

PARECER JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-EMPRESARIAL.

Trata-se o presente parecer sobre a Lei n.º 13.982 de 02 de abril de 2020, mais especificamente no tocante à possibilidade de dedução/compensação dos valores pagos em decorrência de afastamento temporário por incapacidade do trabalhador com os valores a serem pagos a título de contribuição previdenciária incidente sobre a folha de salários.

De fato, o presente parecer visa responder os seguintes questionamentos:

1 – Já é possível utilizar os benefícios de dedução nos casos em que houver afastamento médico por COVID-19?

2 – Em quais casos de afastamento seria possível a dedução? Apenas nos casos em que haja efetiva contaminação por COVID-19 ou se aplica também aos casos suspeitos em que é recomendado o isolamento social pelo período de 14 dias?

Com base nos questionamentos, seguem as seguintes orientações.

Com vistas a estabelecer medidas excepcionais de proteção social para enfrentamento da pandemia do coronavírus (COVID-19), o Governo Federal publicou, em 02 de abril de 2020, a Lei n.º 13.982 que criou, dentre outras determinações, o auxílio-emergencial e a antecipação do auxílio-doença, além de prever a possibilidade de dedução dos valores pagos pelos empregadores, a título de salário, no período de afastamento temporário inferior a 15 (quinze) dias, nas contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salário.

Por outras palavras, a Lei n.º 13.982/20, em seu art. 5º, previu a possibilidade dos empregadores deduzirem, do repasse das contribuições previdenciárias, os valores pagos aos empregados a título de salário, no

período de afastamento por incapacidade, quando esse afastamento tenha sido, **comprovadamente**, decorrente de contaminação pelo coronavírus (COVID-19), no período igual ou inferior a 15 dias. Eis o teor da aludida norma:

*“Art. 5º A empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao segurado empregado **cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (Covid-19).**”*

O §3º do art. 60 da Lei nº 8.213/91, por sua vez, determina que, nos casos dos segurados empregados afastados em decorrência de incapacidade temporária, caberá à empresa empregadora arcar com o pagamento dos salários integrais durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento. Ei-la:

“Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

[...]

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.”

Portanto, em havendo a necessidade de afastamento temporário do segurado empregado, independentemente do tempo de duração, cabe à empresa empregadora arcar com os salários e encargos decorrentes do contrato de trabalho durante os primeiros 15 dias de afastamento, ficando estabelecida, com isso, uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Já a partir do 16º dia de afastamento, caberá ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, arcar com o pagamento da remuneração do trabalhador através da concessão do benefício de auxílio-doença, sem o ônus do pagamento de encargos com relação ao empregador, ficando estabelecida, assim, uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Diante disso, a novel lei previu, apenas nos casos em que o afastamento se der, **comprovadamente**, por incapacidade decorrente de contaminação por coronavírus (COVID-19), que os valores pagos a título de salário, nos primeiros 15 dias, poderão ser deduzidos do repasse das contribuições previdenciárias, em razão da inteligência do art. 5º da Lei n.º 13.982/20.

Sendo assim, na vigência da Portaria n.º 188, de 03 de fevereiro de 2020, da Lei n.º 13.979/20 e da Lei n.º 13.982/20, já é possível realizar a dedução/compensação dos valores pagos a título de salário, nos primeiros 15 dias de afastamento, do repasse das contribuições previdenciárias.

A dúvida que persiste é saber se as empresas precisam, para fins de compensação tributária, provar que o afastamento do trabalhador se deu diante do efetivo contágio do coronavírus ou se ela pode realizar essa dedução pelo simples isolamento social de seu colaborador em razão de recomendação médica, pela simples suspeita de ter contraído o vírus.

Sabe-se, de antemão, que, em razão da alta transmissibilidade do coronavírus, a Organização Mundial de Saúde – OMS e o Governo Federal têm orientado e tomado medidas efetivas para evitar a disseminação do vírus, dentre as quais se destacam o isolamento social e a quarentena.

Em razão disso, foi publicada a Lei n.º 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento à pandemia de coronavírus, mediante a definição da possibilidade de estabelecimento das medidas de isolamento social e de quarentena. Como forma de regulamentar esses procedimentos, o Ministério da Saúde editou a Portaria n.º 356, de 11 de março de 2020, a qual estabelece a possibilidade de isolamento, pelo período máximo de 14 quatorze dias, para evitar a propagação e disseminação do coronavírus. Confira-se o teor do art. 3º, §1ª da Portaria n.º 356/2020:

“Art. 3º A medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

§ 1º A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 (quatorze) dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.”

A determinação de isolamento, então, acontece nos casos de pessoas sintomáticas ou assintomáticas que estão sob investigação de contaminação de coronavírus, não havendo, até então, o diagnóstico afirmativo de contaminação da doença.

Importante destacar que, por força de lei, nos casos dos trabalhadores vinculados ao serviço público ou privado, os dias de afastamentos decorrentes da determinação de isolamento social devem ser considerados como sendo faltas justificadas. É o que determina o §3º do art. 3º da Lei n.º 13.979/20, *in verbis*:

“Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, dentre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

[...]

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.”

Mediante interpretação integrativa dessas normas, entende-se que deve ser considerada hipótese de afastamento por incapacidade a determinação de isolamento decorrente da suspeita de contaminação por coronavírus, uma vez que o cidadão estará impossibilitado de comparecer ao trabalho por impossibilidade/determinação médica.

Assim, mediante orientação do agente de vigilância epidemiológica ou por prescrição médica, pode ser determinado o isolamento

do cidadão sintomático ou assintomático com suspeita de contaminação de coronavírus como meio de evitar a propagação e a disseminação.

Em razão desta determinação de isolamento (situação assemelhada a um afastamento por incapacidade) e em sendo o cidadão empregado formal, **caberá à empresa empregadora arcar com o pagamento dos salários e dos encargos trabalhistas durante este período, nos exatos termos do §3º do art. 60 da Lei n.º 8.213/91.**

Contudo, como já disposto e conforme previsto pelo art. 3º, §1ª da Portaria n.º 356/2020, o isolamento deve ser aplicado àqueles cidadãos que estão sob **suspeita** de contaminação do coronavírus, não havendo, nesses casos, uma confirmação diagnóstica da doença. **Em razão da ausência de confirmação diagnóstica, em que pese o dever de pagamento por parte do empregador, os valores pagos a título de salário durante o afastamento por isolamento poderão ser deduzidos, em um primeiro momento, dos repasses de contribuição previdenciária, como autoriza o art. 5º da Lei 13.982/20.**

Assim sendo, caso o trabalhador isolado venha a ter um diagnóstico confirmado de contaminação do coronavírus, após realização de exames médicos comprobatórios, os salários pagos durante o período de isolamento poderão sim ser deduzidos dos repasses das contribuições previdenciárias.

Importante destacar que a norma impôs uma condicionante à dedução/compensação dos valores pagos nos 15 primeiros dias ao fato de a incapacidade do trabalhador ser decorrente de efetiva contaminação pelo coronavírus.

Entendemos que este será o posicionamento da Receita Federal do Brasil quando da análise da possibilidade de dedução trazida pelo art. 5º da Lei 13.982/20.

Entretanto, analisando de forma teleológica o sentido da norma disposta no referido dispositivo, depreende-se que ela buscou trazer um benefício às empresas empregadoras que se viram privadas da força de trabalho dos seus funcionários em razão da pandemia causada pelo coronavírus.

Muitos trabalhadores afastados em razão de apresentarem os sintomas da doença jamais conseguirão provar que foram infectados, até mesmo porque inexistente teste suficiente para todos, sendo protocolo imposto pelo Ministério da Saúde o isolamento social em casos de apresentação de sintomas.

Assim sendo, mediante uma interpretação finalística da norma e considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, podemos entender que os funcionários em isolamento, ainda que não tenham uma confirmação de contaminação por coronavírus *a posteriori*, mas que foram privados de desenvolver as suas atividades laborais em decorrência direta da pandemia, poderiam estar enquadrados na norma trazida pelo art. 5º da Lei 13.982/20.

Com isso, em que pese acreditarmos que a orientação da Receita Federal do Brasil será no sentido da impossibilidade de dedução dos valores pagos aos trabalhadores em isolamento, vimos uma possibilidade real e concreta, amparados nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, de buscar a aplicação do art. 5º da Lei 13.982/20 a esses casos de isolamento. Tal hipótese, caso a Receita Federal venha indeferir o pedido de compensação, poderia ser obtida por meio de ação judicial.

Em resumo, visando a resposta dos questionamentos efetuados, opinamos que já é possível, no presente momento, proceder com a dedução dos valores pagos a título de salário aos funcionários afastados por contaminação do coronavírus, quando o funcionário, comprovadamente, for afastado pela contaminação do COVID-19.

No tocante àqueles funcionários em isolamento, mas que não foram testados positivo para o vírus, a dedução é questionável, podendo ser objeto de discussão em uma suposta ação judicial, mostrando-se razoável o direito da empresa.

Essas são nossas considerações, s. m. j.
Recife/PE, 23 de abril de 2020.

BRUNO BAPTISTA

OAB/PE 19.805

ALEXANDRE VASCONCELOS

OAB/PE 20.304

LEONARDO FIGUEIRÊDO

OAB/PE 45.615