamento de salários proporcionais;**

Durante esse período que estamos vivendo a empresa poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 (noventa) dias, observados a preservação do valor do salário-hora de trabalho, a pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25% (vinte e cinco) por cento, 50% (cinquenta) por cento; ou 70% (setenta) por cento. Isso pode ser feito pelo prazo máximo de 90 dias.

Para facilitar vamos a um exemplo prático. Se o funcionário trabalhava 08 horas por dia/44 horas semanais, com o salário mensal de R\$ 1.500,00, se a empresa optar em reduzir 50% da jornada e do salário, ele vai trabalhar 04 horas por dia/22 horas semanais, e vai receber da empresa o importe mensal de R\$ 750,00. O restante do valor, ou seja, os outros 50%, o funcionário vai receber do governo, cujo pagamento será baseado na faixa do seguro desemprego a que o funcionário tivesse direito caso fosse demitido (conforme tabela anexo). Assim, se o funcionário no nosso exemplo, tiver direito a um seguro desemprego de R\$ 1.200,00, ele vai receber 50% do governo, ou seja R\$ 600,00. Dessa forma, optando a empresa pela redução de jornada de 50% (lembrando que a redução pode ser de 25%, 50% ou 70%), o salário do funcionário vai ficar da seguinte forma: R\$ 750,00 (pago pela empresa) + R\$ 600,00 (pago pelo governo), totalizando o importe de R\$ 1.350,00 mensais.

Em qualquer das modalidades, caberá a empresa no prazo de 10 dias a contar da assinatura do acordo individual informar o Ministério da Economia (o governo vai baixar portaria dispondo de meios de como fazer isso). Também tem 10 dias para comunicar o sindicato.

O pagamento da 1ª parcela a ser feita pelo governo será de 30 dias contados da data da celebração de acordo, e desde que a empresa cumpra o prazo previsto no período anterior.

É possível ser aplicado independentemente do tempo de casa do empregado. Tendo ele 20 anos de empresa, ou 20 dias, é tudo igual.

Durante o período da redução da jornada, e pelo mesmo período após o retorno das atividades o funcionário gozará de estabilidade. Assim a redução durou por exemplo 45 dias, o funcionário terá uma estabilidade de 90 dias.

Essas medidas abrangem apenas os funcionários que ganharem salário até R\$ 3.135,00 ou aqueles que tiverem diploma de nível superior, e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

Os demais funcionários que não se enquadrarem nos valores acima a redução nos moldes da MP somente poderá ser realizada por intermédio de acordo ou convenção coletiva (daí precisa a participação do sindicato), ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.

A empresa também tem a faculdade (não é obrigação) de pagar uma gratificação ao empregado que possui natureza indenizatória e não incorpora no salário enquanto perdurar a redução de salário e de jornada.



- **Suspensão do contrato de trabalho (sem o pagamento de salários ou com pagamento de 30% por parte da empresa, dependendo do caso);**

A suspensão também é uma opção, e não pode ultrapassar a 60 dias, podendo ser fracionado em até 02 períodos de 30 dias. No período de suspensão o empregado não recebe salário da empresa. No período de suspensão do contrato não pode haver qualquer tipo de trabalho por parte do funcionário (nem parcial, nem home office, nem por qualquer outro meio, absolutamente nada). Entretanto, a forma de fazê-la vai depender da receita bruta que a empresa teve no ano de 2019.

Se a empresa em 2019 teve receita bruta **menor** que R\$ 4.800.000,00, a suspensão pode ser da seguinte forma:

O valor do benefício a ser recebido pelo empregado terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido sem justa causa.

Assim de acordo com o mesmo exemplo acima citado, o funcionário que ganhar R\$ 1.500,00, vai receber do governo o importe de R\$ 1.200,00 (valor equivalente a parcela do seguro desemprego que teria direito) a título de auxílio emergencial enquanto durar o período de suspensão. Aqui a empresa **não paga** nada ao empregado.

Terminando o período de suspensão, as coisas voltam ao normal, o funcionário volta a trabalhar e a empresa volta a pagar o seu salário normalmente.

Se a empresa em 2019 teve receita bruta **maior** que R\$ 4.800.000,00, a suspensão pode ser da seguinte forma:

O valor do benefício a ser recebido pelo empregado terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido sem justa causa.

Entretanto, aqui há um diferencial, as empresas que tiverem receita bruta maior que o citado acima somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória **mensal no valor de 30% por cento do valor do salário do empregado**, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Assim de acordo com o mesmo exemplo anteriormente citado, o funcionário que ganhar R\$ 1.500,00, e que teria direito ao seguro desemprego de R\$ 1.200,00, vai receber do governo o importe de 70% do seguro desemprego, que será de R\$ 840,00, enquanto a empresa arcará com o importe de 30% do valor do salário do empregado que no exemplo acima será de R\$ 450,00.

Em qualquer das modalidades, caberá a empresa no prazo de 10 dias a contar da assinatura do acordo individual informar o Ministério da Economia (o governo vai baixar portaria dispondo de meios de como fazer isso). Também tem 10 dias para comunicar o sindicato.

Terminado o período de suspensão, as coisas voltam ao normal, o funcionário volta a trabalhar e a empresa volta a pagar o seu salário normalmente.

MP: 944/2020, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos:

Foi publicada em 03/04/2020, portanto, já em vigor, a medida provisória que instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade **de pagamento de folha salarial de seus empregados**, destinados às pessoas com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019,



sendo que a linha de abrangência a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de 02 (dois) meses, limitadas ao valor equivalente a até 02 (duas) vezes o salário-mínimo por empregado, e serão destinadas exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento. Para terem acesso às linhas de crédito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, as pessoas acima especificadas deverão ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante. Aqueles que aderirem ao programa assumirão contratualmente o compromisso de fornecer informações verídicas, não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados, e não rescindir sem justa causa o contrato de trabalho de seus funcionários compreendidos entre a data de contratação e o sexagésimo (60^ª) dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito. O não atendimento destas obrigações acarretará o vencimento antecipado da dívida. As instituições financeiras participantes poderá formalizar operações de crédito no âmbito do programa até 30/06/2020, com taxas de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido, prazo de 36 (trinta e seis) meses para pagamento, e carência de 06 (seis) meses para o início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

Rogério Adriano Perosso

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

Dayse Almeida

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS