

# Notícias Online

Edição Nº 842

20 de Março de 2020



## Tributário

- » Secretaria de Fazenda reduz atendimento presencial e disponibiliza serviços na internet
- » Medidas Tributárias da União devido o COVID-19

## Meio Ambiente

- » Realização de audiências Públicas tem novos procedimentos
- » SISEMA define quais são os serviços considerados como essenciais
  - » Paralisação temporária de empreendimentos deve ser comunicada com antecedência ao órgão ambiental

## Relações Trabalhistas

- » Medidas trabalhistas emergenciais Coronavírus

# Tributário

## Secretaria de Fazenda reduz atendimento presencial e disponibiliza serviços na internet

A partir desta quarta-feira (18/3), a Secretaria de Fazenda de Minas Gerais (SEF/MG) irá reduzir significativamente o atendimento presencial nas suas unidades por todo o Estado. Porém, os cidadãos e contribuintes não ficarão prejudicados, pois a maior parte dos serviços prestados já está disponível pela internet e os servidores irão trabalhar em “home office” para melhor atender o público.

Para ter acesso às funcionalidades oferecidas on-line, basta consultar a lista, disponível no link: **Catálogo de Serviços** » <https://bit.ly/33DN49p>

Muitas dúvidas podem ser respondidas também pelo canal **Fale Conosco** (<https://bit.ly/398VSW6>), disponível no site da SEF/MG. Confira e-mails e telefones das unidades fazendárias (<https://bit.ly/3drChDY>).

O corte nos atendimentos presenciais visa reduzir a circulação de pessoas nas unidades fazendárias, em função da pandemia do novo coronavírus. A medi-

da também cumpre o previsto no artigo 8º da Deliberação Comitê Extraordinário COVID-19, do dia 16/3/2020: “Ficam temporariamente suspensos, enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da epidemia causada pelo coronavírus (COVID-19), as visitas públicas e o atendimento presencial ao público externo que puder ser prestado por meio eletrônico ou telefônico”.

A recomendação é que o deslocamento seja evitado, caso não haja urgência.

Fonte: <http://www.fazenda.mg.gov.br>

Caso os Contribuintes tenham dificuldades em acessar ou obter informações através destes canais disponibilizados pela Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais, a Gerência Tributária da FIEMG se coloca disponível em auxiliá-los.

## Medidas Tributárias da União devido o COVID-19

Ao longo dos últimos dias várias medidas estão sendo anunciadas pelo Governo Federal como reação aos impactos da pandemia do COVID-19. As medidas recentemente publicadas são:

**Prorrogação do prazo de pagamento do SIMPLES NACIONAL e MEI:** a Resolução CGSN nº 152/2020 prorroga o prazo de pagamento dos tributos pelas empresas optantes pelo Simples Nacional e do Micro Empreendedor Individual. A prorrogação se aplica

apenas à parte dos tributos devidos à União, quais sejam: IRPJ; IPI, CSLL; COFINS, PIS/Pasep, Contribuição Patronal Previdenciária - CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, e quanto ao MEI à parte relativa à Contribuição Previdenciária.

- o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em **20 de abril de 2020**, fica com vencimento para **20 de outubro de 2020**;

- o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em **20 de maio de 2020**, fica com vencimento para **20 de novembro de 2020**;

- o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em **22 de junho de 2020**, fica com vencimento para **21 de dezembro de 2020**.

**Portaria PGFN - Prorrogação das datas de pagamento das parcelas acordadas no programa de transação extraordinária na cobrança da dívida ativa da União:**

a Portaria PGFN nº 7.820/2020 traz regras excepcionais para celebração da Transação Extraordinária, especificamente alterações nos prazos de pagamento das parcelas, inclusive da entrada:

- pagamento de entrada correspondente a 1% do valor total dos débitos a serem transacionados, divididos em até 3 parcelas iguais e sucessivas;

- parcelamento do restante em até 81 meses, sendo em até 97 meses na hipótese de contribuinte pessoa natural, empresário individual, microempresa ou empresa de pequeno porte; e

- diferimento do pagamento da 1ª parcela do parcelamento para o último dia útil do mês de junho/2020

**Atos de cobrança da dívida ativa da União, incluindo suspensão, prorrogação e diferimento:** a Portaria nº 103/2020 do Ministério da Economia prevê:

1) a suspensão por até 90 dias:

a) dos prazos de defesa dos contribuintes nos processos administrativos de cobrança da Dívida Ativa da União;

b) do encaminhamento de Certidões de Dívida Ativa para protesto extrajudicial;

c) da instauração de novos procedimentos de cobrança e responsabilização de contribuintes; e

d) dos procedimentos de rescisão de parcelamentos por inadimplência;

2) o oferecimento de proposta de transação por adesão referente a débitos inscritos em Dívida Ativa da União, mediante pagamento de entrada de, no mínimo, 1% do valor total da dívida, com diferimento de pagamento das demais parcelas por 90 dias, observando-se o prazo máximo de até 84 meses ou de até 100 meses para pessoas naturais, microempresas ou empresas de pequeno porte, bem como as demais condições e limites estabelecidos na Medida Provisória nº 899/2019.

## Meio Ambiente

### Realização de audiências Públicas tem novos procedimentos

A **Deliberação Normativa COPAM nº 237, de 19 de fevereiro de 2020** alterou a **DN COPAM 225/2018**, que trata da convocação e a realização de audiências públicas no âmbito dos processos de licenciamento ambiental estadual.

Dentre as principais alterações promovidas pela nova norma podem ser citadas:

- apresentação de informações relativas aos estudos exigidos pela Lei 23.291/19 para a obtenção da Li-

cença Prévia do empreendimento, como o projeto conceitual na cota final prevista para a barragem;

- participação garantida das mulheres residentes nos locais onde estão inseridos os empreendimentos;

- maior participação dos Municípios no procedimento, podendo seus representantes apresentar sugestões de condicionantes, e solicitar à SEMAD, a qualquer momento, informações sobre o cumprimento das condicionantes estabelecidas na licença ambiental emitida;

- possibilidade de divulgação da audiência pública em jornais de circulação local.

Vale ressaltar que estas novas regras serão válidas apenas para as audiências públicas solicitadas após a

publicação da norma, que ocorreu em 22 de fevereiro de 2020.

Recomendamos a leitura da **Deliberação Normativa COPAM nº 237, de 19 de fevereiro de 2020:**

<https://bit.ly/2Wxm5uS>

## SISEMA define quais são os serviços considerados como essenciais

Em virtude da situação de emergência decretada pelo Governo do Estado de Minas Gerais, decorrente da incidência do novo coronavírus, a **SEMAD**, o **IEF**, a **FEAM** e o **IGAM** estabeleceram os serviços considerados como essenciais, através das seguintes normas: **Resolução SEMAD nº 2.947** (<https://bit.ly/2U6bYLJ>), **Portaria IEF nº 38** (<https://bit.ly/2U6bYLJ>), **Portaria FEAM nº 661** (<https://bit.ly/2U6bYLJ>) e **Portaria IGAM nº 15** (<https://bit.ly/2U6bYLJ>). Todas as normas citadas são do dia 16 de março de 2020.

Dentre os serviços considerados como essenciais podemos destacar:

### 1) Para a SEMAD:

- As rotinas nos processos de licenciamento ambiental;
- A tramitação dos processos administrativos de autos de infração com risco de prescrição ou decadência;
- A elaboração e a revisão dos atos normativos estaduais necessários à execução e continuidade dos serviços ambientais, dentre outros.

### 2) Para o IEF:

- As atividades relativas ao transporte, armazenamento e uso de produtos e subprodutos florestais de espécies nativas e do carvão vegetal de espécies exóticas;
- As atividades necessárias à análise e decisão dos requerimentos de autorização para queima controlada,

para manejo de fauna silvestre e intervenção ambiental dos empreendimentos não passíveis de licenciamento ambiental e dos passíveis de licenciamento ambiental simplificado, de atividades relacionadas ao cadastro de plantio, à declaração de colheita, ao transporte e ao consumo de florestas de produção, dentre outros.

### 3) Para a FEAM:

- A prestação de informações à Ouvidoria Ambiental;
- A continuidade das rotinas referentes às consultas jurídicas, processos administrativos e judiciais em que haja necessidade de manifestação da Assessoria Jurídica, para garantia da legalidade e segurança do processo, dentre outros

### 4) Para o IGAM:

- A outorga do direito de uso dos recursos hídricos de domínio do Estado;
- A fiscalização das barragens de acumulação destinadas à reservação de água, no que tange à segurança dessas estruturas, dentre outros.

Recomendamos a leitura das seguintes normas:

Resolução SEMAD nº 2.947/2020:

<https://bit.ly/2U6bYLJ>

Portaria IEF nº 38/2020: <https://bit.ly/2U6bYLJ>

Portaria FEAM nº 661/2020: <https://bit.ly/2U6bYLJ>

Portaria IGAM nº 15/2020: <https://bit.ly/2U6bYLJ>

## Paralisação temporária de empreendimentos deve ser comunicada com antecedência ao órgão ambiental

Em virtude da pandemia causada pelo novo coronavírus, causando a doença COVID-19, os empreendimentos que necessitem paralisar temporariamente suas atividades por um período superior a 90 (noventa) dias, devem comunicar o fato ao órgão ambiental responsável pelo licenciamento, sob pena de aplicação das sanções administrativas cabíveis.

A hipótese de paralisação temporária de atividades está prevista no artigo 38 do **Decreto nº 47.383, de 02 de março de 2018**, e caso ocorra, a comunicação deverá ser feita no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de seu início, através de requerimento dirigido ao órgão ambiental competente, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- data e motivo da paralisação temporária;
- comprovação do cumprimento das condicionantes

estabelecidas no licenciamento, quando for o caso;

- projeto de ações necessárias à paralisação e reativação das atividades, com Anotação de Responsabilidade Técnica - ART;

Para a retomada das atividades de empreendimentos paralisados temporariamente, e que tenham Licença de Operação vigente, o empreendedor deverá apresentar um relatório de cumprimento do projeto de ações necessárias à paralisação e à reativação das atividades, para aprovação.

Vale ressaltar que as Licenças de Operação dos empreendimentos paralisados temporariamente poderão ser renovadas, desde que haja desempenho ambiental satisfatório durante o período de operação e integral cumprimento do projeto de ações necessárias à paralisação e à reativação das atividades.

## Relações Trabalhistas

### Medidas trabalhistas emergenciais Coronavírus

Considerando a classificação da situação do novo coronavírus (COVID 19) como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o que significa o risco potencial de doença infecciosa atingir a população mundial de forma simultânea, não se limitando a locais que já tenham sido identificados como de transmissão interna;

Considerando as peculiaridades de cada segmento patronal representado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG;

Vimos destacar a seguir, **5 medidas trabalhistas de caráter genérico** que podem ser adotadas pelas empresas com vistas a colaborar na gestão de pessoas e, **ao final, sugestões para análise de acordo com o caso concreto e Modelo de Termo Aditivo de Teletrabalho.**

1. Teletrabalho | Ponto por exceção
2. Banco de horas
3. Férias individuais e coletivas
4. Licença remunerada
5. Suspensão do Contrato de Trabalho

### 1. Teletrabalho | Ponto por Exceção

É o trabalho executado preponderantemente fora das dependências da empresa com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Nessa modalidade de trabalho não é cabível o pagamento de horas extras, desde que não haja qualquer forma de controle da jornada por parte do empregador.

Se a empresa entender por bem manter o controle de jornada, poderá fazê-lo também através do ponto por exceção, na forma do art. 74, § 4º, que foi introduzido na CLT pela Lei da Liberdade Econômica n. 13.874/2019.

No ponto por exceção, a ausência de marcação do ponto presume o cumprimento normal da jornada de trabalho. Somente deverão ser registradas as excepcionalidades das jornadas diárias, ou seja, atrasos, horas extras autorizadas e faltas.

Para viabilizar o teletrabalho, a empresa deverá fazer um Termo Aditivo ao contrato de trabalho, prevendo:

- O prazo em que o trabalho presencial será convertido em teletrabalho;
- De quem será a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como por eventuais despesas arcadas pelo empregado. Essas utilidades não integram a remuneração do empregado; e, se for o caso;
- Adoção do Ponto por Exceção, nos termos do art. 74, § 4º, que foi introduzido na CLT pela Lei da Liberdade Econômica n. 13.874/2019;
- As demais condições contratuais permanecem inalteradas.

Quanto à proteção da saúde do trabalhador e prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas. O empregado deverá

assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as regras preventivas definidas pelo empregador.

Ao final, segue sugestão de modelo de Termo Aditivo para adoção do teletrabalho.

### 2. Banco de Horas

É um sistema em que o excesso de horas trabalhado em alguns dias é compensado com a correspondente diminuição em outros dias, ou vice-versa, sem acréscimo salarial, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

As empresas podem fazer acordos de Banco de Horas diretamente com seus empregados, desde que a compensação ocorra dentro de 6 meses. Recomenda-se, nesta hipótese, a realização de um Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

Deve ser verificada na convenção coletiva da categoria se há previsão do banco de horas. Em caso positivo, as regras previstas deverão ser observadas.

Para compensações em prazos superiores a 6 meses e até 1 ano, é necessário negociar com o sindicato laboral.

### 3. Férias individuais e coletivas: Férias Coletivas

Podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou a determinados setores específicos.

A empresa deve, com 15 dias de antecedência, comunicar ao órgão competente em matéria do trabalho as datas de início e fim das férias e, no mesmo prazo informar o sindicato laboral.

Deve, ainda, comunicar a todos os empregados envolvidos, e afixar avisos nos locais/postos de trabalho. Este comunicado substitui o Aviso de Férias individual.

As férias coletivas podem ser gozadas em até 2 períodos anuais distintos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

O valor a ser pago para o empregado a título de remuneração de férias coletivas será determinado de acordo com o salário da época da concessão, acrescido de 1/3 (um terço), conforme determinação constitucional.

A remuneração de férias deverá ser paga antecipadamente, incluindo o abono, até dois dias antes do seu início.

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão férias coletivas proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. Para cada mês trabalhado, o empregado terá direito a 2,5 (dois e meio) dias de férias.

### Férias Individuais

As férias individuais devem ser comunicadas com 30 dias de antecedência. A diminuição desse prazo pode ser negociada com o sindicato de trabalhadores respectivo.

Podem ser parceladas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, salvo disposição em contrário em acordo e convenção coletiva de trabalho.

Devem ser pagas antecipadamente, incluindo o abono, até dois dias antes do seu início.

Poder-se-á negociar com o sindicato de trabalhadores a alteração do prazo de aviso das férias individuais e coletivas. Na impossibilidade e considerando o artigo 501 da CLT, entendemos ser juridicamente defensável que por motivo de força maior, os prazos sejam modificados.

### 4. Licença remunerada

O empregado recebe sua remuneração como se tivesse trabalhando e a ausência ao serviço é considerada como justificada. O empregado que permanecer em gozo de licença remunerada por mais de 30 dias, perde o direito às férias do período aquisitivo em andamento. Já no caso em que a licença concedida for de até 30 dias, o empregado continuará tendo direito ao gozo e remuneração das férias, considerando, inclu-

sive, o tempo de afastamento para o cômputo dessa remuneração.

### 5. Suspensão temporária do contrato de trabalho ou Lay Off

Para que seja possível a suspensão contratual é necessária sua previsão em convenção ou acordo coletivo. Após essa autorização, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

A suspensão é possível por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, conforme valor definido em convenção ou acordo coletivo.

Se ocorrer a dispensa do empregado nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

#### Sugestões para análise de acordo com o caso concreto

Os recursos dispostos nos itens acima são os permitidos segundo a legislação trabalhista em vigor. Mas é válido lembrar que, outras soluções podem ser adotadas mediante **negociação coletiva**, que poderão prever soluções que atinjam a finalidade econômica e social almejada, cabendo, caso a caso, a avaliação da condição peculiar de cada segmento ou de cada empresa e dos seus respectivos empregados.

De forma mais arrojada, na hipótese de impossibilidade negocial, que é sempre o melhor e mais seguro caminho, algumas situações podem ser analisadas, considerando-se o indiscutível cenário de **força maior**, tipificado pela legislação trabalhista como

“todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”(art. 501 da CLT).

Conforme autorizado pelo artigo 444 da CLT, ao empregado com nível superior e com salário igual ou superior a 2 vezes o teto da Previdência, é livre a estipulação das relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida (art. 611 A). Ou seja, para este grupo de empregados, as alterações contratuais podem ser feitas por negociação individual, sem a participação do sindicato de trabalhadores.

A seguir modelo de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho prevendo o TELETRABALHO, devendo cada empresa adaptá-lo à sua realidade.

#### **(MODELO) TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO - TELETRABALHO**

(Qualificação das partes), celebram o presente ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO, nos seguintes termos:

**Cláusula Primeira - OBJETO** - Considerando a classificação da situação do novo coronavírus (COVID 19) como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o que significa o risco potencial de doença infecciosa atingir a população mundial de forma simultânea, não se limitando a locais que já tenham sido identificados como de transmissão interna, fica acordado que o empregado desenvolverá seu trabalho no regime de “home office” ou “teletrabalho”, sendo este considerado o trabalho realizado em sua residência, portanto, fora das dependências físicas da EMPRESA.

**Parágrafo Único:** O comparecimento eventual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

#### **Cláusula Segunda - FUNÇÕES**

São atividades a serem desempenhadas pelo EMPREGADO inserido nesse regime, além de outras compatíveis com sua condição pessoal: ESPECIFICAR

**Cláusula Terceira - AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS** - Convencionam as partes que ficará a cargo do \_\_\_\_\_ a aquisição, manutenção e disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na hipótese de fornecimento pelo EMPREGADOR, ficará a cargo do EMPREGADO zelar pela preservação do material recebido, ficando responsável pelo custo da manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

**Cláusula Quarta - AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA** - Com a assinatura do presente Termo, o EMPREGADO está isento de controle de jornada, nos termos do artigo 62, III da CLT.

**Cláusula Quinta - PRECAUÇÃO QUANTO À ACIDENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR** - O EMPREGADO declara ter ciência e compromete-se a seguir as regras preventivas da EMPRESA sobre proteção da saúde e prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

**Cláusula Sexta - ALTERAÇÃO CONDIÇÕES** - As partes estabelecem que as condições de trabalho do contrato remoto acima pactuadas poderão ser alteradas a qualquer tempo, por mútuo consentimento.

**Cláusula Sétima - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS** - Permanecem vigentes as demais cláusulas constantes do contrato de trabalho pactuado entre as partes.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam, em duas vias, o presente aditivo ao contrato de trabalho.

EMPRESA

EMPREGADO

TESTEMUNHAS: 1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_.