

E-BOOK
EDIÇÃO ESPECIAL
(COVID-19)

HOMERO COSTA
ADVOGADOS

OAB / MG 001

100 ANOS
001 1918-2018

PREZADOS CLIENTES E PARCEIROS,

A EQUIPE DE HOMERO COSTA ADVOGADOS PREPAROU ESTE E-BOOK (EDIÇÃO ESPECIAL) PARA TRATAR E ESCLARECER AOS SEUS CLIENTES E PARCEIROS SOBRE OS IMPACTOS CAUSADOS PELO CORONAVÍRUS NAS DIVERSAS ÁREAS DO DIREITO.

CORDIALMENTE,

HOMERO COSTA ADVOGADOS

Todos os Direitos reservados aos Autores
Copyright 2020

HOMERO COSTA
A D V O G A D O S

OAB / MG 001

100 ANOS
001 1918-2018

SUMÁRIO

1-EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS - RELAÇÕES DE TRABALHO E PACTO SOCIAL;

2-COVID-19: COMO SE PRECAVER ATRAVÉS DO TESTAMENTO VITAL;

3-O IMPACTO DO COVID-19 NA INDÚSTRIA DA MODA;

4-CORONAVÍRUS: FISCO ALIVIA COBRANÇA DE EMPRESAS;

5-DO TELETRABALHO E O CORONAVÍRUS;

6-PANDEMIA DO COVID-19 E A SITUAÇÃO CARCERÁRIA DO BRASIL;

7-CRIMES QUE ENVOLVEM EPIDEMIAS E PANDEMIAS;

8- INFORMATIVO - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TRIBUTÁRIO E JUDICIAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS;

9-INFORMATIVO - BOLETIM DE OCORRÊNCIA ONLINE;

10- MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO - ASPECTOS GERAIS.

EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS – RELAÇÕES DE TRABALHO E PACTO SOCIAL

Stanley Martins Frasão, Orlando José de Almeida
e Bernardo Furman

Estamos vivenciando uma grande tragédia, tanto é que no dia 11 de março do ano em curso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente do Coronavírus.

As consequências de diversas naturezas são incalculáveis e já são sentidas, como é a hipótese de mudança radical na circulação de bens e riquezas e, notadamente, no comportamento das pessoas, inclusive com sérias restrições de locomoção.

O certo é que no campo econômico espera-se uma severa crise econômica mundial.

No Brasil a situação se agrava devido a grande extensão territorial e as enormes desigualdades sociais.

O momento exige união, mediante estabelecimento de um verdadeiro pacto social, com a efetiva participação e colaboração do poder público, com destaque para o governo federal, dos empresários, dos trabalhadores em geral (empregados, autônomos e profissionais liberais), enfim, de toda sociedade nesse período de esforço coletivo.

Nesse contexto, as relações de trabalho não ficam de fora dos acontecimentos, ao contrário, estão passando por profundas alterações.

E a título de exemplo imediato realçamos que para diminuir o deslocamento de multidões, tem-se recomendado a adoção, quando a natureza do serviço prestado permitir, do teletrabalho ou do trabalho home office, como uma das medidas para combater ou pelo menos reduzir a propagação do vírus.

Além desta possibilidade, já regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT existem outras previstas em nossa legislação, que poderão ser adotadas como forma de tentar preservar os postos de trabalho.

Acontece que a implementação de várias delas, depende de prazos a serem observados, ou da participação direta dos sindicatos da categoria profissional ou de outros órgãos, o que retarda ou dificulta a concretização, como é o caso de comunicado com antecedência de 15 (quinze) dias, ao Ministério da Economia e ao sindicato, da concessão de férias coletivas.

Nesta linha, para maior agilidade na aplicação de providências, o governo federal editou a Medida Provisória 927, publicada no dia 22/03/2020, com o objetivo de flexibilizar, de forma temporária, disposições contidas e relativas a alguns direitos previstos na legislação para beneficiar os empregadores e contribuir na preservação de contratos de trabalho.

A Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020, ou seja, até 31/12/2020, sendo admitido que para fins trabalhistas que se trata de hipótese de força maior, nos termos artigo 501, da CLT.

Nesse período, “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”.

A seguir serão apresentadas as principais deliberações contidas na Medida Provisória e destacados alguns assuntos, sem adentrar nas peculiaridades de cada tema.

Destacam-se:

- Teletrabalho: o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial dos empregados para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinará o retorno ao regime de trabalho presencial, quando for o caso, o que é extensivo aos estagiários e aprendizes. A alteração será notificada ao colaborador com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

- Antecipação de Férias individuais: o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado. Destaca-se mesmo se o trabalhador não tenha atingido o tempo aquisitivo de férias, elas poderão ser adiantadas pelo empregador, sem contar que há a possibilidade de negociação de períodos futuros. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

- Concessão de 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 é aplicável o limite máximo dos períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. Consta da Medida Provisória que ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

- Dos Feriados: os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos mesmos que, ainda, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

- Banco de Horas: é permitida “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.

- Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho: durante o estado de calamidade pública reconhecido, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

- Do FGTS: foi suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimentos em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. O recolhimento dos referidos períodos poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

- Do Direcionamento do Trabalhador para Qualificação – Suspensão do Contrato de Trabalho: o artigo 18 da Medida Provisória previa que “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.”

Acontece que o Governo recuou e entendeu por bem revogar o dispositivo.

Na forma veiculada nos meios de telecomunicação, espera-se que em breve seja editada outra Medida Provisória, tratando de forma mais ampla e detalhada acerca da suspensão do contrato de trabalho.

De toda forma a Medida Provisória, editada com fundamento no artigo 501, da CLT, ao consagrar que “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”, traz uma flexibilização quanto aos temas apontados.

Diante da força maior ocorrida, outras questões serão analisadas com a finalidade de atender não apenas aos interesses privados, mas também ao interesse público, mediante preservação de postos de trabalho e dos empreendimentos econômicos.

Uma alternativa é a redução proporcional de salários e de jornada de trabalho.

E para adotar essa ação deve-se contar a participação do sindicato, tendo em vista que o art. 7º, VI, da Constituição Federal, veda a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

Nessa mesma linha e com a chancela sindical, o art. 2º, da Lei 4.923/65, possibilita que o empregador, em face de conjuntura econômica desfavorável, devidamente comprovada, reduza a jornada e o salário, por prazo certo e no máximo durante 3 meses (prorrogáveis, se a condição originária da ação se mantiver), observado o limite de 25% e o salário mínimo nacional.

Assim, visando minimizar os efeitos nocivos decorrentes da epidemia global, que já afeta gravemente e de forma generalizada os trabalhadores, as empresas ou aqueles que geram empregos no país, antes do rompimento de contrato com os empregados, deverão tentar uma negociação com o sindicato da respectiva classe envolvida buscando a redução proporcional de jornada e de salário.

A redução pode abranger não apenas a jornada diária, mas também a semanal, limitando os dias de trabalho (terça a quinta-feira, por exemplo) e pode atingir todo o quadro do empregador, possibilitando uma economia relevante, sem a geração de um passivo trabalhista acentuado e sem prejudicar a autoestima e a confiança de seus empregados.

Acreditamos que os sindicatos terão grande interesse em negociar, inclusive a respeito de outros temas, até porque se assim não ocorrer, passarão também a ser responsáveis por eventuais dispensas e pelo agravamento da saúde financeiras das empresas.

A negociação com os sindicatos além de permitir a manutenção dos postos de trabalho ou pelo menos de parte deles, propiciando a continuidade da prestação de serviços e a redução dos custos, possibilitará, quando revertidos os efeitos da crise financeira, uma recuperação mais acelerada, que não perderá tempo ou recursos na remontagem de seu quadro de empregados. As medidas a serem adotadas, por quem delas necessitar, deve ter como suporte a legislação que estiver em vigor no momento de aplicação.

Assim, como já alertamos em outra ocasião, os empregadores não devem perder de vista a "Lei de Francomano", porque quem gasta mais do que ganha e se endivida mais do que pode, perde a independência, a alma e hipoteca o futuro. Em contrapartida, entendemos que o governo, os trabalhadores e os sindicatos, juntamente com as empresas, neste delicado momento, de igual modo, também muito poderão contribuir para que a economia brasileira possa sofrer menos impactos negativos quando chegar o término da pandemia global decorrente do Coronavírus.

COVID-19: COMO SE PRECAVER ATRAVÉS DO TESTAMENTO VITAL

Bernardo José Drumond Gonçalves

No ordenamento jurídico brasileiro, há várias formas de testamento. A modalidade denominada "vital" é um instrumento por meio do qual o testador expressa as suas escolhas, caso venha perder a sua higidez mental, seja por motivo de doença ou por acidente – o que lhe impossibilitaria de expressar livremente a sua vontade e deliberação sobre questões patrimoniais, existenciais e também acerca de tratamentos médicos a serem seguidos, capazes de prolongar (ou não) artificialmente sua vida, além da possibilidade de doação de órgãos – o que já é previsto na Lei nº 9.434/1997, alterada pela nº 10.211/2001. O testador irá indicar os detalhes ou limites a serem observados na eventual hipótese de não poder ser conscientemente consultado por uma equipe médica, que, nesse caso, acionará alguém eleito pelo testador para participação na tomada de decisões que envolvam seus interesses, especialmente aquelas que permitam a ortotanásia (morte sem sofrimento) – o que não se confunde, nem assemelha, com eutanásia.

Nos testamentos tradicionais, a vontade do testador irá ter eficácia apenas após a sua morte. Ou seja, antes do evento óbito, não possuem qualquer aplicabilidade. Diferentemente dessas outras espécies, o "vital" é o testamento apropriado para surtir efeitos antes da morte, em situações específicas, tais como aquelas que impliquem estado de impossibilidade de manifestação da vontade, mesmo que provisoriamente, a fim de que, neste período, seus interesses sejam preservados, por exemplo, no que diz respeito aos tratamentos médicos a serem seguidos, mas, também, para que outras providências e cuidados possam ser adotados, tais como administração de redes sociais, indicação de tutores para filhos, gestores de negócios.

O testamento vital, assim como a indicação da pessoa eleita pelo testador para a participação na tomada de decisões, devem ocorrer antes de ser identificada a fase crítica do estado de saúde do testador, evitando-se quaisquer discussões quanto à validade do ato, para o qual se exige a plena, consciente e livre manifestação da vontade, daqueles que forem capazes, na forma da lei. Numa hipótese como a atualmente vivenciada (calamidade pública pelo COVID-19), as pessoas devem procurar fazer esse tipo de providência antes do início do tratamento da patologia, por exemplo, que ameaça a toda população.

Essa modalidade de testamento (vital) pode ser realizada por meio de escritura pública ou, até mesmo, instrumento particular, desde que as formalidades mínimas sejam observadas. Em vista do atual estado de calamidade pública, em que o isolamento social é recomendado, a forma particular torna-se mais indicada.

Apesar de parecer novidade, inexistente qualquer ineditismo no Testamento Vital, que é aplicado desde 1960, sobretudo nos Estados Unidos da América. No Brasil, referida espécie de testamento ainda não tem vasta utilização, sobretudo pelo seu desconhecimento e, possivelmente, pela ausência de legislação específica que o regulamente.

No entanto, é importante ressaltar que há Resoluções do Conselho Federal de Medicina, que dispõem sobre a receptividade das diretivas antecipadas de vontade do paciente no momento de sua incapacidade, a serem consideradas pelo médico responsável, mediante registro na ficha médica ou prontuário. Essas resoluções já foram até motivo de discussão intentada pelo Ministério Público, sendo que, nas decisões judiciais proferidas, reconheceu-se a sua constitucionalidade e a harmonia com o ordenamento jurídico. Em recente julgamento, o Ministro Antônio Carlos Ferreira, do Superior Tribunal de Justiça (AREsp 1534532/SP), reconheceu que o Testamento Vital é "juridicamente válido".

Nesse particular, muito embora a edição de uma lei específica sobre o assunto venha certamente agregar maior segurança jurídica ao instrumento, é inequívoco que, frente aos precedentes jurisprudenciais e preenchidos os requisitos mínimos necessários como ato unilateral com repercussão jurídica, o testamento vital detém validade e eficácia suficiente para ser aplicado.

O IMPACTO DO COVID-19 NA INDÚSTRIA DA MODA

Luana Otoni de Paula André

A indústria têxtil (produtora de artigos de luxo ou não) se apresenta no mercado e exerce papel relevante na economia.

Nesse particular, os indicadores divulgados pela Associação Brasileira da Indústria Têxtil ("ABIT"):

- Dados Gerais do setor referentes a 2018 (atualizados em dezembro/2019) -

(i) Faturamento da Cadeia Têxtil e de Confecção: US\$48,3 bilhões; contra US\$ 52,2 bilhões em 2017;

(ii) Investimentos no setor: US\$894,4 milhões, contra US\$ 985 milhões em 2017;

(iii) Produção média de confecção: 8,9 bilhões de peças; (vestuário, meias e acessórios, cama, mesa e banho), contra 8,9 bilhões de peças em 2017;

(iv) Produção média têxtil: 1,2 milhão de toneladas, contra 1,3 milhões de toneladas em 2017; e

(v) Trabalhadores: 1,5 milhão de empregados diretos e 8 milhões se adicionarmos os indiretos e efeito renda, dos quais 75% são de mão de obra feminina.

Hoje, vivenciamos uma variável que não era esperada: Coronavírus – COVID-19 – a problemática ganhou nome, sobrenome e a atenção (alerta) de todos, inclusive da indústria da moda, têxtil e de confecção.

O reflexo desta variável, diagnosticada como "Pandemia", exige auxílio técnico e imediato. Questionamentos cujas respostas devem ser dadas à contento, exigem explicações a altura: rápidas, assertivas e objetivas.

São 03 (três) grandes problemas que elencamos, a princípio:

(i) o declínio da oferta de bens. A China (made in China), por exemplo, deixou de exportar e estabeleceu escassez de matéria prima para a produção[1].

(ii) a demanda, até então ululante, se apresenta escassa – há desemprego – esse fator leva à interrupção compulsória do consumo;

(iii) sobre a ótica econômica, os players desse mercado se recorreram aos Bancos; as Instituições Financeiras, no entanto, não possuem crédito a oferecer.

(iii) sobre a ótica econômica, os players desse mercado se recorreram aos Bancos; as Instituições Financeiras, no entanto, não possuem crédito a oferecer.

Esses 03 (três) fatores se somados, tendem a levar o País a uma “depressão” já que o cenário é bastante complexo.

Segundo o economista e professor da Fundação Getúlio Vargas (“FGV”), Mauro Rocholin “estamos falando de um setor muito vulnerável à crise, suscetível às turbulências da economia. O que caracteriza esse mercado é a presença de muitas empresas de pequeno porte, numa disputa acirrada, sem muita solidez e financeiramente frágeis.”

E é nesse contexto que a indústria de moda, não por acaso, têm se mostrado preocupada; todo o mercado está em um momento delicado e uma das consequências gerais mais evidentes é a interrupção de vendas.

Além disso, são diversos eventos cancelados ou adiados. Em Minas Gerais, a Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG), cancelou a 26ª edição do Minas Trend que ocorreria entre os dias 21 a 24 de abril, no estado de São Paulo, a 49ª edição do São Paulo Fashion Week também cancelou os desfiles que aconteceriam nos dias 24 a 28 de abril, no Rio de Janeiro o Vest Rio que ocorreria em abril foi adiado para o mês de junho.

E não foram somente esses eventos, o reflexo (negativo) seguiu a todo vapor: os lançamentos da Cruise Collections que tradicionalmente ocorrem em lugares com praias e paisagens maravilhosas do Brasil foram cancelados.

A jornalista de moda Lilian Pace em seu canal do YouTube externou que “é o momento de as pessoas criarem novos formatos de apresentação de coleção. Talvez, depois dessa crise, as temporadas de moda mudem para sempre. Foi muito disruptivo”.

É necessário que: (i) os players do mercado da moda (movido essencialmente por emoção), se reinventem criando alternativas para minimizarem os impactos da crise gerada pelo Coronavírus; e (ii) o setor fashion se prepare para as intensas consequências econômicas que a pandemia causará, adaptando-se aos contínuos esforços de contenção.

O delivery vem sendo utilizado como uma dessas alternativas (as peças são entregues na casa dos consumidores).

As vendas através de E-commerce também se apresentam como uma ferramenta contundente para driblar o problema.

É preciso, contudo, enxergar luz ao “final do túnel”.

O consumo tenderá a ser mais consciente depois da pandemia, os clientes e players do mercado da moda passarão por uma reavaliação dos seus princípios e valores em que será perfectibilizada uma outra e nova ordem de prioridades --- talvez ganhar e obter mais relevância na vida das pessoas, mas certamente todos terão que encontrar o equilíbrio.

<https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>, consulta realizada em 23.03.2020

- Leia o Artigo <https://www.migalhas.com.br/depeso/302107/e-commerce>, publicado no site Migalhas em 14.05.2019.

- <https://oglobo.globo.com/ela/moda/coronavirus-provoca-pane-na-industria-da-moda-24319749>, consulta realizada em 23.03.2020.

CORONAVÍRUS: FISCO ALIVIA COBRANÇA DE EMPRESAS

Gustavo Pires Maia da Silva e Guilherme Scarpellini Rodrigues

Medidas para mitigar os impactos da crise do coronavírus na iniciativa privada começaram a ganhar corpo nas esferas de governo desde a última semana. Após a edição de atos de moratória pelo Governo Federal, Estados não descartam a adoção do diferimento para o recolhimento de ICMS e parte dos municípios já adiou a cobrança de IPTU.

O pacote de medidas do Ministério da Economia é a iniciativa que pode estimular maior capacidade de reação do empresariado. Entre outros benefícios, o plano prevê melhores condições de renegociação, reduzindo a entrada para até 1% do valor da dívida. Além disso, suspende, por 90 dias, atos de cobrança dos débitos tributários, como o ajuizamento de execuções fiscais e protestos de certidões de dívida ativa.

Pelo mesmo período, fica suspenso ainda o prazo para a apresentação de impugnações e recursos administrativos. As previsões constam da Portaria 103, do Ministério da Economia, e da Portaria 7.821, da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – ambas publicadas em edição extra do Diário Oficial da União, em 18/03/2020. (Veja quadro abaixo com resumo das medidas).

Outra medida que pode gerar fôlego ao micro e pequeno empresário está prevista na Resolução 152, do Comitê Gestor do Simples Nacional. De acordo com o texto, o vencimento de tributos previsto para 20 de abril será adiado para 20 de outubro de 2020. Os tributos que venceriam em maio, poderão ser pagos em novembro, e os de junho, terão vencimentos em dezembro. A norma não admite a restituição de valores já recolhidos.

Estados:

Sem planos para incentivar a retomada das empresas prejudicadas pelos efeitos do coronavírus na economia, são os próprios Estados que pedem socorro. Em ofício encaminhado ao Ministro da Economia, o Comsefaz (Comitê Nacional de Secretários da Fazenda) pede a liberação de R\$ 14 bilhões mensais para cobrir uma estimativa de perda em 20% no recolhimento do ICMS.

Em entrevista ao site JOTA, o presidente do Comsefaz e Secretário de Estado de Fazenda do Piauí, Rafael Fonteles, disse que um eventual convênio entre Estados para determinar o diferimento no pagamento do ICMS depende, em primeiro plano, de um posicionamento do Governo Federal quanto à liberação de recursos solicitada.

Em Minas Gerais, entre as medidas anunciadas pelo governador Romeu Zema na contenção dos efeitos da crise do coronavírus, até então não havia previsão de incentivos tributários.

Municípios:

Parte dos municípios já adotaram medidas para viabilizar a retomada do comércio local atingido pela crise do coronavírus.

Em Belo Horizonte, o prefeito Alexandre Kalil adiou a cobrança do IPTU e da Taxa de Fiscalização de Localização e Funcionamento, de Fiscalização Sanitária, e de Fiscalização de Engenheiros de publicidade, bem como o cumprimento das obrigações acessórias de ISSQN.

De acordo com o Decreto 17.308, o IPTU com vencimentos em abril, maio e junho fica diferido por 90 dias. Assim, a soma total dos valores dos três meses poderá ser redistribuída nas demais parcelas de julho e dezembro.

Em relação à taxa de fiscalização, os vencimentos previstos para 10 de maio de 2020 e 20 de maio de 2020 foram diferidos para o dia 10 de agosto.

Ainda conforme o texto, ficam suspensos, pelo prazo de cem dias, o cumprimento das obrigações acessórias do ISSQN, como necessidade de apresentação de recibos, documentos e notas fiscais.

Nesse mesmo período, o ajuizamento de novas execuções fiscais e outros atos de cobrança também ficam suspensos. O decreto está em vigor desde 19/03/2020.

DO TELETRABALHO E O CORONAVÍRUS

Orlando José de Almeida
e Bernardo Furman

Em recente artigo enfatizamos que estamos atravessando um momento sem precedentes, devido à contaminação de milhares de pessoas, em diversos países, em decorrência do Coronavírus (COVID-19).

O impacto da pandemia extrapola o campo da saúde e atinge diretamente a economia, as relações sociais, dentre outros aspectos inerentes ao convívio coletivo.

Diante desse cenário, muitas são as ações que vem sendo adotadas para proteção, como é o caso do isolamento domiciliar visando reduzir a propagação do vírus.

Na seara do direito, uma medida que já está sendo praticada pelos empregadores frente aos empregados, para diminuir o deslocamento de multidões e como forma de tentar preservar os postos de trabalho, é a adoção do teletrabalho ou do trabalho home office.

O teletrabalho já estava regulamentado em nossa legislação desde a edição da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que acrescentou à CLT o Capítulo II-A, "Do Teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E.

Entretanto, para maior agilidade na aplicação de providências, o governo federal editou a Medida Provisória 927, publicada no dia 22/03/2020, com o objetivo de incentivar a aplicação de alguns institutos e flexibilizar suas disposições, inclusive do teletrabalho, para beneficiar os empregadores e contribuir para a preservação de contratos de trabalho.

A Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020, ou seja, até 31/12/2020, sendo admitido que para fins trabalhistas que se trata de hipótese de força maior, nos termos artigo 501, da CLT.

Nesse período, "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".

As medidas podem ser adotadas em caráter de urgência, para implementação do home office de maneira rápida e sem a observância de algumas formalidades.

Logo de início, deve ser realçado que a Medida Provisória, seguindo uma linha semelhante à indicada na CLT, definiu que "considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943."

Portanto, ficou bem delimitado onde os serviços devem ser prestados, não necessitando o tema de maiores esclarecimentos.

De todo modo, prevalece a norma anterior no sentido de que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Foi mantida a previsão contida no inciso III, do artigo 62, da CLT, ficando claro que as normas que regulamentam a jornada de trabalho não se aplicam aos empregados sujeitos ao teletrabalho.

Assim, em razão da dificuldade do controle da jornada o teletrabalhador não tem direito ao pagamento de horas extras.

Porém, se as partes estabelecerem alguma forma de controle, ou se o empregador efetivamente assim o fizer, de modo a permitir a mensuração das horas trabalhadas, serão devidas nestas hipóteses as horas suplementares realizadas.

Na Medida Provisória foi disposto que ficará a critério do empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, para o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como poderá determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

E para viabilizar de forma mais célere essa modalidade de prestação de serviços, foi dispensada a formalização da alteração mediante acordos individuais ou coletivos, e, ainda, o registro prévio no contrato individual de trabalho.

A comunicação em ambas situações poderá ser realizada por escrito ou por qualquer meio eletrônico ao empregado, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Todavia, no comunicado inicial, é importante a indicação de quais atribuições ou atividades que serão desenvolvidas pelo empregado.

Para os empregados que forem submetidos ao trabalho em home office não haverá a necessidade de pagamento de vale transporte, mas devem ser mantidos os benefícios, como vale refeição, plano de saúde, dentre outros usualmente concedidos.

Destaca-se que observadas as normas previstas na Medida Provisórias, foi também permitida a utilização do regime para os estagiários e aprendizes.

As disposições relativas à responsabilidade pela infraestrutura, como aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários para a prestação dos serviços em teletrabalho, bem como o reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado (luz, internet, dentre outras), devem constar de política interna ou aditivo contratual firmado em até 30 (trinta) dias após a alteração do regime de trabalho.

Na hipótese do empregado não possuir os meios para a prestação do trabalho de forma remota: (i) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato; ou (ii) o empregador poderá pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial; ou (iii) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período normal da jornada de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.

Consta também da norma que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

De outro lado, deve ser cumprido o comando previsto no artigo 75-E, da CLT, ao fixar que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”.

Logo, o empregado deve firmar um termo de responsabilidade ou se comprometer, expressamente, a seguir as orientações repassadas.

Nesse sentido, cabe aos empregadores nortear os seus empregados a observarem estritamente as normas de segurança e de higiene do trabalho, podendo utilizar, para tanto, de informativos ou meios análogos.

A prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, e sem a vigilância direta deste, nem sempre significa que o empregado não possa adoecer em virtude de sua execução.

Estudos recentes têm demonstrado que essa modalidade, apesar de se mostrar extremamente atrativa, pode desencadear sérios problemas de saúde. Isso porque a ausência de disciplina no desempenho das atividades, como o momento de iniciar ou de terminar a jornada, a não fixação de pausas para descanso e refeição, ou o silêncio levando ao isolamento pessoal, em diversas ocasiões resultam em depressão.

Desse modo, em razão da prestação de serviços fora de suas dependências, o empregador deverá orientar o empregado, mediante regras claras, quando for o caso, sobre ergonomia, atribuições a serem desenvolvidas, horários de trabalho para execução das mesmas, as pausas, enfim, como deverá proceder de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho. Também é muito importante que essas medidas sejam complementadas em ações desenvolvidas por especialistas da área de saúde.

O que se recomenda, portanto, é a adoção de métodos para prevenir a incidência de infortúnios, o que é benéfico tanto para o empregado, tanto para o empregador, que evitará eventuais responsabilizações e condenações.

É salutar também determinar que os empregados observem as instruções apontadas pelas autoridades, visando à prevenção para evitar contágio com o vírus como, por exemplo, cumprir as regras de higiene amplamente divulgadas pelos meios de comunicação.

Ademais, boas orientações a respeito do modo pelo qual deve ser procedida a execução da prestação de serviços, como o estabelecimento de um planejamento e rotina de trabalho, além de prevenir doenças, reflete em melhor produtividade por parte do empregado.

Diante das considerações acima, constata-se que o teletrabalho representa uma boa alternativa nesse momento, quando possível a sua aplicação, considerando que reduz a possibilidade de contágio por parte dos empregados, contribui para a preservação de empresas em razão da continuidade da execução de suas atividades, bem como contribui para preservar postos de trabalho.

PANDEMIA DO COVID-19 E A SITUAÇÃO CARCERÁRIA DO BRASIL

Mariana Cardoso Magalhães

A pandemia do COVID-19, conhecido por coronavírus, trouxe à humanidade uma difícil ação como medida preventiva: o isolamento social. Isso porque o ser humano possui a necessidade de liberdade de ir e vir, quando bem entender e a qualquer lugar que quiser, e a partir do momento que essa liberdade lhe é relativizada, mesmo que por causa de um motivo de saúde, começam a surgir os sofrimentos físicos e psicológicos dessa questão.

E isso não vem sendo diferente no Brasil, talvez, principalmente, pelo fato de ser um país tropical, onde os atrativos de recreação ao ar livre são muitos, como praias ou caminhadas ao ar livre. Contudo, diferentemente de outros países, o governo federal brasileiro ainda não decretou a obrigatoriedade de se manter em casa para a contenção da pandemia. O Ministério da Saúde reiteradamente pede aos brasileiros que se mantenham em casa, sempre que possível.

Mas mesmo ainda sem ser uma situação obrigatória, mas necessária, já é possível verificar que muitos brasileiros vêm tendo dificuldades com a questão de se manter isolados dentro de suas casas. Muitos vêm sofrendo de problemas psicológicos e, até mesmo, físicos, por não poderem sair à rua.

E estas questões são dignas de reconhecimento, porque de fato se isolar socialmente do mundo e de outras pessoas jamais será uma tarefa fácil ao ser humano que tem necessidade deste tipo de contato para viver em seu dia a dia. Nestas horas, se for necessário, é preciso buscar auxílio psicológico e/ou terapêutico para manter a saúde mental.

Partindo deste pressuposto, vale ampliar a visão sobre as questões de isolamento social para as situações do encarceramento no Brasil.

Em reportagem da revista Veja de fevereiro de 2020 verifica-se que a população carcerária brasileira mantém-se em ascensão, contabilizando, hoje, cerca de 773.151 pessoas mantidas em cárcere em todo o Brasil.

Importante acrescentar a esta questão o fato das condições básicas destes isolamentos obrigatórios que, diferentemente do isolamento social por questões pandêmicas, não ocorre no conforto da casa do brasileiro, ocorre em presídios que, na maioria das vezes, possuem péssimas situações de saneamento básico, onde a superlotação é o natural. Conforme se verifica na reportagem, até junho de 2019 o país só possuía cerca de 461.000 vagas em presídios, para abrigar quase 800.000 pessoas.

Vê-se, ainda e infelizmente, no Brasil presídios com precárias situações de sobrevivência para aqueles que são mantidos presos devido a crimes que cometeram ou por, ainda, estarem sendo investigados ou julgados por delitos que possivelmente vieram a cometer.

Vale ressaltar que este número de encarcerados não está perto de diminuir, mas permanece crescendo, ano a ano. Logo, vale refletir sobre os problemas físicos e psicológicos que o isolamento social, em encarceramento obrigatório, em locais que não possuem nem a mínima situação básica de saneamento básico, podem fazer com um indivíduo. Com certeza é possível afirmar que a ressocialização de uma pessoa, nestas condições, não será o resultado que será obtido.

Por isso, é importante aproveitar momentos como o atual de recomendação de isolamento social, no conforto de nossas casas, para reavaliar não apenas como o ser humano vem utilizando a Terra como moradia, mas também como tratamos os nossos iguais, através de medidas judiciais e legislativas, esperando que estes, em péssimas condições de isolamento, saiam destes locais melhores seres humanos e reabilitados para o convívio social.

Reportagem: <https://veja.abril.com.br/brasil/populacao-carceraria-triplica-em-20-anos-deficit-de-vagas-chega-a-312-mil/>

CRIMES QUE ENVOLVEM EPIDEMIAS E PANDEMIAS

Mariana Cardoso Magalhães

A pandemia do COVID-19, Coronavírus, trouxe à tona no Brasil discussões e, até mesmo, investigações sobre delitos previstos no Código Penal brasileiro que raramente ocorrem devido à sua tipicidade.

É que a legislação penal prevê como crimes o ato de propagar doença contagiosa epidêmica, de forma dolosa ou culposa (artigo 267, do CP), bem como infringir determinação do poder público de impedir a propagação de doença contagiosa (artigo 268, do CP), como não se manter em isolamento social, por exemplo.

Epidemia

Art. 267 - Causar epidemia, mediante a propagação de germes patogênicos:

Penal - reclusão, de dez a quinze anos.

§ 1º - Se do fato resulta morte, a pena é aplicada em dobro.

§ 2º - No caso de culpa, a pena é de detenção, de um a dois anos, ou, se resulta morte, de dois a quatro anos.

Infração de medida sanitária preventiva

Art. 268 - Infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa:

Penal - detenção, de um mês a um ano, e multa.

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se o agente é funcionário da saúde pública ou exerce a profissão de médico, farmacêutico, dentista ou enfermeiro.

Logo no início dos casos de coronavírus no Brasil, ainda no mês de março de 2020, a polícia civil da Bahia iniciou investigação criminal contra um homem que desrespeitou a medida de isolamento social e viajou de São Paulo até a Bahia de avião, antes de obter o resultado de seu exame da Covid-19 que, posteriormente, foi confirmado como positivo.

É importante o conhecimento de tais tipificações criminais pela população para o entendimento de que burlar medidas de segurança à saúde determinadas pelo governo, não são apenas desrespeito social que pode vir a lhe causar multa, caso esta tenha sido aplicada pelo Estado, mas também e, principalmente, pode significar o início de uma investigação criminal contra o infrator.

Previsões legais como estas existem com o intuito de manter a ordem social e diminuir, ao máximo possível, as propagações de doenças contagiosas que são de difícil remediação.

No Brasil, ainda não há, pelo governo federal, diferentemente de outros países que enfrentam a batalha da Covid-19, medidas que obriguem os cidadãos a se manterem em casa, mas já há requerimento do Ministério da Saúde e da OMS (Organização Mundial da Saúde) neste sentido, para que as pessoas permaneçam em casa, o máximo possível, e evitem o convívio social.

Mas isso não significa que aquele que não respeitar tais recomendações não possa vir a ser submetido a investigações criminais por possível infração de medida sanitária preventiva (artigo 268, do CP), por exemplo.

Isso porque já foi informado, exaustivamente, tanto pelo Ministério da Saúde do governo brasileiro, quanto pelo OMS, que a manutenção de convívio social sem necessidade ou urgência, pode aumentar, em muito, as chances de propagação do coronavírus. Principalmente se a pessoa tiver retornado recentemente de viagem, em especial do exterior, ou estiver convivendo com outra pessoa que retornou de viagem ou sabe-se que já foi acometido pela doença.

Por isso o mais inteligente e respeitoso a se fazer, no momento em que ainda não há um controle sob a doença, é permanecer em casa, sempre que possível, saindo apenas para o que é estritamente necessário.

#FiquemEmCasa

Reportagem: <https://veja.abril.com.br/brasil/populacao-carceraria-triplica-em-20-anos-deficit-de-vagas-chega-a-312-mil/>

INFORMATIVO - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TRIBUTÁRIO E JUDICIAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Considerando a declaração de pandemia pela ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS) em relação ao coronavírus (COVID-19) e a conseqüente necessidade de alterações nos regimes de trabalho nos órgãos públicos e no âmbito privado, o Departamento Tributário do escritório HOMERO COSTA ADVOGADOS esclarece aos clientes e parceiros o seguinte:

1 - SUSPENSÃO DE PRAZOS

1.1- Prazos processuais

Os prazos processuais judiciais estão suspensos em todo território nacional até 30 de abril de 2020, observado o regime de Plantão Extraordinário estabelecido por meio da Resolução n.º 313/20, do Conselho Nacional de Justiça.

1.2 -Prazos administrativos em Minas Gerais

No Estado de Minas Gerais foi promulgada a Lei n.º 23.628, de 2 de abril de 2020, que autoriza o Poder Executivo a suspender e prorrogar os prazos estabelecidos na legislação tributária estadual, enquanto durar a situação de emergência ou o estado de calamidade pública em decorrência da pandemia de Covid-19, causada pelo coronavírus.

Em 8 de abril de 2020, o Governo do Estado de Minas Gerais editou o Decreto n.º 47.913, que regulamenta a Lei Estadual n.º 23.628/2020.

2 - DOS JULGAMENTOS

2.1 - Processos judiciais no âmbito nacional

Nos termos do Artigo 6.º, da Resolução n.º 313/20, do Conselho Nacional de Justiça, os tribunais poderão disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas.

2.2 -Prazos judiciais no âmbito estadual

No âmbito do Tribunal de Justiça de Minas Gerais estão suspensas, até 30 de abril de 2020, as audiências em casos não urgentes e as sessões de julgamento no âmbito da Justiça de Primeiro e Segundo Graus do Estado de Minas Gerais, conforme estabelece a Portaria Conjunta n.º 952/PR/2020.

2.3- Processo Tributário Administrativo em Minas Gerais

O Comunicado do Conselho de Contribuintes do Estado de Minas Gerais n.º 15/2020, em consonância com o disposto no Decreto n.º 47.913/ 2020, tornou sem efeitos as Pautas de Julgamento relacionadas no Comunicado do Conselho de Contribuintes do Estado de Minas Gerais n.º 12/2020, conforme abaixo discriminadas:

- 1ª e 3ª Câmaras de julgamento de 14/04/2020;
- 2ª e 3ª Câmaras de Julgamento de 15/04/2020;
- 1ª e 2ª Câmaras de julgamento de 16/04/2020;
- Câmara Especial de 17/04/2020;
- 1ª e 3ª Câmaras de julgamento de 22/04/2020;
- 2ª e 3ª Câmaras de julgamento de 23/04/2020;
- 1ª e 2ª Câmaras de Julgamento de 24/04/2020;
- 1ª e 3ª Câmaras de julgamento de 28/04/2020;
- 2ª e 3ª Câmaras de julgamento de 29/04/2020;
- 1ª e 2ª Câmaras de julgamento de 30/04/2020.

Os processos serão devolvidos à Divisão de Atendimento e Preparo de Julgamento DAJU para novo pautamento.

3- DO ATENDIMENTO PÚBLICO EM MINAS GERAIS

O Governo do Estado de Minas Gerais instituiu o regime especial de teletrabalho no âmbito do serviço público estadual, nos termos da Deliberação nº 9, do Comitê Extraordinário COVID-19. A medida é válida enquanto durar a situação de emergência.

A medida tem como fundamento o Decreto nº 47.891/2020, do governador do Estado, que reconheceu o estado de calamidade pública em Minas Gerais decorrente da pandemia causada pelo agente COVID-19.

3.1 - Atendimento Fazendário

A Resolução SEF nº 5.357, de 1º de abril de 2020, estabeleceu a suspensão do atendimento presencial ao público externo pelas unidades da Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais, como medida temporária de prevenção ao contágio e de enfrentamento e contingenciamento da doença infecciosa viral respiratória causada pelo agente Coronavírus –COVID-19.

INFORMATIVO - BOLETIM DE OCORRÊNCIA ONLINE NO ESTADO DE MINAS GERAIS

A realização de Boletins de Ocorrência online, pelo site da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, são possíveis há um bom tempo. Contudo, muitas pessoas não sabem como fazê-lo e/ou quais tipos de registros de ocorrências que podem ser feitas online, por nunca terem necessitado de tal serviço ou por terem conseguido fazê-lo presencialmente em alguma Delegacia de Polícia.

Por isso, em tempos de recomendação de isolamento social devido à pandemia do COVID-19, coronavírus, apresentamos abaixo todas as possibilidades de registros online, bem como o procedimento para se fazê-lo:

É necessário acessar o site da Delegacia Virtual (<https://delegaciavirtual.sids.mg.gov.br/sxgn/>) ou pesquisar da seguinte forma nos sites de busca: Boletim de Ocorrência Online Polícia Civil MG.

Atenção para sites que possam existir que sejam falsos, porque estes podem estar atrás de seus dados pessoais para cometimento de algum delito. Na dúvida sobre a legalidade do site, não o utilize e não forneça nenhum dado pessoal.

No site oficial da Delegacia Virtual do Estado de Minas Gerais as possibilidades de registros de ocorrência online são:

1 - Acidente de Trânsito Sem Vítimas: esse é o Boletim de Ocorrência mais utilizado na plataforma online. Caso você tenha se envolvido em um acidente veicular, sozinho ou em colisão com outros veículos, que não tenham gerado danos físicos a alguma pessoa, utilize este meio para registrar a ocorrência.

2- Perda de documentos ou objetos: se você precisa registrar a perda de algum documento pessoal, público ou particular, ou a perda de algum objeto com valor inferior a 10 (dez) salários mínimos, utilize essa opção. Lembrando que neste item não se incluem objetos ou documentos que tenham envolvimento com algum crime (como furto, roubo, estelionato, ameaça) ou desacordo comercial.

3- Furto: se você foi vítima do delito de furto (artigo 155, do Código Penal), ou seja, se você teve algum bem seu subtraído por outra pessoa, sem o uso de força, violência ou grave ameaça, registre o seu boletim de ocorrência neste item.

4- Dano Simples: se você foi vítima do delito de Dano (artigo 163, do Código Penal), ou seja, teve algum bem seu destruído, inutilizado ou deteriorado, por outra pessoa de forma intencional, registre a sua ocorrência neste item.

5- Desaparecimento de Pessoa: se você possui algum familiar, amigo ou conhecido que se encontra desaparecido, utilize esse item para registrar a ocorrência do caso.

6- Localização de Desaparecido: caso você tenha tido a informação de desaparecimento de uma pessoa, seja através de foto, panfleto, divulgação em redes sociais ou jornais, e você localizar ou ver essa pessoa em algum local, utilize este canal para informar as autoridades.

7- Localização de desconhecido: se você encontrar uma pessoa que não possui documentação de identificação ou que não saiba te informar quem ela é, informe as autoridades através deste canal.

8- Acompanhamento de Registro de Ocorrência: e se você já registrou uma ocorrência e quer acompanhá-la para saber o andamento, faça através deste item.

Nesse caso, o acompanhamento não se dá apenas de ocorrências que foram registradas online, mas também daquelas que forem feitas pessoalmente e que tenham envolvimento de outras questões ou outros delitos ocorridos.

Caso nenhuma das opções acima seja a correta para o registro do boletim de ocorrência que você necessita, ligue para o número 197 da Polícia Civil e pergunte o endereço e telefone da Delegacia da Polícia Civil mais próxima de você.

Caso você esteja precisando de algum atendimento de urgência utilize o número de telefone 190 da Polícia Militar e solicite atendimento imediato.

Fonte de informações: <https://delegaciavirtualsids.mg.gov.br/sxgn/>

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (ASPECTOS GERAIS)

Orlando José de Almeida
e Bernardo Furman

Em recente artigo[1], enfatizamos que no dia 11 de março do ano em curso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente do Novo Coronavírus.

Destacamos, naquela oportunidade, que os efeitos da crise nas relações do trabalho restaram sentidos.

De fato, várias normas já foram editadas tendo como pressuposto fundamental a aplicação do artigo 501, da CLT, ao estabelecer que “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Objetivando a implementação, de modo mais célere, procurou-se flexibilizar ou simplificar procedimentos exigidos em normas existentes ou naquelas instituídas, para serem aplicadas durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020, ou seja, até 31.12.2020.

Nessa direção, em 01.04.2020, foi publicada a Medida Provisória 936, que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

E para atingir a finalidade, resumidamente, foi autorizada a celebração de acordo entre empregador e empregado, ou entre empregador e sindicato, de forma a permitir a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com a participação do governo, mediante pagamento de Benefício Emergencial que será custeado com recursos da União.

É importante esclarecer que as medidas provisórias produzem efeitos imediatos, ou seja, após a publicação, mas dependem de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei. O prazo de vigência é de sessenta dias, prorrogáveis uma vez por igual período. Além do mais estão também sujeitas ao controle de constitucionalidade.

1. Aspectos Gerais da Medida Provisória 936/2020.

A Medida Provisória 936/2020, consoante apontado, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em virtude do coronavírus (Covid-19).

[1]http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/file_depot/010000000/390000400000/398566/folder/1126368/EM+TEMPOS+DE+CORONAVIRUS++RELACOES+DE+TRABALHO+E+PACTO+SOCIAL.pdf

O Programa Emergencial tem como objetivo: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e, III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

As ações a serem adotadas para atingir as finalidades são: I - o pagamento do Benefício Emergencial; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e, III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Consta expressamente na Medida Provisória que as suas normas não tem incidência "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".

Ademais, o Benefício Emergencial não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou a titular de mandato eletivo. Também não alcança empregado em gozo de: a) benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o recebimento de pensão ou auxílio acidente; b) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e, c) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber, cumulativamente, o Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

E especificamente quanto ao empregado com contrato de trabalho intermitente, ele fará jus ao benefício emergencial mensal, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, mas referente a apenas um contrato nessa modalidade e não pode ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

O Benefício Emergencial será custeado com recursos da União e quitado nas hipóteses em que ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observando-se as ressalvas acima.

A benesse será paga mensalmente enquanto durar uma ou outra das situações mencionadas.

Para tanto, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, que foi firmado o ajuste com o empregado. A primeira parcela será paga em trinta dias. Os prazos indicados serão contados da data da celebração do acordo.

Se o empregador não prestar a informação dentro do prazo indicado, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Neste caso, a data de início da concessão do Benefício Emergencial será a da informação e o mesmo será devido pelo restante do período.

O Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Quando se tratar de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Já na suspensão temporária do contrato de trabalho o valor mensal corresponderá, em regra, a cem por cento do montante do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Porém, a quantia será equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego, quando a empresa que tiver obtido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Em contrapartida, o empregador concederá ajuda compensatória mensal de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho.

A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário pode ser pactuada no máximo em até noventa dias, ainda que em ajustes sucessivos, desde que: a) seja preservado o valor do salário-hora; b) seja firmada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, ressalvada determinação abaixo, o qual deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e, c) sejam observados os percentuais de vinte e cinco por cento, ou de cinquenta por cento, ou de setenta por cento.

De outro lado, a suspensão temporária do contrato de trabalho pode ser ajustada por até sessenta dias, fracionada em dois períodos de trinta dias, desde que seja celebrada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, ressalvada determinação abaixo, o qual deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Merece ser enfatizado que durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado tem direito de auferir todos os benefícios concedidos pelo empregador e, ainda, fica autorizado a recolher para o INSS na qualidade de segurado facultativo.

No interregno temporal da suspensão temporária do contrato de trabalho é vedado ao empregado desempenhar quaisquer atividades laborais, mesmo de forma parcial, inclusive se estiver em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de ser a mesma descaracterizada. Como se não bastasse, o empregador ficará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além de incidir as penalidades previstas em lei, convenção ou em acordo coletivo.

É importante destacar que é estabelecido na norma que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente, ou o contrato de trabalho, serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública, ou da data prevista para encerramento da redução ou suspensão pactuadas, ou, ainda, da data da comunicação do empregador informando ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução ou da suspensão ajustadas.

O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal: a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva (exceto na hipótese em que o seu percentual foi fixado na norma em 30%); b) terá natureza indenizatória; c) não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido; d) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; e) não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e, f) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Além das disposições indicadas no parágrafo anterior, quando se tratar de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará ao salário do empregado.

O empregado que receber o Benefício Emergencial será portador de garantia provisória no emprego durante a vigência do ajuste e, ainda, por igual período após o término.

A garantia de emprego não se aplica ao empregado que der motivo ao rompimento do contrato por pedido dispensa ou por justa causa.

Mas se o empregador promover a dispensa, sem justa causa, durante o período da garantia provisória no emprego, além do pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenizará o empregado no valor de: a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no referido período, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no referido período, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou, c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no referido período, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observados os prazos já indicados anteriormente.

E se utilizada a via comercial apontada, na convenção ou no acordo coletivo de trabalho, poderão ser estabelecidos percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos daqueles fixados, ou seja, de vinte e cinco, ou cinquenta, ou de setenta por cento.

Destaca-se, também, que se ajustados percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos: a) não será devido o Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento; b) o Benefício Emergencial será de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º (seguro-desemprego), para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; c) o Benefício Emergencial será de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º (seguro-desemprego), para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e, d) o Benefício Emergencial será de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º (seguro-desemprego), para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

Restou indicado na Medida Provisória que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data da publicação da MP.

Em qualquer situação, vale dizer, se for adotada a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, deve ser resguardado o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

As disposições previstas na Medida Provisória se aplicam também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Em caso de irregularidades na adoção das ações os infratores poderão ser autuados e penalizados.

Consta da Medida Provisória que poderão ser utilizados os meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI, da CLT, ao tratar das negociações coletivas, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Foi também fixado que os prazos previstos no mencionado Título VI ficam reduzidos pela metade.

Por fim, restou estabelecido que o empregador poderá oferecer curso ou o programa de qualificação profissional, previsto no artigo 476-A, da CLT, exclusivamente na modalidade não presencial, que terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

Estes, portanto, são os pontos de maior relevância contidos na Medida Provisória.

2. Discussão a Respeito da Constitucionalidade da Medida Provisória.

No § 4º, do artigo 11, da MP, resta indicado que “os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”.

Essa modalidade de ajuste foi autorizada para determinados grupos de trabalhadores, o que será adiante abordado.

E quanto ao tema esclarecemos a título exemplificativo, que o partido político, Rede Sustentabilidade, ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6363), perante o Supremo Tribunal Federal para tentar afastar a possibilidade de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual, alegando ofensa aos artigos 7º e 8º da Constituição Federal.

No dia 17.04.2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, negou referendo à liminar concedida pelo ministro Ricardo Lewandowski, que estabelecia que após a comunicação dos acordos individuais, os sindicatos poderiam manifestar sobre a validade deles e deflagrar negociação coletiva.

Conseqüentemente, ficou mantida a eficácia da Medida Provisória 936/2020, em sua integralidade. Para ter validade os acordos individuais não dependem de anuência do sindicato da categoria profissional.

Dessa forma, segundo posicionamento do Supremo Tribunal Federal, a Medida Provisória, nos termos em que fora editada, não fere dispositivos da Constituição Federal.

O acórdão ainda não foi publicado, mas acerca do julgamento consta em notícia veiculada no site do STF[1], que prevaleceu a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, indicando em síntese:

a) “Ele entende que, em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual é razoável, pois garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego ao fim da crise. Segundo ele, a exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego”;

b) “Para o ministro, a regra não fere princípios constitucionais, pois não há conflito entre empregados e empregadores, mas uma convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego. Ele considera que, diante da excepcionalidade e da limitação temporal, a regra está em consonância com a proteção constitucional à dignidade do trabalho e à manutenção do emprego”; e,

c) “O ministro Alexandre de Moraes destacou ainda a proteção ao trabalhador que firmar acordo. De acordo com a MP, além da garantia do retorno ao salário normal após 90 dias, ele terá estabilidade por mais 90 dias.”

Pelo que pode ser constatado as medidas relativas ao pagamento do Benefício Emergencial, da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e da suspensão temporária do contrato de trabalho, serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva quando se tratar de empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou, II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim, quando for a hipótese, basta a simples comunicação ao Sindicato no prazo de 10 (dez) dias após a celebração dos referidos acordos individuais.

Todavia, quanto for o caso de empregados não enquadrados nos limites acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, ao que nos parecer, buscou-se proteger o emprego e, especialmente o empregador. Afinal, se não existir o empregador não existirá o emprego.

3. Considerações Finais

Conforme pode ser verificado acima são várias as hipóteses fixadas na Medida Provisória 936/2020, que autorizam a celebração de acordo entre empregador e empregado, ou entre empregador e sindicato, através de redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O certo é que as medidas, em regra, contarão com a participação de todos os envolvidos, ou seja, do Governo, dos empregadores e dos empregados.

[1]<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>

Os empregados que recebem salários no valor de até R\$ 3.135,00, sofrerão um impacto menor na renda mensal. Mas até para estes o montante a ser concedido pelo Governo não cobrirá o salário pago normalmente, uma vez que o Benefício Emergencial é atrelado ao seguro-desemprego.

Entretanto, na Medida Provisória é permitida a concessão por parte das empresas, cumulativamente ao pagamento do Benefício Emergencial, de uma ajuda compensatória mensal, a qual deverá ser definida por acordo individual ou coletivo.

Assim, o empregador se desejar e se possível for, por mera liberalidade, poderá fazer a complementação da parte do Governo, permitindo que o empregado venha receber até o valor integral do seu salário.

Lembre-se que a ajuda compensatória mensal: a) terá natureza indenizatória; b) não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido; c) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; d) não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real; e, f) quando se tratar de redução proporcional de jornada e de salário, ela não integrará ao salário do empregado.

Dúvidas não restam de que o momento exige união, mediante estabelecimento de um verdadeiro pacto social, com a efetiva participação e colaboração de toda sociedade para que possamos superar a crise. E a edição da Medida Provisória, sob análise, contribuirá para que tal propósito seja atingido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os artigos deste E-Book foram elaborados pelos Sócios e Associados de Homero Costa Advogados e também publicados no site do Escritório (<http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/1938730>).

Havendo dúvidas, por favor envie um e-mail para advocacia@homerocosta.adv.br.

advocacia@homerocosta.adv.br

Rua Manoel Couto, nº 105, Bairro Cidade Jardim

CEP 30380-080 - Belo Horizonte/MG

Tel: (31) 3282-4363 / (31) 99956-2976

www.homerocosta.adv.br

HOMERO COSTA
A D V O G A D O S

OAB / MG 001

100 ANOS
001 1918-2018