

INFORMATIVO JURÍDICO

Edição nº 17

19 de novembro de 2020



MEDIDAS LEGISLATIVAS E JURISPRUDÊNCIA

No presente informativo trazemos um artigo especial da área Trabalhista, a respeito das férias e gratificação natalina na redução e suspensão de jornada de trabalho, bem como notícias das área Tributária.

TRABALHISTA

Férias e Gratificação Natalina na Redução e Suspensão de Jornada de Trabalho

Desde o início da Pandemia, passamos a viver num clima de insegurança, quer seja com a questão de saúde e sobrevivência, bem como as consequências jurídicas nas relações de trabalho e emprego, em razão da Pandemia – Covid-19.

Buscando-se o bem maior, que é a vida, várias medidas foram implementadas por todos os países, medidas de retração de sociabilidade e as de trabalho.

E, visando adequar a estrutura de legislação de cada país, medidas emergenciais e legais foram tomadas.

No Brasil não foi diferente.

O Governo Federal por meio de Medidas Provisórias, editou medidas para buscar algum equilíbrio no poder econômico – empresas para com seus empregados e demais direcionadas à prevenção à Pandemia.

As considerações a seguir expostas serão direcionadas à consulta realizada, ou seja, às consequências das aplicações da redução de jornada de trabalho e de salário, e da suspensão do contrato de trabalho, frente às Férias e Gratificação Natalina.

Em 28 de outubro de 2020, o Ministério Público da União – Ministério Público do Trabalho emitiu uma Diretriz Orientativa Interna visando:

“apoio e auxílio à atuação finalística do Ministério Público do Trabalho quanto à interpretação da Lei nº 14.020/2020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no tocante aos reflexos trabalhistas das medidas constantes dos seus incisos II e III, do caput do art. 3º, e suas repercussões sobre o décimo terceiro salário e as férias dos empregados.”

Esse documento vem orientar que seja considerado, para efeito de Conduta das D. Procuradorias do Trabalho:

- a) Para reflexos trabalhistas, o período de adoção das medidas previstas nos incisos, I, II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020, na contagem do tempo de serviço do trabalhador que firmou acordo individual para a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- b) O período de adesão às medidas dos incisos II e III do caput do art.3º da Lei 14.020/2020 na composição dos requisitos trabalhistas de aquisição, de cálculo de valor e de fruição das férias e do décimo terceiro salário;
- c) Efetuar o pagamento integral do valor do 13º salário e das férias dos empregados, considerando o período contínuo de trabalho, sem a dedução do período no qual os empregados estão ou estavam sob as medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020.

O Ministério da Economia, por sua vez, em 17/11/2020 divulgou a Nota Técnica SEI n.51520/2020/ME que analisa os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos trabalhadores.

Em resumo, essa Nota Técnica do Ministério da Economia, dispõe que:



Informativo Jurídico

1 – Gratificação Natalina na Suspensão do Contrato de Trabalho.

Em casos de acordo com suspensão acima de 15 dias de trabalho no mês, este fica excluído para o cálculo e pagamento da Gratificação Natalina, na forma da Lei 4.092/1962.

2 – Gratificação Natalina na Redução de Jornada de Trabalho e Salário

Nessa situação não há nenhuma alteração, uma vez que o contrato de trabalho não foi suspenso e, portanto, a base para cálculo deve ser considerada a remuneração integral, nos termos previstos no parágrafo 1º do artigo 1º da Lei 4.090/1962.

3 – Férias na Suspensão de Contrato de Trabalho

O mês que o empregado teve seu contrato de trabalho suspenso, não será computado no período aquisitivo.

Portanto, o direito de gozo somente ocorrerá quando completado o período aquisitivo, observada a vigência efetiva do contrato de trabalho.

Neste caso entende-se que deve iniciar um novo período aquisitivo no mês que completar os 12 meses de trabalho.

4 - Férias na Redução de jornada de trabalho e salário

O contrato de trabalho não foi suspenso, portanto não há alteração no cálculo para o período aquisitivo, portanto, deverá ser computado o mês de gozo.

Nos termos da legislação em vigor – CLT e demais complementares, anteriores à Pandemia, para que

possamos deixar bem definido, a suspensão do contrato de trabalho traz como consequências, o não pagamento dos salários, o período de suspensão não é computado como tempo de serviço e o empregado não fica à disposição de seu empregador.

Assim, podemos constatar que a Nota Técnica do D. Ministério Público do Trabalho, com seu teor, apesar de estar imbuída de proteção ao trabalhador, acaba por ferir normas legais já existentes antes das medidas emergenciais em razão da Pandemia.

Também devemos levar em consideração, que a Norma Técnica, com o devido respeito, não pode prevalecer sobre a norma legal existente e tão pouco tem a competência de legislar, apesar de poder lançar seu entendimento e convocar empresas para alguma composição através de Acordo, visando não prejudicar a coletividade de cada empresa.

Ainda entendemos que em caso de determinação de fiscalização por iniciativa do MPT, este deve oficiar à Gerência Regional do Trabalho para que designe um Auditor Fiscal para fiscalizar algum descumprimento de ordenamento legal que esteja prejudicando a coletividade.

E, salvo melhor juízo, esses Auditores Fiscais estão sob as Diretrizes do Ministério da Economia e assim deverão observar o disposto na Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME.

Enfim, em razão da Pandemia, muitas normas, recomendações, medidas legais são tomadas de forma emergencial visando atender à situação atual, muitas vezes carente de oferecer a total segurança jurídica, sendo certo que o amadurecimento nos dirá num futuro não tão distante, que medidas prevalecerão.

TRIBUTÁRIO

Sistema “S” e as contribuições previdenciárias

De acordo com o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, as contribuições do chamado sistema “S” (SEBRAE, SESI, SENAI, SESC, SENAC e outros) possuem identidade com a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Dessa forma, essas contribuições devidas a terceiros devem seguir a mesma sistemática aplicada às contribuições previdenciárias, ou seja, não incidindo sobre as verbas de caráter indenizatório.



Informativo Jurídico

Exclusão do REFIS e notificação prévia

Em atenção os princípios constitucionais que regem a administração pública, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, julgou, por unanimidade, a inconstitucionalidade da exclusão de empresa participante do Programa de Recuperação Fiscal (REFIS) sem a prévia notificação do contribuinte. Tal notificação deve ocorrer por meio da internet ou do Diário Oficial.

Tal decisão foi proferida no julgamento do RE 669.196, com repercussão geral (Tema 668), no qual a União sustentava a desnecessidade do aviso prévio ao contribuinte sobre a exclusão.

Entretanto, o STF entendeu ser inconstitucional o artigo 1º da Resolução CG/REFIS nº 20/2001, que suprimiu a notificação prévia da pessoa jurídica optante do REFIS, para a sua exclusão. Antes dessa Resolução, era prevista a abertura de um processo administrativo, bem como a notificação do contribuinte para, em 15 dias, se manifestasse sobre as irregularidades apontadas. Com isso, a alteração trazida pela referida Resolução, fixou-se que o prazo de manifestação fosse contado após a publicação do ato de exclusão da empresa do Refis, sem qualquer notificação formal prévia.

Ficamos à disposição de nossos clientes e demais empresas para prestar outros esclarecimentos que queiram a respeito das matérias em destaque, bem como para auxiliá-los com as medidas que forem necessárias.

Cordialmente,

BANDIERA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

