



MZ ADVOCACIA[®]

INFORMATIVO JURÍDICO —

EDIÇÃO 140
JANEIRO 2022

O Afastamento das Trabalhadoras Gestantes das Atividades Presenciais pela Lei 14.151/2021

A partir de maio de 2021, com a publicação da Lei 14.151, um assunto bastante recorrente no mundo jurídico-corporativo foi a situação das colaboradoras gestantes, afinal a referida Lei determina o afastamento de tais trabalhadoras das atividades presenciais durante o período em que perdurar a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, sem prejuízo da sua remuneração.

Existem algumas atividades econômicas que permitem o labor das gestantes através do regime de home office, podendo ser citadas como exemplo atividades exercidas nos escritórios dos empregadores. Por outro lado, há inúmeras atividades que não permitem a adoção do regime de teletrabalho, tais como caixas, empacotadoras, cozinheira, garçoneite, etc.

Ocorre que a lei acabou abordando o tema de forma bastante simplista, apenas referindo que a trabalhadora gestante deveria se afastar das atividades presenciais sem prejuízo da sua remuneração. Desta forma, para as atividades incompatíveis com o home office, os empregadores acabaram tendo que manter a remuneração das colaboradoras gestantes mesmo sem que elas estivessem trabalhando.

Logo após a publicação da Lei 14.151/21, os empregadores ainda podiam se valer de algumas medidas trazidas pelas Medidas Provisórias 1.045 e 1.046, como por exemplo a antecipação de férias e feriados, banco de horas emergencial para compensação em até 18 meses e, sobretudo, a suspensão do contrato de trabalho. Ocorre que as Medidas Provisórias 1.045 e 1.046 acabaram caducando em 25/08/2021, o que acabou inviabilizando a utilização destas medidas mitigatórias.

Quanto à vigência da referida lei, há uma enorme discussão, eis que apenas é referido que a impossibilidade do labor presencial das gestantes se manterá durante o período em que perdurar a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

Nos últimos meses de 2021, considerando que a vacinação avançou bastante e os índices de contaminação e internações vinham baixando bastante, havia um entendimento que a “emergência de saúde pública” findaria em 31/12/2021 e a lei perderia a sua vigência. Entretanto, logo após a virada do ano houve um novo “boom” de casos, decorrentes muito por causa da variante “ômicron”.

Ainda que a referida variante traga uma baixa taxa de internações e complicações em geral, muito por causa da vacinação em massa, a nova alta nos índices de contaminações acabou fazendo com que fosse mantida a “emergência de saúde pública” e sendo vedado o trabalho presencial para gestantes.

Portanto, a Lei 14.151/21 acabou sendo bastante prejudicial aos empregadores, especialmente considerando que diversos ramos da economia já vinham sofrendo uma grave crise decorrente das inúmeras proibições e restrições decorrentes da pandemia da COVID-19.

Atualmente há um entendimento crescente no sentido de que o INSS deveria ser responsabilizado pela remuneração das trabalhadoras gestantes durante o seu afastamento em decorrência do que dispõe a lei nº 14.151, através do pagamento de licença maternidade. O tema é recente, porém já foram proferidas algumas decisões judiciais favoráveis aos empregadores, determinando que a autarquia federal

Segue >

assuma a remuneração das trabalhadoras gestantes através do pagamento de licença maternidade.

No contexto atual da pandemia, em que inúmeros empreendedores tentam se reerguer depois de tanto tempo enfrentando uma crise econômica sem precedentes em decorrência da pandemia, a possibilidade de que o INSS assumira o a remuneração das gestantes através o pagamento da licença maternidade acaba sendo um alento, ainda que o entendimento seja incipiente e passível de muitas discussões.



Vinicius Ongaratto
OAB/RS 84.626

Advogado do MZ Advocacia
vinicius@mzadvocacia.com.br



Governo reduz para 10 dias afastamento do trabalho por covid-19

Nesta terça-feira, 25, o ministério da Saúde publicou a portaria 14/22, diminuindo de 15 para 10 dias o prazo de afastamento dos trabalhadores com casos confirmados de covid-19, suspeitos ou que tiveram contato com casos suspeitos. O texto, assinado em conjunto com o ministério do Trabalho e Previdência, diz ainda que o período de afastamento pode ser reduzido para sete dias, caso o funcionário apresente resultado negativo em teste por método molecular (RT-PCR ou RT-LAMP) ou teste de antígeno a partir do quinto dia após o contato.

A redução para sete dias também vale para os casos suspeitos desde que o trabalhador esteja sem

apresentar febre há 24 horas, sem tomar remédios antitérmico e com a melhora dos sintomas respiratórios.

As novas regras alteram uma portaria de junho de 2020, que trouxe regras para a adoção prioritária do regime de teletrabalho, entre outros pontos. O documento atual diz que, na ocorrência de casos suspeitos ou confirmados da covid-19, o empregador pode adotar, a seu critério, o teletrabalho com uma das medidas para evitar aglomerações.

No caso dos trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para

Segue >

desenvolvimento de complicações da covid-19, o texto diz que eles devem receber atenção especial e também coloca a adoção do trabalho remoto como uma medida alternativa para evitar a contaminação, a critério do empregador. Antes, a indicação do governo era de que o trabalho remoto deveria ser priorizado.

Pela portaria, as empresas devem prestar informações sobre formas de prevenção da doença, como o distanciamento social, e reforçar a necessidade de procedimentos de higienização correta e frequente das mãos com utilização de água e sabonete ou, caso não seja possível a lavagem das mãos, com sanitizante adequado como álcool 70%.

As empresas também devem disponibilizar recursos para a higienização das mãos próximos aos locais de trabalho, incluído água, sabonete líquido, toalha de papel descartável e lixeira, cuja abertura não demande contato manual, ou sanitizante adequado para as mãos, como álcool 70%.

O texto diz que as empresas devem adotar medidas para evitar aglomerações nos ambientes de trabalho, como a manutenção da distância mínima de um metro entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e o público e o uso de máscara.

A portaria determina ainda que as empresas devem manter registro atualizado à disposição dos órgãos de fiscalização das medidas tomadas para a adequação dos ambientes de trabalho para a prevenção da covid-19 e também dos casos suspeitos; casos confirmados; trabalhadores que tiveram contato com casos confirmados no ambiente de trabalho.

Nessa última situação, os trabalhadores que tiveram contato próximo de caso suspeito da covid-19 “devem ser informados sobre o caso e orientados a relatar imediatamente à organização o surgimento de qualquer sinal ou sintoma relacionado à doença”.

Fonte: Migalhas

Empresa consegue afastar recolhimento do Difal do ICMS em 2022

Uma multinacional brasileira do ramo alimentício conseguiu na Justiça afastar a incidência do Difal - diferença de alíquota do ICMS cobrada em 2022. Decisão é da juíza de Direito Luiza Barros Rozas Verotti, da 13ª vara de Fazenda Pública de SP.

A empresa ajuizou ação contra o Estado de São Paulo alegando que o réu tem exigido o pagamento da diferença de alíquota do ICMS em operações de compra de bens, em relação aos quais a empresa autora é contribuinte e consumidora final. Aduz, no entanto, que a diferença é inexigível em razão de

ausência de lei complementar, como decidido pelo STF.

A magistrada lembrou que, de fato, o STF julgou inconstitucional a cobrança do Difal, introduzida pela EC 87/15, sem a edição de lei complementar que a regulamente, tema sobre o qual foi fixada tese: “A cobrança do diferencial de alíquota alusiva ao ICMS, conforme introduzido pela emenda EC 87/2015, pressupõe a edição de lei complementar veiculando normas gerais.” No julgamento, a Corte deu oportu-

Segue >

nidade para o Congresso editar a referida lei, passando a decisão do Supremo a valer só em 2022.

Assim, a juíza deu razão ao contribuinte, afastando a incidência nas aquisições interestaduais a partir do exercício de 2022.

Difal em 2022

A cobrança do Difal em 2022 tem gerado dúvidas, porque, em 2021, o STF exigiu a edição de lei complementar regulamentando a matéria. O texto foi aprovado no Congresso, mas a LC 190 foi sancionada só em 2022.

Especialistas afirmam que, em razão do princípio da anterioridade tributária, os Estados só podem iniciar a cobrança em 2023.



Fonte: Migalhas

Microempresas e MEI têm até fevereiro para renegociar dívidas com desconto

Prorrogado até 25 de fevereiro, o Programa de Retomada Fiscal prevê descontos de até 70% e parcelamento em até 145 meses.

As empresas optantes pelo Simples Nacional e os microempreendedores individuais (MEI) têm até 25 de fevereiro para renegociar débitos inscritos em dívida da União com até 70% de desconto e prazo de até 145 meses.

O Programa de Retomada Fiscal da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, prorrogado até o dia 25 de fevereiro de 2022, prevê descontos, entrada facilitada e prazo ampliado para pagamento. Os descontos podem chegar a até 100% dos juros, multas e encargos legais, limitado a 70% do valor total do débito.

No total, 1.821.316 empresas estão inscritas na dívida ativa da União por débitos do Simples Nacional, das quais 162.217 são MEI. O valor total dos débitos do



Simples Nacional inscritos na dívida ativa da União é de R\$ 137,2 bilhões.

Veja abaixo as modalidades disponíveis do Programa de Retomada Fiscal disponíveis para as empresas optantes pelo Simples Nacional e os microempreendedores individuais:

Segue >

Transação Extraordinária:

Pagamento em até 142 meses.

Entrada de 1% (ou 2% se o débito tiver parcelamento anterior) em até 3 vezes.

Transação Excepcional:

Até 70% de descontos. Pagamento em até 142 meses.

Entrada de 4% em até 12 meses. Desconto considerando o impacto financeiro da pandemia.

Perse - Programa Emergencial de Retomada do Setor de Eventos:

Até 70% de desconto. Pagamento em até 145 meses.

No primeiro ano, a parcela é de 0,3% do valor negociado. Desconto considerando o impacto financeiro

da pandemia.

Transação de Pequeno Valor

Para débitos de até 60 salários-mínimos, inscritos em dívida ativa há mais de 1 ano.

Entrada de 5% (em até 5 vezes) e o restante com até 50% de desconto, inclusive sobre o principal, em até 55 meses.

Como aderir:

O processo para negociar é 100% digital, no portal REGULARIZE. Podem ser inseridos nas negociações débitos inscritos na dívida ativa da União até 31 de janeiro de 2022.

Fonte: Migalhas

Decisão de não pagar dividendos é nula, mas independe de assembleia especial

Se uma empresa deliberar por não pagar dividendos para, em vez disso, formar reserva financeira, essa decisão seria nula por ofensa à Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976), e não pelo fato de não ter sido confirmada por meio de assembleia especial.

Com esse entendimento, a 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça negou provimento ao recurso especial ajuizado pelo Banco do Nordeste, que, na qualidade de representante legal de um fundo de investimento, esperava receber dividendos de uma empresa de ligas à base de silício e magnésio.

O banco tem ações preferenciais na classe "A" da companhia. De acordo com assembleia de 2003, ficou determinado que essa classe teria prioridade na distribuição de dividendos mínimos de 6% ao ano, calculado sobre o capital representativo dessa espécie e classe de ações.



Em 2009, no entanto, a empresa teve lucro, mas decidiu não o distribuir aos acionistas, para formação de reserva. Com isso, o banco deixou de receber R\$ 1,4 milhão. Para a instituição, a decisão de 2009 é nula, pois era preciso que fosse confirmada pela assembleia especial dos preferencialistas.

Segue >

A decisão é realmente nula. A criação de reservas contingenciais é admitida no artigo 195 da LSA, mas o artigo 203 da mesma lei indica que isso não prejudicará o direito dos acionistas preferenciais de receber os dividendos fixos ou mínimos a que tenham prioridade, inclusive os atrasados, se cumulativos.

“A questão que se põe a debate é a forma como o acionista prejudicado poderia receber os dividendos ilegalmente retidos”, indicou o ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, relator do recurso especial na 3ª Turma.

Assim, indicou que o Banco do Nordeste escolheu a maneira errada para cobrar os dividendos. A instituição invocou violação ao artigo 163, inciso II, parágrafos 1º e 4º, normas que tratam da necessidade de realização de assembleia especial.

No entanto, essa exigência só cabe para eventual alteração das vantagens e preferências atribuídas a cada classe de ações, o que é fixado no estatuto da companhia.

“No caso dos autos, contudo, não houve proposta de alteração do estatuto, tendo a deliberação assemblear questionada se cingido a determinar a formação de reserva com o não pagamento dos dividendos prioritários, o que se mostra incompatível com o disposto no artigo 203 da LSA, mas não encontra equivalência com a hipótese em que se exige a realização de assembleia especial ratificadora”, disse o relator.

Em segundo grau, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais entendeu que seria necessário anular a deliberação assemblear de 2009, que determinou o não pagamento de dividendos. Como não foi esse o pedido dos autos, a pretensão não poderia ser acolhida.

A votação na 3ª Turma foi unânime, conforme a posição do ministro Villas Bôas Cueva. Ele foi acompanhado pelos ministros Marco Aurélio Bellizze, Moura Ribeiro, Nancy Andrighi e Paulo de Tarso Sanseverino.

Fonte: Conjur



MZ·ADVOCACIA[®]

PELOTAS

Rua Menna Barreto, 391
Bairro Areal
CEP 96077-640
53.3025.3770
pelotas@mzadvocacia.com.br

RIO GRANDE

Praça Xavier Ferreira, 430, Conj. 303
Bairro Centro
CEP 96200-590
53.3035.2770
riogrande@mzadvocacia.com.br

PORTO ALEGRE

Av. Getúlio Vargas, 1157, Conj. 1010
Bairro Menino Deus
CEP 90150-001
51.3516.1584
portoalegre@mzadvocacia.com.br