



TRABALHISTA

CONVENÇÃO COLETIVA É REGISTRADA NO SISTEMA MEDIADOR

Registrada perante o Ministério da Economia, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/MG, a CCT SICEPOT-SITICOP para o período de 2020 a 2021.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021 assinada entre o SICEPOT-MG e o SITICOP-MG e devidamente Registrada, está disponível no site www.sicepotmg.com para as empresas associadas em dia com as suas obrigações sociais, e para aquelas não associadas que efetuaram o pagamento da Contribuição Negocial e de Acompanhamento das Empresas.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FÉRIAS – COMO CALCULAR O PAGAMENTO EM ÉPOCA DE PANDEMIA

No Grupo dos Advogados Trabalhistas da FIEMG o assunto foi amplamente discutido. Reproduzo, a seguir o entendimento majoritário do Grupo:

“Impactos da suspensão do contrato de trabalho e da redução de jornada proporcional ao salário, previstos na MP 936/Lei 14.020/2020 no 13º salário.

Suspensão dos contratos: Apesar de não definir o instituto, o que ficou a cargo da doutrina, a CLT agrupa estas situações, distinguindo-as do instituto da interrupção.

Na suspensão, a principal consequência é a paralisação dos principais efeitos do contrato de trabalho. Não há o pagamento de salário e nem seus reflexos.

Portanto, não há dúvidas quanto a não incidência de férias e tão pouco 13º salário. Vale lembrar que férias e 13º salário são obrigações que advém da lei. E não são considerados como benefícios. No caso previsto na MP 936, convertida na lei 14.020/20, a própria lei define se tratar de suspensão do contrato de trabalho.

Redução de Jornada/Salários: O valor das férias é calculado com base na remuneração que o empregado recebe na época de sua concessão. (caput, art. 142, CLT). Mas, a lei ressalva os casos de salário pago por hora com jornadas variáveis, quando se deve considerar a média de horas do período aquisitivo das férias (§1º, art. 142, CLT).

Ainda no mesmo artigo, há previsão de cômputo dos adicionais que o empregado tenha recebido no período. E, em relação a não uniformidade de recebimentos, prevê a média duodecimal. Vale observar que, a lei menciona remuneração,

e não salário. A remuneração pode englobar um valor maior que o salário, considerando adicionais (ex. horas extras, insalubridade, etc), mas também considera a variação eventual em razão de uma jornada reduzida.

Para o décimo terceiro salário, a Lei 4.090/62 determina o seu pagamento proporcional a 1/12 (um doze avos) com base na remuneração-base devida em dezembro. Também prevê a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho como mês integral para os efeitos de se considerar 1/12 completo. Portanto, se o empregado esteve sujeito à redução de jornada, e o empregador pagou o salário proporcional a esta jornada, as premissas acima devem ser consideradas, sobre a ótica do que o empregador pagou e não sobre a ótica do que o empregado recebeu, já que a ajuda de custo paga pelo Governo não possui natureza salarial.

Ressaltamos que o cálculo do 13º é feito a partir da divisão do salário por 12 meses e multiplicado pela quantidade de meses em que o trabalhador prestou serviços por mais de 15 dias em um local. A gratificação garante que, a cada mês de trabalho exercido, ele receba um valor equivalente a 1/12 da remuneração-base do mês de dezembro. No caso de redução de jornada, deve-se realizar o cálculo acima considerando a respectiva proporcionalidade.

CONCLUSÃO: A empresa cumpre as obrigações, inclusive férias e 13º salário, sobre os valores que ela paga, e não sobre os valores pagos pelo Governo. Salvo se houver previsão legal que a obrigue. O que não é o caso”.





ENTENDIMENTO DO MTP

Na contramão do nosso entendimento, o Ministério Público do Trabalho divulgou uma Diretriz Orientativa interna para 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.

O Grupo de Trabalho COVID-19 do MPT conclui:

1- CONSIDERAR, 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;

2- CONSIDERAR 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;

3-FETUAR 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.

■ Entendimento do Ministério da Economia / Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

Na madrugada do dia 18/11, foi publicada a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, que analisa os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos trabalhadores.

a) Suspensão do Contrato de Trabalho - Sobre os efeitos da suspensão do contrato de trabalho, a conclusão expressada na Nota Técnica coaduna com as orientações do Grupo de Advogados da FIEMG. Ou seja, a suspensão do contrato de trabalho tem como efeito, em regra, a suspensão das principais obrigações entre as partes. Cessa a prestação

do serviço e o dever de remunerá-la e o referido período não conta como tempo de serviço.

Conforme estabelece o §1º do artigo 1º da Lei 4.090 de 1962, o 13º salário corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente. E o §2º, do mesmo dispositivo, expressamente estabelece que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral para efeitos do cálculo do 13º salário. Assim, a suspensão do contrato de trabalho em relação ao 13º, exclui o mês do cômputo dessa parcela salarial, caso não seja atingido o número mínimo de 15 dias de trabalho na forma da Lei 4.090 de 1962.

b) Redução Proporcional de Jornada e de Salário - Em relação à **redução proporcional de jornada e de salário**, diversamente da hipótese de suspensão do contrato de trabalho, anteriormente examinada, aqui o contrato de trabalho permanece em execução, com prestação de serviços e com as obrigações de correlatas de contraprestação do empregador. Assim, nos termos da NT, não tem impacto no cálculo do 13º salário, **que é calculado com base na remuneração integral do mês de dezembro**, assim considerada a remuneração sem influência das reduções temporárias de jornada e salário, conforme estabelece o §1º, art. 1º da Lei 4.090 de 1962 c.c. o art. 7º, VIII da Constituição Federal de 1988.

Apesar da NT não haver se debruçado sobre o assunto, entendo que nos casos em que o trabalhador, em dezembro de 2020 estiver no sistema de redução de jornada e salário, observada a regra geral - 13º salário é calculado com base na remuneração do mês de dezembro – o 13º será pago proporcional, respeitado o salário hora, conforme expresso no parecer do Grupo de Advogados da FIEMG.

Nestes termos, transcrevemos a conclusão da NT SEI para o cálculo do 13º salário e de férias se propõe a fixação das seguintes teses:

a) Para fins de cálculo do décimo terceiro salário e da remuneração das férias e terço constitucional dos empregados beneficiados pelo Bem, não deve ser considerada a redução de salário de que trata a Lei nº 14.020, de 2020.

b) Os períodos de suspensão temporária do contrato de trabalho, avançados nos termos da Lei nº 14.020, de





2020, não deverão ser computados como tempo de serviço para cálculo de décimo terceiro salário e de período aquisitivo de férias, salvo, quanto ao décimo terceiro, quando houver a prestação de serviço em período igual ou superior ao previsto no §2º do art. 1º da Lei nº 4.090, de 1962.

c) E, observando-se a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, não há óbice para que as partes estipulem via convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, acordo individual escrito, ou mesmo por liberalidade

do empregador, a concessão de pagamento do 13º ou contagem do tempo de serviço, inclusive no campo das férias, durante o período da suspensão contratual temporária e excepcional (art. 8º, §1º da Lei nº 14.020, de 2020).

Finalmente, lembramos que tanto a Diretriz Orientativa como a Nota Técnica não são Leis, não tendo, portanto, poder impositivo. Contudo, orientamos às empresas que consultem os seus advogados de forma a adotarem o entendimento que melhor lhes pareça.

TRIBUTÁRIO

PAGAMENTO DE TRIBUTOS DENTRO DO "PERÍODO DA GRAÇA" ANULA MULTA

O artigo 138 do Código Tributário Nacional (CTN) diz que a "denúncia espontânea" da infração fiscal exclui a responsabilidade do contribuinte se este recolheu os tributos já declarados, acrescidos dos juros de mora, mas antes da abertura de qualquer procedimento fiscalizatório.

De outro lado, e aplicando os mesmos benefícios da denúncia espontânea, o muito pouco conhecido artigo 47 da Lei 9.430/96 beneficia o contribuinte se esse, no período de até 20 dias após a abertura do procedimento fiscalizatório, no chamado "período da graça", realiza o pagamento total do tributo (já declarado), devidamente corrigido, o que faz com que não haja a incidência das multas de mora e de ofício.

A prevalência deste fundamento levou a 2ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região a acolher mandado de segurança impetrado por uma rede de farmácias sediada na região metropolitana de Porto Alegre. A empresa foi alvo de um auto de infração por recolhimento, por retificadoras, de tributos sobre a folha de salários já declarados, mas compensados por ordem legal para fins de dar cumprimento a período de desoneração da folha de pagamentos.

Para a maioria do colegiado, o pagamento espontâneo da diferença dos tributos sobre a folha de pagamento, feito no lapso de 20 dias após a notificação, extinguiu o crédito tributário e, por consequência, tornou nulo o procedimento fiscalizatório aberto pela Fazenda Nacional. O foco da discussão entre contribuinte e fisco neste processo

se resumia em definir se o pagamento seria suficiente ou não para extinguir o crédito tributário. De um lado, o impetrante do mandado de segurança sustentando que pagou corretamente o débito, sem inclusão da multa, valendo-se do disposto no artigo 47 da Lei 9.430/96, o chamado "instituto da graça". O dispositivo diz que o contribuinte alvo de ação fiscal pode pagar, até o 20º dia subsequente à data de recebimento do termo de início de fiscalização, os tributos e contribuições já declarados, com os acréscimos legais aplicáveis nos casos de procedimento espontâneo. De outro, a Receita Federal, alegando que tal instituto somente se aplica a débitos já declarados — o que não seria o caso do contribuinte, que só os declarou depois do pagamento por meio de retificadoras.

Para Pizzolatti, a declaração originária permitiu a exata apuração do débito, tanto que as retificadoras indicaram os mesmos valores no campo "Valor a Recolher" (somado ao montante da contribuição relativa à cota dos empregados, Riscos Ambientais do Trabalho — RAT e terceiros), e não mais no campo "Compensação". Além de o auto de infração fazer incidir exclusivamente multa de ofício de 75%, é certo que o pagamento feito pelo contribuinte até o 20º dia posterior à notificação sobre o início da fiscalização deve ser efetuado somente com os acréscimos legais aplicáveis nos casos de procedimento espontâneo (Lei nº 9.430, de 1996); ou seja, sem a incidência de multa de mora (Código Tributário Nacional, artigo 138). Processo nº 5004616-89.2017.4.04.7112/RS.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Advogados: Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha
Secretária: Sílvia Sales
Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG
Tel. (31) 2121-0438 - <https://sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Siga-nos nas redes sociais



Facebook



Instagram



LinkedIn