

Compilação das principais medidas trabalhistas e tributárias para enfrentamento à pandemia do Coronavírus (COVID-19)

A) Medidas na área trabalhista

I – Medida Provisória 927/2020

Teletrabalho	A critério do empregador, poderá ser determinada a adoção do regime de teletrabalho, e determinar o retorno de trabalho presencial ao final do período crítico INDEPENDENTEMENTE de acordo individual ou coletivo, dispensado o registro prévio da alteração contratual, devendo ser notificado o empregado de tal alteração com antecedência mínima de 48h, por meio escrito ou eletrônico
Antecipação das férias individuais	Possibilidade de antecipação das férias individuais, ainda que não completado o período aquisitivo, cujo gozo não poderá ser em prazo inferior a 05 dias. Permite, ainda, que o pagamento do terço constitucional seja efetuado juntamente com o pagamento do 13º salário, bem como o pagamento das férias seja efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente à sua concessão.
Concessão de férias coletivas	Redução do prazo para notificação dos empregados para 48 horas e dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos representativos da categoria.
Antecipação do gozo de feriados	Poderá ser antecipado o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar em, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, sendo que os mesmos poderão ser utilizados para compensação do banco de horas; já para os feriados religiosos , deverá haver a anuência do empregado, mediante acordo individual escrito
Banco de Horas	Possibilidade de instituição, mediante acordo coletivo ou individual, do banco de horas, cuja compensação deverá ocorrer em até 18 meses contados da data do encerramento do estado de calamidade, observado o limite máximo de prorrogação da jornada em até 02 horas bem como a jornada total não poderá exceder a 10horas diárias.
Recolhimento do FGTS	Permite adiar o recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020, com o respectivo pagamento de forma parcelada em até 6 parcelas com o primeiro vencimento para o sétimo dia do mês de julho de 2020.
Específico aos profissionais da saúde	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 da jornada de trabalho bem como a adoção de escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado

II – Medida Provisória 936/2020

1. Redução proporcional da jornada e do salário

- Obrigatoriedade de preservação do valor do salário-hora;

- Redução pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

% de redução da jornada e do salário	Valor do benefício emergencial	Pode ser mediante acordo individual?
25%	25% do valor do seguro desemprego	Sim (vide nota de rodapé 2)
50%	50% do valor do seguro desemprego	Para empregados que recebam salário inferior a R\$ 3.136,00, ou para aqueles hipersuficientes ^{1 2} . Para os demais, somente por acordo ou convenção coletiva
70%	70% do valor do seguro desemprego	

2. Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- Prazo máximo de suspensão: 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias;

- Empregado permanece fazendo jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador (ex.: plano de saúde);

- O empregado não pode manter a prestação de suas atividades, ainda que parcial, seja por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, sob pena de desqualificar a suspensão temporária do contrato de trabalho;

Além disso, há a necessidade da observância de algumas condições pelas empresas:

Receita bruta no ano calendário 2019	Ajuda compensatória mensal por parte da empresa	Valor do Benefício Emergencial a ser pago	Pode ser mediante acordo individual?
Igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00	Não	100% do valor do seguro desemprego	Para os empregados com salário inferior a R\$ 3.136,00, ou para aqueles hipersuficientes (vide nota de rodapé 1 e 2). Para os demais, somente mediante acordo ou convenção coletiva.
Superior a R\$ 4.800.000,00	Sim, no mínimo 30% do salário do empregado	70% do valor do seguro-desemprego	

3. Disposições comuns a redução proporcional da jornada e a suspensão temporária do contrato de trabalho

- Nos casos de celebração mediante acordo individual, o empregador deverá comunicar ao empregado com a antecedência mínima de dois dias corridos, bem como ao Ministério da Economia (através do portal Empregado Web) e ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração;

- Há a garantia provisória no emprego para os empregados que receberem o benefício emergencial, pelo mesmo período em que tiver havido a redução proporcional ou a suspensão temporária do contrato;

¹ A MP 936/2020 (em consonância com o disposto no parágrafo único do artigo 444 da CLT) define como hipersuficientes aqueles empregados que são portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a 2x o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente, R\$ 12.202,12)

² Em Medida Cautelar deferida na ADI 6363 o Ministro Ricardo Lewandowski determinou que após a comunicação (prevista no artigo 11, §4º da MP 936/2020) o sindicato poderá se opor as medidas e provocar negociação coletiva em até 10 dias do recebimento do comunicado, não o fazendo ficam convalidados os acordos individuais.

- 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 de publicação da Medida Provisória.

- Possibilidade de aplicação aos contratos de aprendizagem e de tempo parcial.

- Reestabelecimento dos contratos de trabalho no prazo de 02 (dois) dias corridos nas seguintes hipóteses:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Data estabelecida no acordo individual como término do período de suspensão do contrato de trabalho ou redução do pactuado;
- Data de comunicação do empregador ao empregado acerca de sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão ou redução pactuado.

B) Medidas na área tributária

Simple Nacional - Parte Federal e MEI			
Competência	Vencimento Original	Novo vencimento	Base Legal
Março/2020	20/04/2020	20/10/2020	Resolução Comit� Gestor do Simples Nacional 154/2020
Abril/2020	20/05/2020	20/11/2020	
Maiο/2020	22/06/2020	21/12/2020	

Simple Nacional - Parte Estadual e Municipal			
Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento	Base Legal
Março/2020	20/04/2020	20/07/2020	Resolução Comit� Gestor do Simples Nacional 154/2020
Abril/2020	20/05/2020	20/08/2020	
Maiο/2020	22/06/2020	21/09/2020	

INSS Cota Patronal e Empregador Doméstico			
Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento	Base Legal
Março/2020	20/04/2020	20/08/2020	Portaria 139/2020 do Min da Economia
Abril/2020	20/05/2020	20/10/2020	

PIS e COFINS			
Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento	Base Legal
Março/2020	24/04/2020	25/08/2020	Portaria 139/2020 do Min da Economia
Abril/2020	25/05/2020	23/10/2020	

Entrega da Declaração IRPF			
Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento	Base Legal
2019	30/04/2020	30/06/2020	Instrução Normativa 1930/2020 RFB

Destaca-se que, para as empresas optantes pelo Lucro Real ou Lucro presumido não houve prorrogação de vencimento dos seguintes tributos: IRPJ, CSLL, ICMS e ISS.   possível o ingresso de medida judicial solicitando a prorrogação desses tributos, medida que tem tido aceitação favorável nos tribunais, especialmente no tocante ao IRPJ e CSLL.

O empreendedor precisa atentar para o fato de que não houve anistia tributária, apenas prorrogação da data de vencimento de tributos que irão coincidir com os vencimentos dos tributos correntes dos meses futuros.

Atualizaremos este conteúdo assim que houver novidades.

Ficamos a disposição para esclarecimentos.