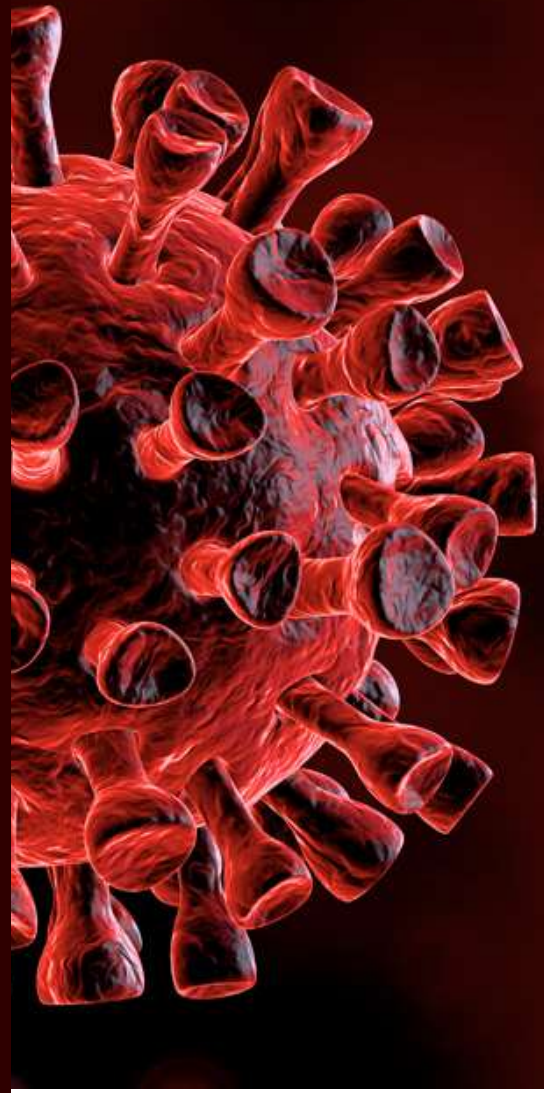


COVID-19 E A SUA EMPRESA

Como enfrentar a
crise?



ADVOGADOS



ASSOCIADOS



COVID - 19

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO AOS EMPRESÁRIOS

Desde o início do surto do coronavírus, em razão do isolamento social, as empresas, principalmente de pequeno e médio portes, têm sentido um grande impacto, tendo em vista que não podem suspender por completo suas atividades, pois dependem da contraprestação para pagar os impostos, seus funcionários e demais gastos da sua atividade. Verifica-se que, enquanto muitas empresas adotam política de trabalho remoto, outras dependem de operação física e planejam sobre como evitar a propagação da pandemia sem que a referida situação traga dificuldades para sua empresa.

Ciente da repercussão na economia mundial, o escritório de advocacia JJ & Advogados Associados lança este informativo com o objetivo auxiliar nossos clientes e a quem se interessar a superar esta grande dificuldade, bem como de conscientizar, informar e ajudar na estratégia de combate ao avanço do coronavírus. **Em um cenário repleto de informações atravessadas, falsas ou alarmistas, nos comprometemos em buscar a verdade. Entendemos que INFORMAÇÃO CORRETA hoje é uma arma de combate à crise que vive o país, do mesmo modo que uma informação incorreta pode gerar prejuízos incalculáveis, piorando o cenário das empresas, que já vivem um momento difícil.**

Assim, as empresas podem buscar o site do JJ & Advogados e visualizar esta cartilha e também se cadastrar para receber recomendações e informativos periódicos sobre o tema, com dados oficiais e novos protocolos. Assim, o JJ&A acredita que a informação é uma importante aliada na luta contra a COVID-19.

Equipe JJ&Advogados¹

Agradecemos especialmente o Dr. Diego Bisi Almada, que participou da confecção desse material.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| O CORONAVÍRUS (COVID-19) | 4 |
| Ministério da Saúde regulamenta lei criada para enfrentar coronavírus . | 4 |
| Primeiras Recomendações | 5 |
| Planejar | 6 |
| Reduzir os Impactos | 7 |
| Funcionários | 7 |
| ENTENDA OS EFEITOS PARA OS NEGÓCIOS | 8 |
| DECRETOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS: O FECHAMENTO COMPULSÓRIO DE EMPRESAS | 8 |
| QUESTÕES TRABALHISTAS | 9 |
| Medida Provisória 927/2020 | 9 |
| Faltas | 10 |
| Banco de Horas | 10 |
| Antecipação de feriados | 11 |
| Antecipação de férias individuais | 11 |
| Licença remunerada | 12 |
| Rodízio de empregados | 12 |
| Do Home Office | 12 |
| Do diferimento do FGTS | 13 |
| Da obediência as normas de segurança e Medicina do Trabalho | 13 |
| Do Grupo de Risco | 14 |
| Vale Alimentação | 15 |
| Do Atestado Médico | 15 |
| Suspensão do Contrato de Trabalho por norma coletiva | 15 |
| Rescisão do Contrato de Trabalho por motivo de Força Maior | 17 |
| Trabalhadores infectados com o COVID – 19 | 18 |

| | |
|---|----|
| Trabalhadores com suspeita de contágio com COVID – 19. | 18 |
| QUESTÕES CONTRATUAIS | 19 |
| QUESTÕES FISCAIS, TRIBUTÁRIAS E MEDIDAS ECONÔMICAS | 20 |
| QUESTÕES CONSUMERISTAS | 28 |
| O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA AJUDAR E PREVENIR | 29 |
| Quanto aos Clientes. | 30 |
| Quanto aos Fornecedores. | 31 |
| 05 DICAS IMPORTANTES. | 33 |
| O QUE APRENDER? | 34 |
| E AGORA? QUAL O PRÓXIMO PASSO | 35 |
| ANEXO I – RECOMENDAÇÕES – MP 927/2020 | 36 |





O CORONAVÍRUS (COVID-19)

Ministério da Saúde regulamenta lei criada para enfrentar coronavírus

O Ministério da Saúde publicou portaria regulamentando a Lei 13.979/2020, que prevê medidas para enfrentar o surto de coronavírus. Segundo a norma, o isolamento de pessoas durante investigação clínica poderá ser determinado por médico ou agente de vigilância epidemiológica por um período de 14 dias, prorrogáveis por mais 14 em caso de risco de transmissão do vírus.

O isolamento deverá ser cumprido, de preferência, na residência da pessoa. Já a medida de quarentena deverá ser inicialmente de 40 dias, podendo ser prorrogada pelo tempo necessário para reduzir a transmissão. A medida deve ser determinada em ato formal e devidamente motivado por secretário de saúde ou superior.

A prorrogação da quarentena dependerá de prévia avaliação do Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11 de março de 2020, pandemia de coronavírus. De acordo com a organização, o número de pessoas infectadas, de mortes e de países atingidos deve aumentar nos próximos dias e semanas. Apesar disso, as autoridades da OMS ressaltaram que a declaração não muda os procedimentos adotados, e que os países devem manter o foco na contenção da circulação do vírus.

Primeiras Recomendações

- Reforçar o controle interno, por meio da higienização e orientação, mas evitar pânico. As empresas são responsáveis por suprir a sociedade.
- Manter a normalidade das operações e, ao mesmo tempo, ficar atento às recomendações dos gestores públicos na área de saúde.
- Evitar promover eventos com mais de 10 pessoas.



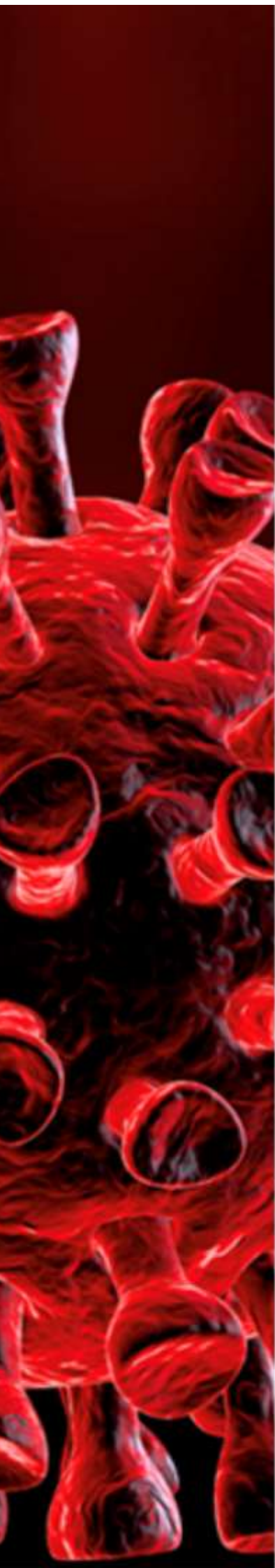
Utilizar sabão líquido (pois sabão em barra pode transmitir o vírus) ou antisséptico de mãos à base de álcool.

- Disponibilizar equipamentos necessários, como máscaras e álcool em gel, para colaboradores e clientes.
- Orientar: Campanhas internas que disseminem hábitos de higiene e ajudem na não propagação do pânico.
- Indicar um líder interno para repassar informações e promover reuniões. Ter mais informação combate a criação de mitos e boatos, que afetam a produtividade.
- Cuidar das pessoas: Colaboradores com sintomas do COVID-19 devem ser orientados a procurar os serviços de saúde.



Para grupos de risco, como idosos e pessoas com histórico de baixa imunidade, criar condições para flexibilizar jornada de trabalho e, se possível, trabalho em home office

- Quem estiver em viagem internacional para países com maior incidência do vírus, no retorno, sugerimos o cumprimento de 14 dias de trabalho remoto.
- Uma opção é que a empresa discuta internamente políticas de licença médica flexíveis, sem exigir, por exemplo, atestado médico para colaboradores que fiquem em casa por algum tipo de virose. Objetivo: evitar visita desnecessária a um serviço de saúde.



Atenção da empresa com funcionários com suspeita e/ou tenha familiares doentes. Importante a empresa estar presente no suporte básico do colaborador; recomendamos não criar restrições.

- A empresa deve ter uma política interna que deve ser comunicada de forma clara e transparente aos colaboradores. Importante: não expor o funcionário doente e preservar sua identidade. O RH deve garantir a privacidade de eventuais pacientes.
- Caso haja confirmação de um caso de coronavírus na empresa, o empregador deve procurar as autoridades de saúde e seguir o protocolo para esta situação.
- Esclarecer aos trabalhadores que sintomas do Corona Vírus não são qualquer tipo de gripe ou resfriado, são febre e dificuldade para respirar, por exemplo, evitando assim sobrecarregar o sistema de saúde e também afastando o pânico desnecessário;

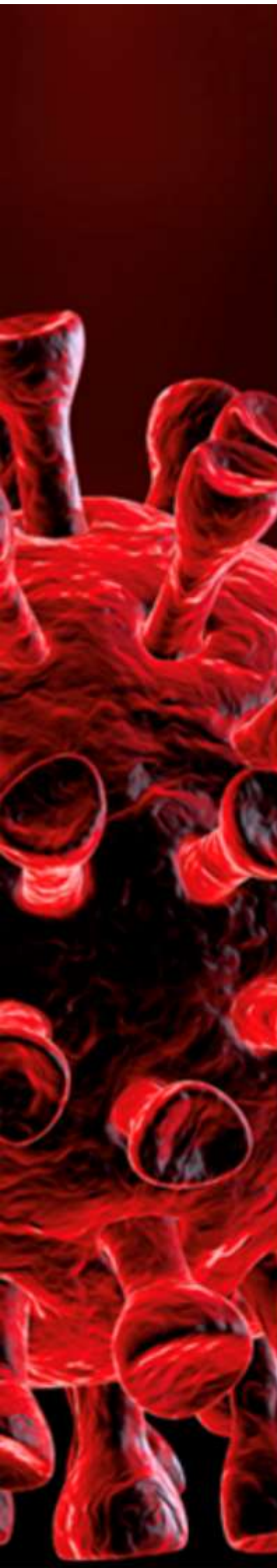
Planejar

O Escritório JJ & Advogados Associados recomenda e atua na assessoria para que as empresas tracem cenários possíveis e decidam quais ações irão seguir, sempre priorizando tanto seus colaboradores como a própria operação do negócio.

Possuindo o serviço pautado na prevenção, neste momento peculiar, orientamos o empresário olhar com cautela o cronograma de eventos e viagens para os próximos meses, desenhando caminhos que possam ser seguidos de acordo com as mudanças no quadro da doença local, nacional ou internacional.

Empresas que possuem atendimento direto e pessoal ao consumidor devem avaliar a segurança de suas instalações a fim de evitar a propagação do vírus.

É importante avaliar ainda as políticas para o eventual cancelamento das atividades fornecidas, como eventos e viagens. As atitudes devem ser adotadas de maneira



cautelosa com base nas recomendações das autoridades de Saúde da sua cidade, Estado ou país.

Reduzir os Impactos

- A missão das empresas é manter o abastecimento social e minimizar os estragos e inflacionamento dos preços.
- O JJ&Advogados não apoia qualquer elevação artificial de preços que se aproveite do atual quadro de gravidade da economia.
- As empresas devem estudar suas operações, entender quais aspectos de sua atividade podem ser afetados pela pandemia e adotar mecanismos para mitigar os efeitos.
- Não minimizar os riscos comparando com epidemias e pandemias anteriores.
- Adotar condições tecnológicas para o trabalho remoto, realizar reuniões virtuais se for preciso, reduzir contato pessoal ou viagens de trabalho;
- Montar uma operação de compra de insumos e contato com os fornecedores, buscando inclusive alternativos, para a empresa continuar funcionando.

Funcionários

COMO PRESERVAR A SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS E AO MESMO TEMPO AMENIZAR OS PREJUÍZOS PARA EMPRESA

- Mantenha um local de trabalho seguro, faça limpezas regulares no ambiente, notadamente em superfícies de maior contato, como maçanetas, corrimão, teclados, elevadores, etc.;
- Proteja a saúde e a segurança de fornecedores, clientes e pessoas em contato com a empresa, priorizando por serviços por telefone, e-mail ou reuniões remotas;
- Apresentar uma abordagem ponderada e consciente ao pagamento de funcionários afetados pelo COVID – 19 ou que estejam sendo colocados em quarentena;
- Promova orientação sobre o vírus e a prevenção do mesmo.

ENTENDA OS EFEITOS PARA OS NEGÓCIOS

DECRETOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS: O FECHAMENTO COMPULSÓRIO DE EMPRESAS

Diante da situação atual, os Governadores dos Estados e Prefeitos Municipais têm decretado calamidade pública para os estados e municípios, bem como, por intermédio de Decretos, estabelecido normas específicas para cada localidade.

É muito importante conhecer o Decreto do seu município, bem como de seu Estado e as normas federais, para que a empresa não corra riscos de sofrer penalidades, como multas ou, até mesmo, o fechamento compulsório de empresas.

Porém, fundamental se atentar à normativa federal. Veja que o Decreto nº 10.282/2020, do Poder Público Federal, ressalva que deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais, os quais, muitas vezes, chocam com proibições dos decretos municipais, sendo que, nesse caso, recomenda-se a busca de um advogado, para a manutenção do funcionamento da empresa, sem correr o risco de sofrer penalizações.

QUESTÕES TRABALHISTAS

Medida Provisória 927/2020

A MP 927 dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19).

As empresas, com especial intensidade as do comércio de bens, serviços e turismo, estão vivenciando uma realidade de potencial paralisação em suas atividades, por conta da restrição de circulação de pessoas em todo o País. A ameaça à sobrevivência dos negócios é real, com desdobramentos para empresários, trabalhadores e economia como um todo.

As regras determinadas pela MP vão permitir que as empresas planejem a gestão, em meio à crise, de forma a garantir a sobrevivência dos negócios, preservar empregos e proteger os trabalhadores.

Ao final deste documento há, em anexo, uma análise das disposições da Medida Provisória.

ENTENDA O QUE TRAZ A LEI

- Recomendar que colaboradores com sintomas reais busquem orientação médica;
- A apresentação de sintomas não implica imediatamente em incapacidade para o trabalho; mas é importante observar que as autoridades de saúde apontam que os casos suspeitos devem ser avaliados, pois podem, em confirmação, trazer ampla contaminação na empresa.
- A empresa deve uniformizar os critérios sobre ausências e faltas justificadas.
- O isolamento só deve ocorrer por recomendação médica;

- Para empregados com sintomas ou que tenham recomendação de permanecer em casa (ex.: grupo de risco), mas que estejam em condição de trabalhar, é recomendada a implantação do teletrabalho/home office;
- Aos empregados incapacitados para o trabalho e sintomáticos recomenda-se seguir o regime de auxílio doença (pagar salário de 15 dias e encaminhar ao INSS);
- Na hipótese de aumento considerável dos casos sintomáticos, recomenda-se ampliar o trabalho em home office para reduzir os riscos de contágio, devendo a empresa definir regras sobre o custeio dessas atividades (infraestrutura, energia elétrica, internet, etc.) podendo ser definida por política interna ou aditivo ao contrato de trabalho;
- Se necessário suspender as atividades, a empresa tem a opção de conceder férias coletivas;
- Não sendo viável ou possível conceder férias coletivas em caso de suspensão das atividades ou reduzir jornadas de trabalho e salários, proporcionalmente, mediante negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria

Faltas

Poderá haver abono de faltas devido a pandemia de coronavírus, mas assim como ocorre em qualquer consulta médica, o empregado deve comprovar sua ausência ao trabalho através de atestado médico ou apresentar elementos que lhe abstenham legitimamente de comparecer ao trabalho em determinado dia.

Banco de Horas

O banco de horas poderá ser utilizado, desde que estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal. Será possível compensar as horas já trabalhadas que estejam no banco de horas, determinando-se que aqueles empregados que tenham realizado horas extraordinárias, fiquem em casa neste período para a sua devida compensação. As horas negativas podem ser compensadas em até 18 meses contadas da data do encerramento do estado de calamidade, podendo a

compensação ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, desde que não exceda 10 (dez) horas diárias.

Antecipação de feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos, notificando-os por escrito ou meio eletrônico com antecedência mínima de 48 horas. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado mediante manifestação em acordo individual escrito.

Antecipação de férias individuais

Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico com indicação do período a ser gozado pelo empregado: As férias: I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; II – poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuro de férias, mediante acordo individual escrito. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID – 19 serão priorizadas para o gozo das férias, individuais ou coletivas.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês do início do gozo, não aplicável ao disposto do art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, e ainda poderá ser pactuado que o pagamento do terço constitucional de férias seja efetuado até a data de pagamento do 13º salário.

Licença remunerada

Neste caso o funcionário receberá o salário dos dias de afastamento e terá suas faltas abonadas. O prazo de duração da licença remunerada será determinado pelo empregador caso não haja previsão no documento coletivo de trabalho. Sendo a licença remunerada concedida em virtude da necessidade de a empresa paralisar suas funções, o empregado afastado ficará à disposição do empregador, podendo ser chamado a qualquer momento para voltar ao trabalho, tão logo termine o motivo justificante da paralisação. Orientamos, no entanto, que referida licença não seja superior a 30 dias, dentro do mesmo período aquisitivo de férias do empregado, para que não gere a perda do direito de férias, conforme previsto no inciso III do artigo 133 da CLT.

Rodízio de empregados

Pode ser adotado o rodízio de empregados, para o fim de tentar expor o mínimo possível todos os colaboradores da empresa.

Do Home Office

Para atividades e serviços que possam ser executadas a distância, é recomendável alterar o regime do trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, chamados de *Home Office*, notificando o empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas por escrito, ou por meio eletrônico, medida mais adequada na situação de pandemia, já que trata de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, evitando assim, perda ou redução e mão-de-obra e produtividade. Ressalta-se que o retorno do regime de trabalho presencial, independe da existência de acordos individuais ou coletivos.

A legislação exigia a formalização do regime por contrato ou termo aditivo para regular o *home office*, contemplando as instruções necessárias aos empregados a respeito da saúde e segurança (CLT, art. 75-E). No entanto, a MP 927 editada para enfrentamento do estado de calamidade dispensa o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Fica permitida também a adoção de regime de Teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Do diferimento do FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, poderá ser realizada de forma parcelada, sem incidência de atualização, multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990. O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Da obediência as normas de segurança e Medicina do Trabalho

A legislação (art. 157, CLT) já determina o dever para a empresa em cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. No cenário trazido pelo COVID-19, é dever da empresa instruir os seus colaboradores acerca das precauções a tomar para evitar a contaminação e a disseminação.

De igual forma, o colaborador tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação. Portanto, podemos afirmar que é dever de todos colaborar para que a pandemia do coronavírus não alcance as mesmas proporções que em outros países.

Como forma de atender ao disposto na legislação, é recomendável que a empresa divulgue nos ambientes de trabalho as informações e recomendações oficiais emitidas pelas autoridades de saúde, tais como:

- Lavar as mãos com frequência com água e sabão por no mínimo 20 segundos;
- Ao tossir ou espirrar cobrir a boca com o antebraço e logo em seguida lavar as mãos;
- Evite levar as mãos aos olhos, boca e nariz com muita frequência;

- Limpe e desinfete com frequência os objetos que você e outras pessoas utilizam;
- Evite compartilhar copos, talheres, toalhas e qualquer outro objetivo de uso similar.
- Uma boa prática para atendimento das normas de proteção à saúde do trabalhador será a empresa disponibilizar local acessível e adequado para lavagem frequente das mãos e reservatório com álcool em gel para higienização, bem como documentar e fiscalizar a utilização dos EPI's fornecidos aos colaboradores.

Do Grupo de Risco

A empresa deve identificar imediatamente seus colaboradores que estão incluídos no chamado Grupo de Risco, isto é, aqueles mais vulneráveis e suscetíveis. São eles:

- Idosos
- Diabéticos
- Hipertensos
- Quem tem insuficiência renal crônica
- Quem tem doença respiratória crônica

Os colaboradores que estejam no chamado grupo de risco devem ter atenção diferenciada e, se possível, ser colocados em regime de home office, férias ou até mesmo licença remunerada.

Vale Transporte

No período em que o colaborador estiver laborando em regime de home office, licença remunerada, férias coletivas ou afastado por motivo de isolamento, o mesmo não faz jus ao recebimento de vale transporte.

Vale Alimentação

O valor do ticket alimentação é devido, mesmo em regime de home office. As empresas poderão fazer um Acordo Coletivo com seus empregados, com a participação do Sindicato, para redução ou interrupção do pagamento deste benefício.

Do Atestado Médico

Normalmente, as convenções estipulam prazos curtos para entregas de atestados médicos de afastamento, de modo que, dado o caráter emergencial, o elevado risco de contaminação e o período de afastamento inicial recomendado ser de 14 dias, a entrega do documento no prazo estabelecido poderá ser prejudicada. Neste caso, a empresa deverá receber o atestado médico do colaborador no primeiro momento em que isso for possível, orientando seus colaboradores que o encaminhamento de atestados poderá ser realizado por qualquer meio de comunicação eficaz (Whatsapp, Facebook, SMS, e-mail, etc.).

Suspensão do Contrato de Trabalho por norma coletiva

Uma das saídas para o empregador na manutenção do vínculo empregatício em épocas de crise é se utilizar da Bolsa Qualificação, prevista no art. 476-A da CLT, o qual possibilita a suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Para se utilizar deste instituto, deverá haver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal do empregado, além de assegurar, por ocasião do seu retorno, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria profissional a que pertencia na empresa.

Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial (portanto, sem encargos sobre este), durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao mesmo, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo

Rescisão do Contrato de Trabalho por motivo de Força Maior

Caso a empresa necessite interromper parte de suas atividades, poderá operar a rescisão do Contrato de Trabalho por motivo de força maior, com base no art. 501 da CLT.

Neste caso, as verbas rescisórias serão reduzidas, em parte, ficando assim:

- Saldo de salários;
- Férias (vencidas, simples e proporcionais);
- Décimo terceiro proporcional;
- Aviso prévio;
- Saque do FGTS;

- Metade da multa do FGTS (20%).

A CLT prevê a aplicação da rescisão do contrato de trabalho por força maior, tão somente em caso de extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos onde trabalhe o empregado.

A Justiça do Trabalho tem o entendimento de que não será possível aplicar a rescisão por força maior, caso a empresa continue suas atividades.

Ainda que seja diante do cenário de crise epidemiológica, a recomendação é para que se observe com rigor as condições em que se fará uma rescisão do contrato de trabalho.

Em que pese a possibilidade apresentada, recomenda-se que a adoção dessa medida somente se dê ante a impossibilidade de adoção de qualquer outra medida, uma vez que a Justiça do trabalho possui entendimento que a rescisão por força maior se justifica somente em último caso.

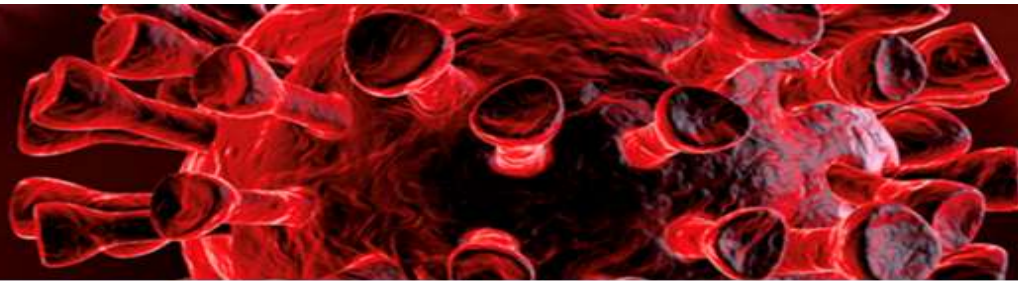
Trabalhadores infectados com o COVID – 19.

Caso o empregado tenha sido diagnosticado como portador do novo Coronavírus, o empregador deve arcar com o pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do empregado, e a Previdência Social pagará a partir do 16º dia. Cumpre salientar que a contaminação do empregado não será considerada doença ocupacional, desde que não seja demonstrado que o vírus foi contraído em razão do labor. De todo modo orienta-se que a empresa intensifique um programa de prevenção ao contágio.

Trabalhadores com suspeita de contágio com COVID – 19.

Caso o afastamento do empregado seja realizado por ato do governo ou gestor de saúde local (isolamento ou quarentena), mediante interpretação do §3º, do art. 3º da Lei 13.979/2020, tais períodos serão considerados como faltas justificadas, cabendo a empresa arcar com o pagamento dos salários durante todo o período.

Veja que o isolamento é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outras pessoas e deverá ser avaliado por um médico, que determinará o período deste afastamento. Este período será de interrupção do contrato de trabalho em que o trabalhador não trabalha, mas recebe o seu salário normalmente. O mesmo deve acontecer com autônomos, estagiários, bem como empregados terceirizados, sendo que, neste último caso, a empresa prestadora de serviço deve ser comunicada de imediato.

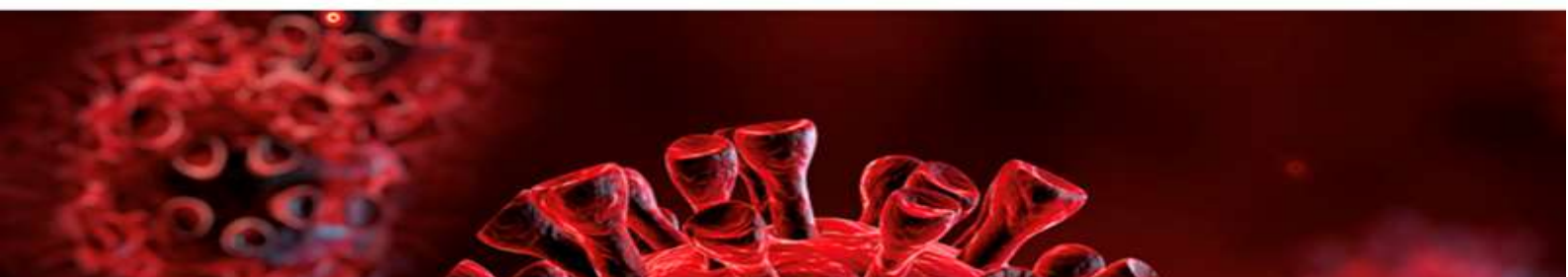


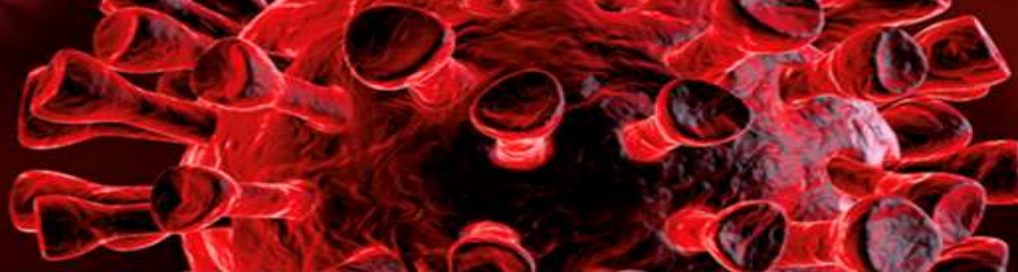
QUESTÕES CONTRATUAIS

CONTRATO COMERCIAL MERCADOS INTERNO E EXTERNO

Sobre os contratos firmados pelos empresários, importante destacar que:

- Até o presente momento não houve a publicação de qualquer norma relativizando o adimplemento de obrigações assumidas por meio de contratos públicos ou privados;
- Nas hipóteses das consequências advindas das medidas de contenção do COVID-19 vierem influenciar o cumprimento de obrigações assumidas, os empresários envolvidos deverão analisar as consequências jurídicas decorrentes do inadimplemento, e renegociar com a outra parte envolvida o instrumento firmado;
- Não se pode esquecer que as consequências da Declaração da Organização Mundial de Saúde, que decretou situação de pandemia no que se refere à infecção pelo novo coronavírus, podem ser reconhecidas como hipóteses de força maior, a depender do caso, e, dessa forma, relativizar os inadimplementos contratuais. Contudo, as situações deverão ser analisadas individualmente. Após essa análise é possível afirmar se a pessoa jurídica poderá se eximir de penalidades contratuais ou não ou da responsabilidade pelo inadimplemento.
- Daí ser de extrema importância que cada empresário avalie, junto com o seu corpo jurídico, as consequências do não cumprimento do instrumento firmado, considerando a obrigação assumida e as penalidades previstas.





QUESTÕES FISCAIS, TRIBUTÁRIAS E MEDIDAS ECONÔMICAS

No que se refere às medidas econômico-tributárias voltadas para minimização dos impactos provocados pela pandemia do COVID-19, os Governos nas esferas Federal, Estaduais e Municipais anunciaram diversas medidas nas últimas semanas.

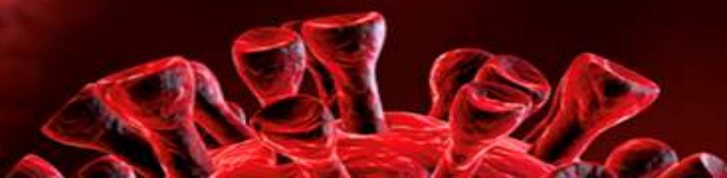
Algumas destas ainda não se encontram implementadas, haja vista estarem em estudo com objetivo de analisar sua efetividade e possibilidade. Outras, no entanto, mostram-se regulamentadas e devidamente aplicadas.

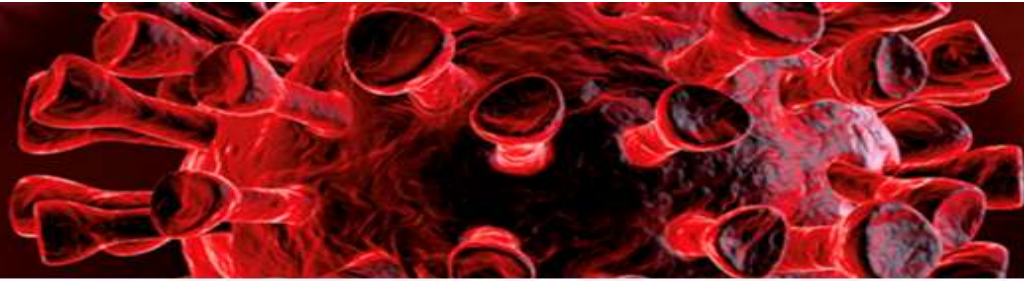
A fim de melhor entender tais procedimentos governamentais, elaboramos uma breve relação que segue adiante.

- **GOVERNO FEDERAL.**

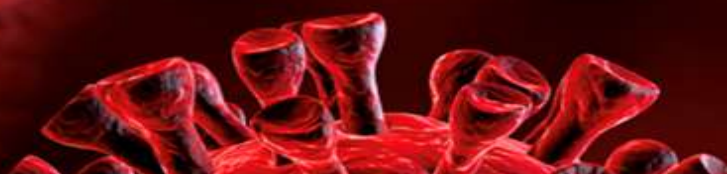
No âmbito do Governo Federal, foram apresentadas as seguintes medidas, sendo estas **propostas ainda não implementadas**:

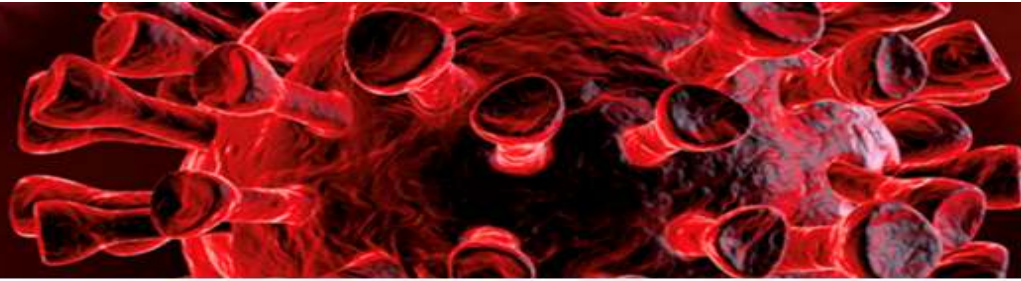
- a) Injeção de mais de R\$ 147,3 bilhões na economia, dentre as quais maior parte (R\$ 83,4 bilhões) direcionados para a população mais idosa e quase R\$ 60 bilhões irão para a manutenção de empregos;
- b) Redução de 50%, por três meses, nas contribuições devidas ao “Sistema S” para não afetar o caixa das empresas, o que se pretende implementar por meio de Medida Provisória;
- c) Antecipação da segunda parcela do 13º salário de aposentados e pensionistas do INSS para o mês de maio, também por meio de Medida Provisória;





- d) Transferência, regulamentada por Medida Provisória, dos valores não sacados do PIS/Pasep para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para permitir novos saques;
- e) Antecipação, para o mês de junho, do pagamento do abono salarial por meio de Resolução Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT;
- f) Destinação do saldo do fundo do DPVAT para o Sistema Único de Saúde (são mais R\$ 4,5 bilhões), com a regulamentação procedida por Medida Provisória;
- g) Destinação, por meio de Medida Provisória de crédito extraordinário, de R\$ 3,1 bilhões para a ampliação do número de beneficiários do programa;
- h) Redução da taxa de juros do empréstimo consignado para aposentados e pensionistas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) dos atuais 2,08% ao mês para 1,80% ao mês, bem assim a minoração da taxa para o cartão de crédito, que será reduzida de 3% ao mês para 2,70% ao mês (segundo as recomendações da Resolução nº 1338, de 17.03.2020, do Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS). Além disso, o governo prevê também a ampliação da margem consignável para empréstimos para os segurados do INSS.
- i) Ampliação dos valores destinados às medidas emergenciais de até R\$ 147,3 bilhões, inicialmente, para R\$ 169,6 bilhões, Observadas as seguintes repartições:
 - i) R\$ 11,8 bilhões serão destinados diretamente ao combate à pandemia; ii) até R\$ 98,4 bilhões para assistência a população mais vulnerável; e iii) até R\$ 59,4 bilhões para manutenção de empregos;
- j) Criação de um auxílio emergencial no valor R\$ 200,00 por pessoa, durante três meses, para apoiar trabalhadores informais, desempregados e microempreendedores individuais (MEIs) que integrem família de baixa renda, com intuito de beneficiar entre 15 e 20 milhões de brasileiros (desde que não recebem benefícios previdenciários, Benefício de Prestação Continuada (BPC), Bolsa Família ou seguro-desemprego), bem assim de injetar até R\$ 5 bilhões por mês na economia.





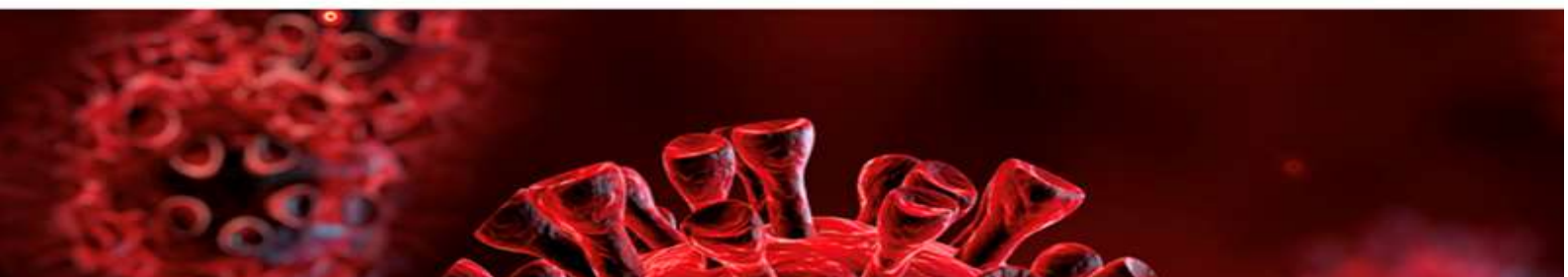
- k) Antecipação dos recursos dos contratos firmados a partir das compras públicas para os fornecedores do governo federal. Para isso, abriu uma consulta pública para verificar a viabilidade do procedimento com instituições financeiras, empresários, gestores públicos e cidadãos. Os interessados têm até a sexta-feira, 27/3, para participar.

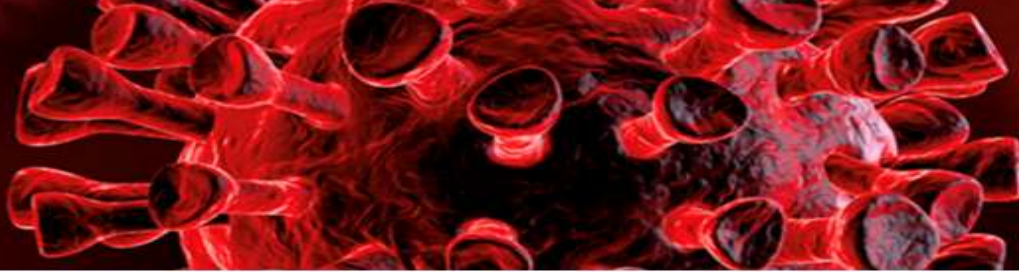
Há, porém, medidas já implementadas pelo Governo Federal para amenização dos impactos econômico-tributários.

Algumas delas se mostram mais acessíveis para grande parte das empresas, como:

- I. Foi adiado para o **dia 30 de junho** o prazo de apresentação da Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (Defis) para as empresas do Simples Nacional e da Declaração Anual Simplificada para o Microempreendedor Individual (DASN-Simei), referentes ao ano calendário de 2019.
- II. Prorrogação por 90 dias do prazo de validade das Certidões Negativas de Débitos (CND) e das Certidões Positivas com Efeitos de Negativas (CNEND) já emitidas, ambas relativas à Créditos Tributários federais e à Dívida Ativa da União.
- III. A suspensão, por 03 (três) meses, do prazo para empresas pagarem o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e também a parte referente à parcela da União no Simples Nacional; **Instrumento legal:** Resolução nº 152 do Comitê Gestor do Simples Nacional - CGSN.

No que se refere ao Simples Nacional, a data de vencimento do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Contribuição Social sobre Lucro Líquido (CSLL), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), PIS/Pasep, Contribuição Patronal Previdenciária – CPP, ficam prorrogadas da seguinte forma:





- a) 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;
- b) 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; e
- c) 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.

O mesmo se aplica ao MEI no que se refere à Contribuição Previdenciária e, em ambos os casos, a prorrogação do prazo a que se refere o caput não implica direito à restituição de quantias eventualmente já recolhidas. Viu-se implementado corte temporário do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para bens produzidos internamente ou importados, que sejam necessários ao combate do Covid-19;

Instrumento legal: Decreto Presidencial nº 10.285, de 20.03.2020;

- IV. Ainda sobre importação de produtos de uso médico-hospitalar, o Comitê Executivo de Gestão da Câmara de Comércio Exterior – CAMEX zerou o Imposto de Importação de 50 produtos para o combate ao coronavírus, dentre eles luvas, máscaras e álcool etílico até respiradores.

Instrumento legal: Resolução nº 17, de 17.03.2020, do Comitê Executivo de Gestão da Câmara de Comércio Exterior – CAMEX.

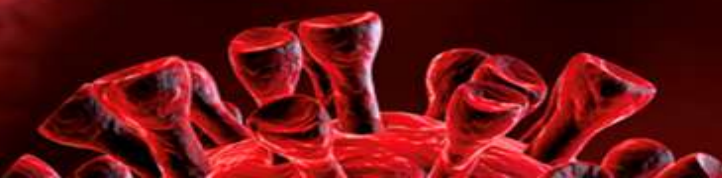
- V. Foram suspensos, pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), os atos de cobrança de dívidas em decorrência da pandemia, bem assim houve implementação de instrumentos voltados à facilitação à renegociação destas.

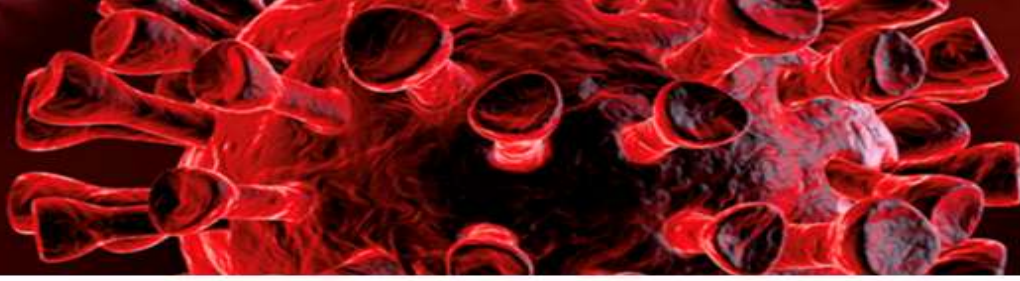
Instrumentos legais: i) Portaria nº 103, de 17.03.2020, do Ministério de Estado da Economia; ii) Portaria nº 7.820, de 18.03.2020, da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN; e iii) Portaria nº 7.821, de 18.03.2020, da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN.

- VI. A Receita Federal facilitou o despacho aduaneiro de produtos de uso médico-hospitalar destinados ao combate da Covid-19;

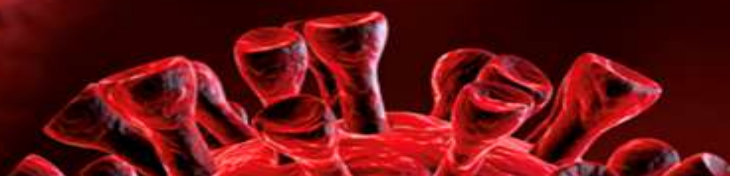
Instrumento legal: Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 1927, de 17.03.2020;

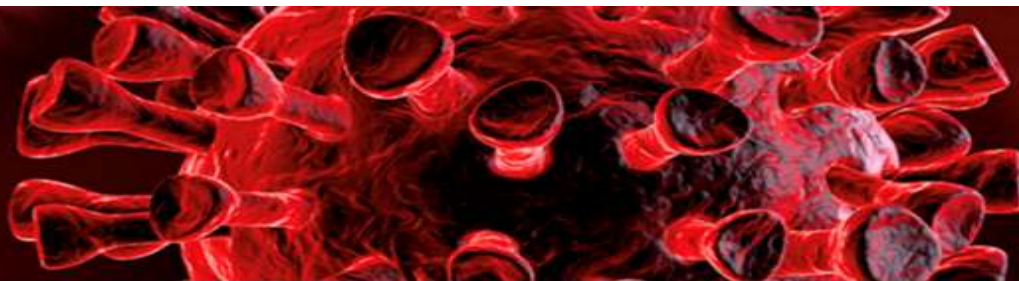
VII.





- VIII.** Houve suspensão, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, da exigência de recadastramento anual de aposentados, pensionistas e anistiados políticos civis, e também da realização de visitas técnicas, para comprovação de vida.
Instrumento legal: Portaria nº 373, de 16.03.2020, do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS;
- IX.** Foram implementados procedimentos simplificados a fim de agilizar as compras públicas destinadas ao enfrentamento do COVID-19, dentre os quais a dispensa de licitação para aquisição de bens, serviços – inclusive de engenharia – e insumos de saúde destinados ao combate da pandemia. **Instrumento legal:** Medida Provisória nº 926, de 20.03.2020.
- X.** A suspensão de prazos para práticas de atos processuais e procedimentos administrativos, bem como a restrição, até o dia 29 de maio, do acesso a serviços, o qual será prestado mediante agendamento prévio obrigatório.
Instrumento legal: Portaria nº 543, de 20.03.2020, da Receita Federal do Brasil.
- XI.** A prorrogação, pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), do prazo de validade das Certidões Negativas de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) e das Certidões Positivas com Efeitos de Negativas de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND).
Instrumento legal: Portaria Conjunta nº 555, de 23.03.2020.
- XII.** A i) suspensão temporária de pagamentos de parcelas de financiamentos diretos para empresas no valor de R\$ 19 bilhões; ii) suspensão temporária de pagamentos de parcelas de financiamentos indiretos para empresas no valor de R\$ 11 bilhões; iii) ampliação do crédito para micro, pequenas e médias empresas (MPMEs), no valor de R\$ 5 bilhões;
- XIII.** Licença não automática para exportação de produtos necessários ao combate ao Covid-19, como álcool em gel, antissépticos, máscaras e respiradores. O objetivo é priorizar o abastecimento desses produtos no mercado interno.





Instrumento legal: Portaria nº 16, de 18.03.2020, do Comércio Exterior do Sistema Integrado de Comércio Exterior - SISCOMEX.

XIV. Mudança no atendimento do INSS, que deverá ser efetuado por meio da Central 135 e o aplicativo Meu INSS.

Instrumento legal: Portaria 8.024 ME/SEPT;

XV. Ampliação do prazo de pagamentos de reembolsos de passagens canceladas e postergou os pagamentos de tarifas pelas companhias aéreas e das outorgas dos aeroportos concedidos que vencem este ano.

- Há outras medidas apresentadas pelo **Governo Federal**, quais sejam:

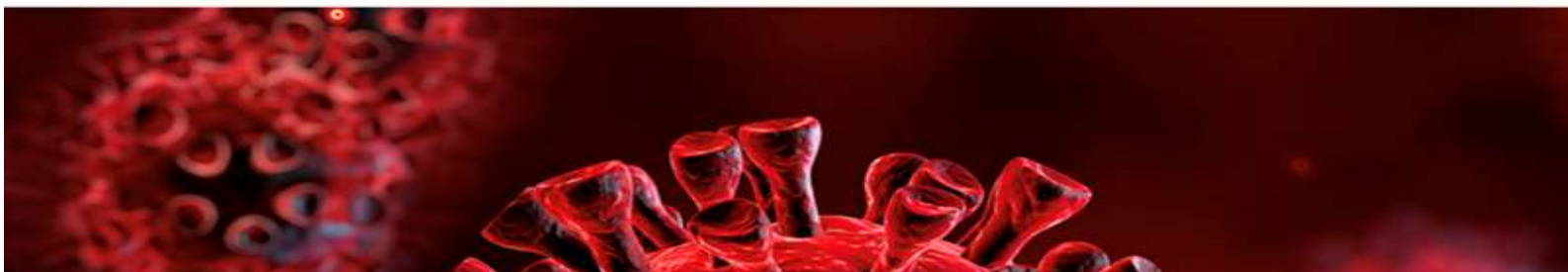
XVI. A abertura de edital, pelo Ministério da Economia, para pessoas físicas e jurídicas doarem produtos médicos e hospitalares de prevenção ao coronavírus como máscaras, álcool em gel e termômetros digitais. As doações poderão ser entregues em qualquer localidade do país. Para ajudar, os interessados podem se inscrever pela internet (pelo e-mail: seges.central.doacao@planejamento.gov.br, via protocolo eletrônico, ou via peticionamento eletrônico) ou fazer a entrega direta na sede do Ministério, em Brasília, até às 18h, do próximo dia 31 de março. (Chamamento Público nº1/2020 – em vigor).

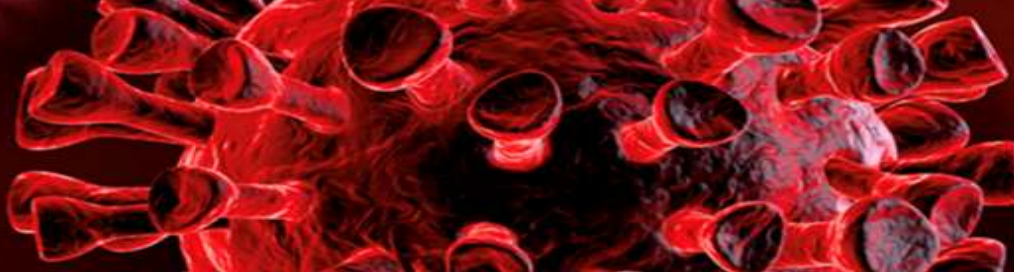
XVII. Houve a liberação de mais R\$ 5 bilhões de crédito para as micro e pequenas empresas pelo Programa de Geração de Renda (Proger), mantido com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A quantia será repassada aos bancos públicos para que eles concedam empréstimos voltados a capital de giro das micro e pequenas empresas.

Instrumento legal: Resolução Codefat 851.

XVIII. Facilitação para renegociação de operações de créditos de empresas ante a dispensação dos bancos de aumentarem a poupança que têm de deixar em caixa (provisionamento) caso essa repactuação ocorra nos próximos seis meses.

Instrumento legal: Resolução nº 4.782, de 16.03.2020, do Conselho Monetário Nacional - CMN;





XIX. Reforço aos bancos para eventuais renegociações e de manutenção do fluxo de novos empréstimos ante a baixa na necessidade de capital próprio para a chamada "alavancagem". Na prática, a medida significa que os bancos vão precisar ter menos dinheiro em caixa para fazerem as operações. Só essa mudança pode aumentar a capacidade de concessão de crédito em torno de R\$ 637 bilhões.

Instrumento legal: Resolução nº 4.783, de 16.03.2020, do Conselho Monetário Nacional - CMN;

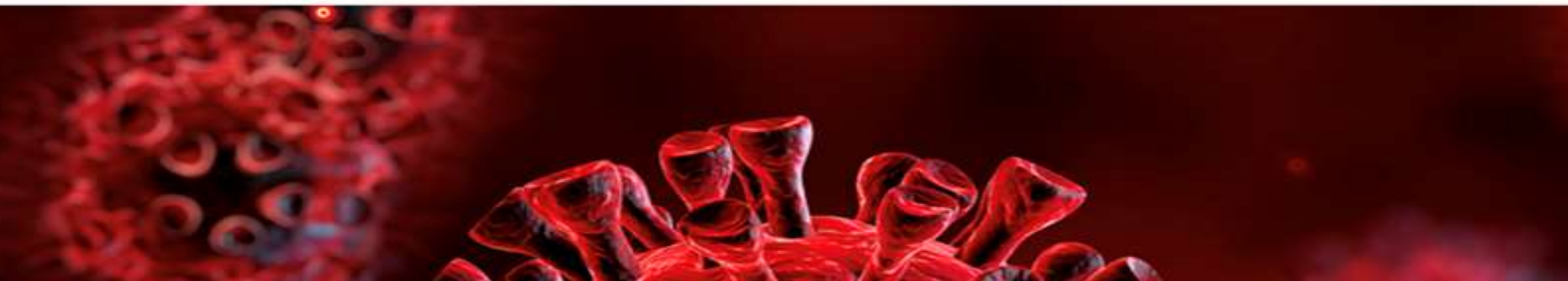
XX. O governo federal colocou no ar a plataforma Todos por Todos, para que empresas, entidades e associações, além dos órgãos públicos, possam agora oferecer serviços e produtos gratuitos ou em caráter de emergência. A página é acessível pelo link www.gov.br/todosportodos e concentra uma rede voltada aos cidadãos para que todos possam ter acesso aos serviços e informações sobre a pandemia da Covid-19 (coronavírus).

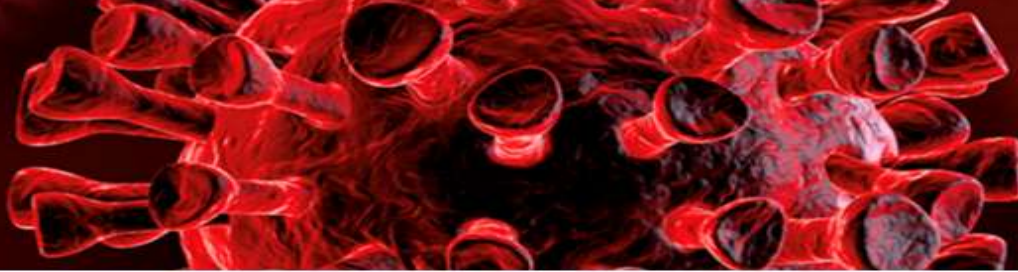
XXI. Órgãos públicos, que utilizam o Almoarifado Virtual, plataforma de compras online, poderão a partir de agora adquirir produtos como máscaras, álcool gel e termômetros digitais destinados à prevenção e controle da Covid-19. A medida beneficia inclusive unidades de saúde e simplifica a aquisição desses produtos que poderá ser realizada mais rapidamente, por meio da plataforma de compras online do governo federal;

XXII. O BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) anunciou a suspensão de cobrança de empréstimos por 6 meses, além de uma injeção de R\$ 55 bilhões na economia para reforçar o caixa de empresas.

XXIII. A Caixa Econômica Federal anunciou redução dos juros e a possibilidade de suspensão, por 60 dias, nos pagamentos de prestações de contratos de empréstimo acertados por pessoas físicas e jurídicas, incluindo os habitacionais.

XXIV. O Banco Central anunciou medidas, algumas das quais ainda em elaboração, para injetar recursos no sistema financeiro e liberar R\$ 1,2 trilhão em liquidez na economia. O conjunto de medidas inclui:





- a) liberação adicional de R\$ 68 bilhões em depósitos compulsórios, além do valor de R\$ 135 bilhões anunciado em fevereiro
- b) estudo de permissão de empréstimo do BC aos bancos com lastro em Letras Financeiras de carteiras de crédito securitizadas (impacto potencial de R\$ 670 bilhões)
- c) flexibilização das regras das LCA (Letras do Crédito do Agronegócio), dando mais liberdade às instituições para definirem destinação dos recursos captados com esse papel
- d) recompra provisória de títulos da dívida externa
- e) novo Depósito a Prazo com Garantias Especiais (NDPGE) para captações de bancos
- f) empréstimo com lastro em debêntures (título de dívida corporativa)

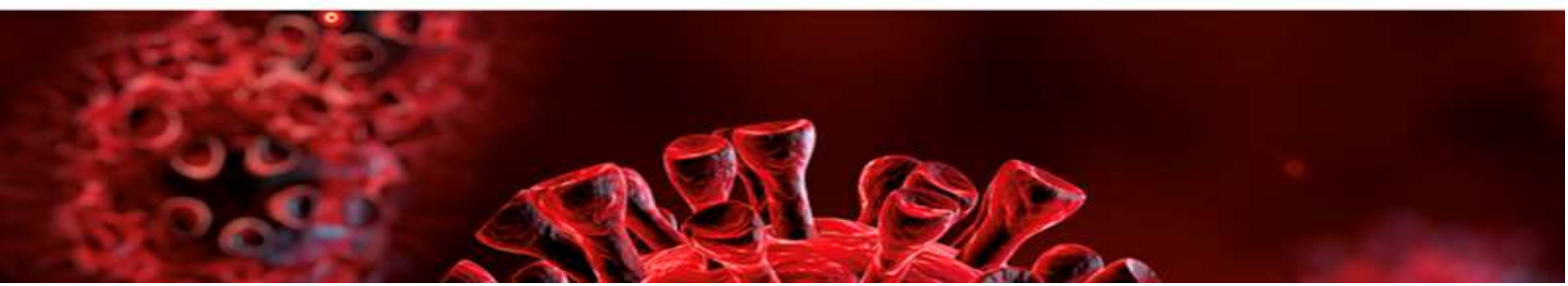
- **GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO.**

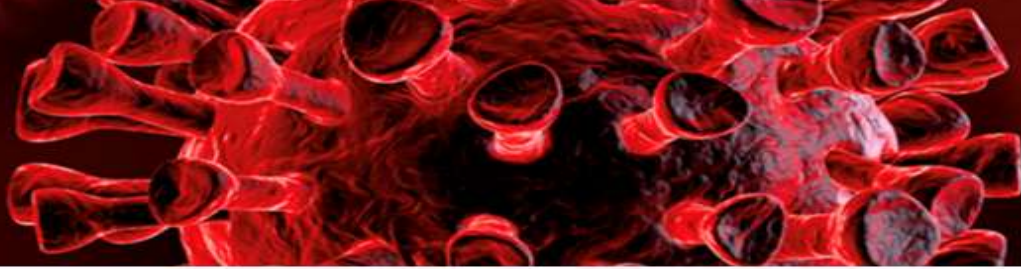
Ademais, o **Governo do Estado de São Paulo** também já anunciou medidas a fim amenizar os impactos econômicos advindos da crise enfrentada.

Entretanto, no âmbito econômico-tributário, destaca-se a suspensão, pelo prazo de 90 dias, a iniciar-se em 1º de abril, dos protestos de dívidas pessoas físicas e jurídicas pela Procuradoria do Estado.

Instrumento legal: Decreto nº 64.879, de 20.03.2020.

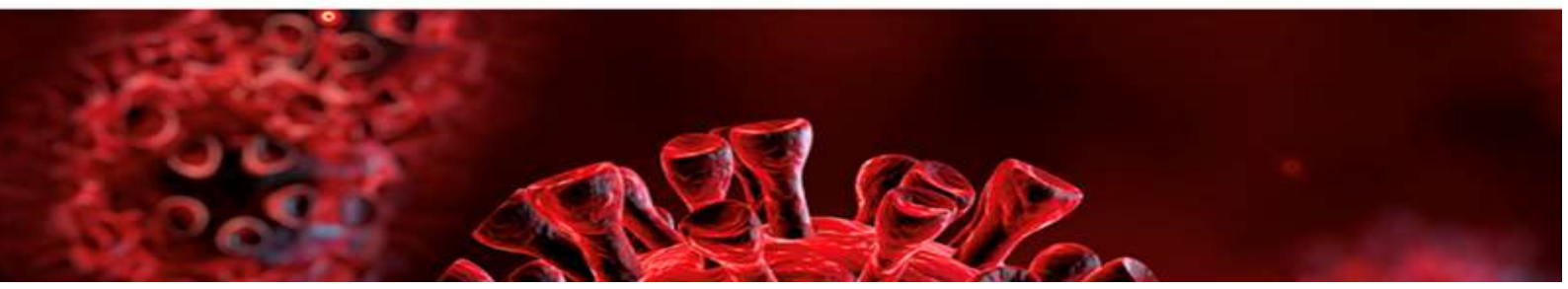
O Escritório JJ & Advogados, por seus informativos, manterá todos os seus parceiros e colaboradores informados quanto a qualquer novidade ou alteração nas posições dos governos federal, estadual e municipal nas relações tributárias e fiscais como resposta à pandemias causada pelo coronavírus.





QUESTÕES CONSUMERISTAS

- Até o presente momento não houve a publicação de qualquer norma relativizando as obrigações dos fornecedores de produtos e serviços advindas da legislação que regula a matéria;
- É de extrema importância o atendimento dos princípios norteadores da relação de consumo, principalmente o princípio da INFORMAÇÃO. Assim, os fornecedores devem disponibilizar as devidas informações, de forma clara e objetiva, relativas aos possíveis impactos do coronavírus em seus produtos e serviços;
- É possível que a situação da pandemia exima o fornecedor de arcar com penalidades advindas de ilícitos, tal qual o dano moral, porém os direitos basilares do consumidor ainda serão resguardados.
- É de responsabilidade do fornecedor de produtos ou serviços a restituição dos valores pagos pelo consumidor ou o reagendamento do adimplemento da obrigação cancelada em decorrência das medidas de contenção do COVID-19;
- No caso de cancelamento do produto ou serviço por parte do consumidor em decorrência das medidas de contenção do COVID-19, o fornecedor deverá avaliar cada caso concreto, de forma a resolver a questão amigavelmente, com base no princípio de boa-fé objetiva e com vistas a minimizar as contingências decorrentes desse cancelamento, tais como reclamações junto ao PROCON e ao Poder Judiciário.





O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA AJUDAR E PREVENIR

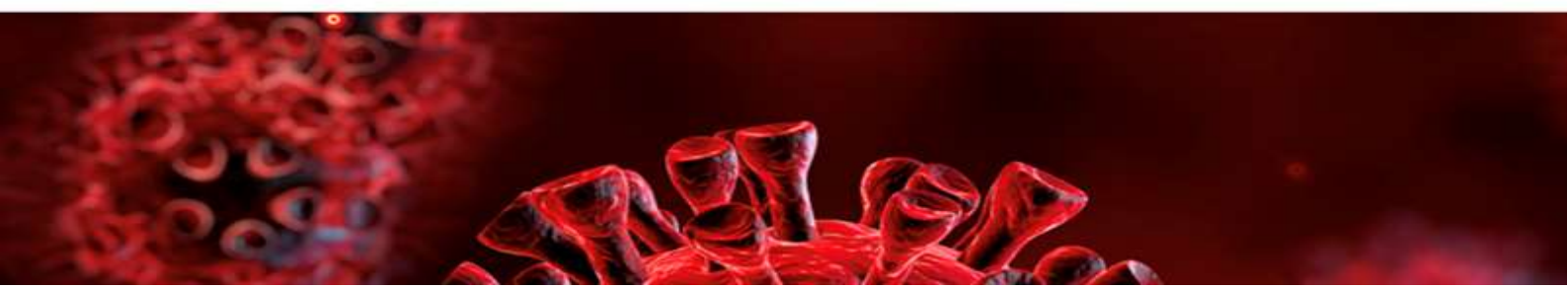
É fundamental que as empresas orientem os seus colaboradores quanto às formas de transmissão e precaução contra o coronavírus.

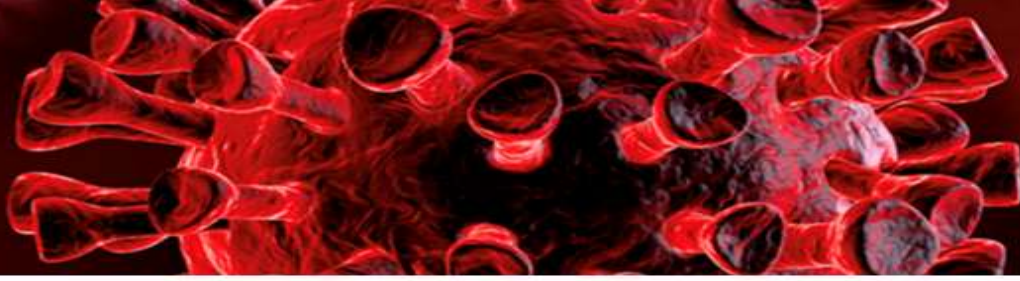
Empresas do mundo todo estão agindo para evitar a propagação da doença. Entre as ações adotadas, estão: cancelamento de eventos e viagens, desburocratização do trabalho feito de casa e elaboração de campanhas explicando sobre o vírus.

Orientar os funcionários quanto às formas de transmissão e precaução contra o coronavírus é um dos primeiros passos para as empresas colaborarem com a diminuição da transmissão.

O Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), agência do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos, criou um grande manual para orientar as empresas a ajudarem no combate ao vírus.

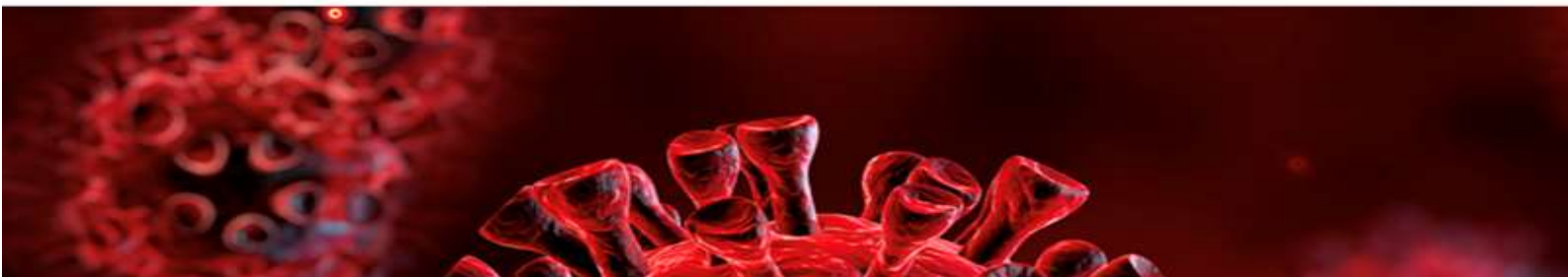
Neste guia, o CDC mostra uma série de sugestões e procedimentos para as empresas adotarem com seus funcionários, clientes e fornecedores.

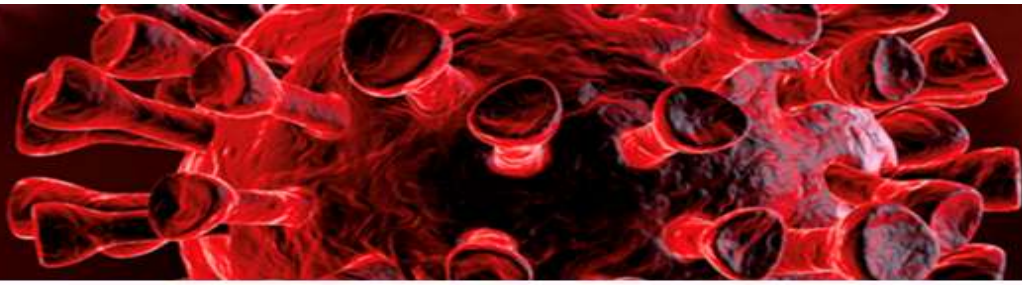




Quanto aos Clientes.

- Considere a melhor maneira de proteger e manter o relacionamento com o seu cliente, cuja a continuidade, patrocínio e lealdade serão críticos nos próximos meses;
- Proteja a saúde e a segurança dos seus clientes nas suas instalações adotando as práticas de higiene recomendadas;
- Monitore alertas e restrições de saúde do governo, conforme elas se apliquem a melhores condições aos seus clientes;
- Comunique-se com seus clientes, assegurando-lhes que a saúde deles é prioridade, informando-os das medidas de prevenções adotadas pela empresa e, então, publique em mídias digitais os detalhes de suas ações para cumprir os padrões de higiene nas instalações e serviços;
- Mantenha os clientes informados sobre os estoques de mercadorias sob demanda e quaisquer interrupções temporárias no fornecimento, para tranquiliza-los sobre a sua capacidade de atender a demanda;
- Garanta que todas as comunicações com os clientes demonstrem empatia e estejam atentas as circunstâncias imprevisíveis que os clientes possam encontrar;
- Mantenha a fidelidade do Cliente: Revise os programas de fidelidade existentes e considere alterar as políticas de cancelamentos, oferecendo serviços mais flexíveis;
- Faça reuniões no modo remoto, evitando sempre o contato para melhor segurança e proteção à saúde de todos.



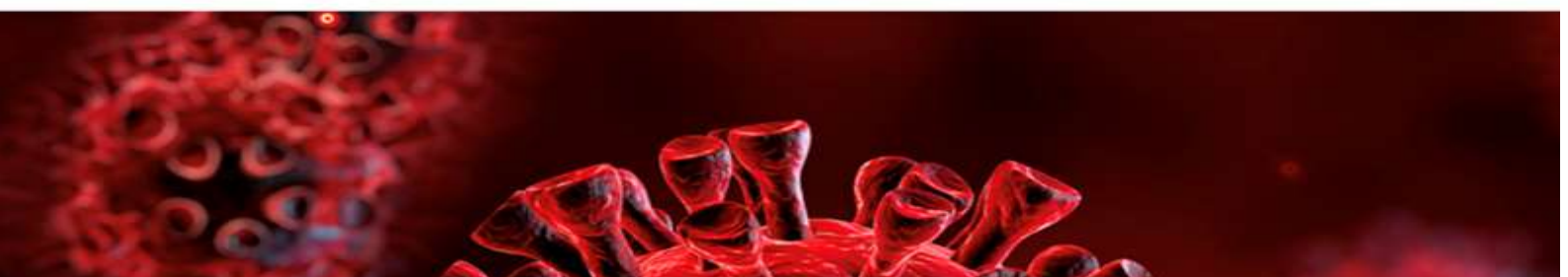


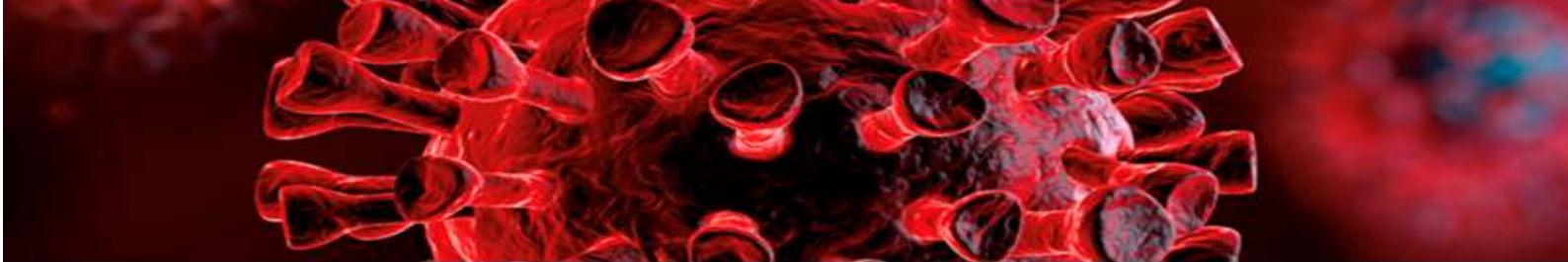
Quanto aos Fornecedores.

As empresas podem ter que escolher fornecedores alternativos de produtos, componentes ou matérias primas para preencher lacunas – mesmo que temporariamente – causadas pela interrupção na cadeia de suprimentos;

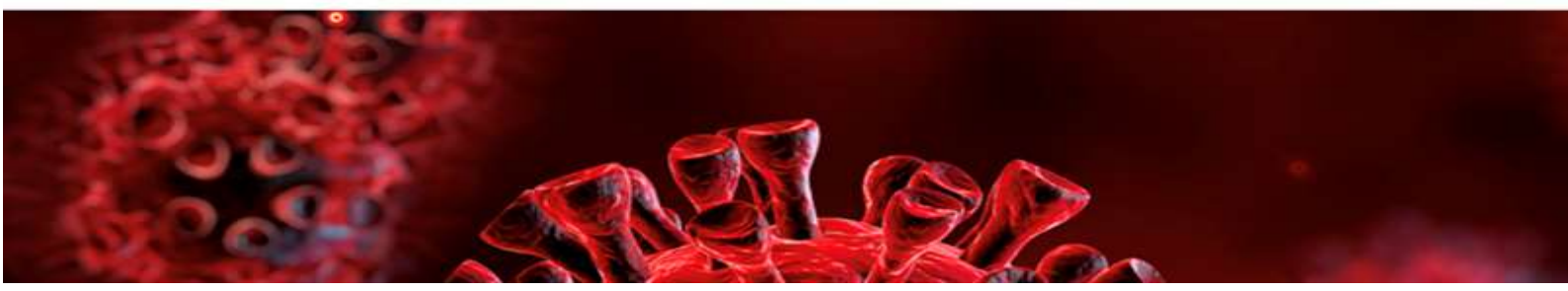
Isso pode comprometer a segurança do produto e potencialmente introduzir defeitos no produto que podem desencadear *recalls*, além de insegurança no consumidor fiel de seu serviço, bem como riscos relacionados à responsabilidade do produto.

- Considere fornecedores com os quais a empresa teve relacionamento anterior ou que tenha um histórico positivo servindo ao empresário;
- Faça reuniões no modelo remoto, evitando sempre o contato para maior segurança e saúde de todos;
- Considere especificações críticas de produtos, componentes e matéria primas, críticas de segurança e de qualidade e, identifique as questões que podem ser executadas rapidamente para garantir a capacidade do fornecedor de cumpri-los; caso contrário considere o risco versus recompensa do processo.
- Para fornecedores de matérias-primas, identifique as principais obrigações de conformidade (por exemplo: os produtos estarão livres de produtos químicos de grande preocupação) e confirme-os por escrito, principalmente porque o fornecedor pode não conhecer âmbito geográfico completo da distribuição do produto e as leis e regulamentos aplicáveis;
- Exija provisões de garantia e indenizações por reclamação de terceiros e custos de perdas e danos por eventuais trocas e *recalls* por falha nas especificações e regulamentos aplicáveis;
- Para fornecedores que fornecem peças compostas por outras partes ou matérias-primas considere as devidas diligências, garantias e indenizações para cobrir as questões que possam surgir na cadeia de suprimento;





- Verifique se exista um contrato escrito, mesmo que o contrato seja apenas um pedido de compra e peça para um advogado examinar o seu conteúdo.
- Revise cada contrato cuidadosamente, com especial atenção à legislação aplicável e disposições de força maior, incluindo quaisquer prazos ou outros requisitos processuais;
- Se a empresa estiver celebrando novos contratos neste período, considere as disposições de força maior com cuidado particular.



05 DICAS IMPORTANTES.

USO DE MÍDIAS SOCIAIS

No momento em que o cliente se retraiu e está praticamente recluso em casa, os donos de pequenos negócios precisam usar ferramentas digitais para chegar até o público. Uma solução rápida e de baixo custo é investir na criação de perfis da empresa nas principais mídias sociais (Instagram e Facebook).

PLATAFORMAS DE VENDAS ON-LINE

Se a sua empresa ainda não conta com ferramentas de venda online, esse é o momento de tomar essa atitude. Avalie qual das diferentes plataformas disponíveis no mercado mais se adequa às suas necessidades.

APLICATIVOS DE DELIVERY

Prestadores de serviço e negócios de alimentação fora do lar começam a sofrer com a ausência de clientes. Neste caso, é melhor o empresário se adequar para pagar as taxas cobradas pelos aplicativos de delivery do que não vender nada. No segmento de alimentação, a adesão dos bares e restaurantes a esses aplicativos se tornou praticamente uma necessidade neste momento de crise provocada pelo coronavírus. Se você ainda tinha alguma resistência a esse modelo, essa é a hora de repensar sua estratégia.

AVALIE SEUS CUSTOS

É fundamental que o empreendedor conheça profundamente os custos da sua empresa e seja capaz de avaliar quais são aqueles imprescindíveis para manter o negócio operando. Em um contexto de queda do faturamento, ele precisa priorizar aqueles que são realmente fundamentais e cortar ou reduzir os demais.

NEGOCIE COM SEUS FORNECEDORES

Com a queda do faturamento, você vai precisar negociar com seus fornecedores um melhor prazo para cumprir seus compromissos. Essa negociação pode trazer o fôlego necessário para manter em dia aqueles gastos e despesas que não podem ser adiados.

O QUE APRENDER?

Cientistas em todo o mundo ainda investigam qual a gravidade da doença e analistas econômicos também calculam qual o impacto do novo coronavírus para a atividade das empresas. Sejam quais forem as conclusões, é válido aproveitar o atual momento para tirar alguns aprendizados:



E AGORA? QUAL O PRÓXIMO PASSO

Consciente do seu papel social, a JJ Advogados oferece para você um plano de contingência nessa época de pandemia, consistente na oferta de nosso TEMPO, para auxiliar a manutenção da sua empresa.

Se necessitar, não hesite em nos chamar! Podem nos mandar mensagens ou podemos, até mesmo, realizar uma primeira reunião sem nenhum custo, com o fim de norteá-lo nessa época tão conturbada.

Com esse contato, podemos orientá-lo quanto às questões trabalhistas, consumeristas, contratuais, tributárias, dentre outras, para auxiliar sua empresa a sobreviver a essa crise.

O bem-estar da economia também é de nosso interesse!

Atenciosamente,

Equipe JJ Advogados

CONTATOS DA NOSSA EQUIPE

| | |
|-------------------------------------|-----------------|
| Dr. Paulo Henrique Guerra Gonçalves | (14) 99651-8089 |
| Dra. Daniele Arthico Fracão | (14) 997355908 |
| Dr. Paulo Vitor Guerra Gonçalves | (14) 997038578 |
| Dra. Caroline Pastri Pinto Reinas | (14) 981878567 |

Conheça nosso trabalho e acesse:

<https://www.jjadvogados.adv.br/>



ANEXO I – RECOMENDAÇÕES – MP 927/2020

No dia 22.03.2020, foi publicada a MP 927/2020, que dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública relativo ao COVID-19. Tais medidas poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda, sendo aplicável enquanto perdurar o estado de calamidade decretado pelo governo.


Segundo o art. 2º da MP, empresa e colaborador poderão celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício, sendo atribuído ao mesmo preponderância em relação à CLT, e demais instrumentos coletivos.

Em que pese o disposto acima pela MP, é preciso ter cautela nas decisões empresariais, para que futuramente, os procedimentos escolhidos não sejam questionados na justiça do trabalho, e sejam convertidos em condenações judiciais. Veja que a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) já se posicionou quanto à MP em nota pública, repudiando muitas das diretrizes, de modo que já se antevê que o Poder Judiciário poderá considerar muitas delas inconstitucional, não existindo segurança aos empregadores para a tomada de tais medidas. Por cautela, esse parecer esclarece quais medidas são, ou não, recomendadas, sendo que as medidas não recomendadas você encontrará recomendações na cor vermelha.

Avançando, a MP dispõe que os empregadores poderão adotar as seguintes medidas como forma de prevenir o emprego e a renda: teletrabalho, antecipação das férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e prorrogação do vencimento do recolhimento mensal do FGTS, as quais se passa a ver separadamente:

I. Teletrabalho

Estabeleceu a MP que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime presencial para o teletrabalho, inclusive para estagiários e aprendizes, **independente de acordo individual ou coletivo**, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho, devendo a comunicação ser realizada com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou qualquer médio de comunicação.



Em que pese o texto da MP, o escritório JJ Advogados recomenda que toda alteração do regime presencial para o teletrabalho, seja realizada de forma escrita, por meio de um aditivo contratual, no qual deverá constar, os equipamentos que serão fornecidos pela empresa para o desempenho das atividades ou se o colaborador utilizará equipamentos próprios, e ainda, se será possível a fiscalização da jornada de trabalho do colaborador por algum meio sistêmico, e consequentemente, se o colaborador estará sujeito ou não a controle de jornada no respectivo período.

Por fim, caso não seja possível o fornecimento de equipamentos pela empresa ou utilização de equipamentos pessoais do colaborador, diz a MP, que o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador, devendo a empresa arcar com a remuneração respectiva.

II. Férias individuais

Poderá o empregador conceder férias individuais aos empregados, **inclusive para aqueles que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido por completo**, sendo estabelecido que a comunicação deverá ser realizada com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Quanto à remuneração do colaborador, dispôs a MP que o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e ainda, poderá ser pactuado que o pagamento do terço constitucional de férias seja efetuado até a data de pagamento do 13º salário.

Por fim, determinada a MP que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados na concessão de gozo das férias.

III. Férias Coletivas

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os colaboradores ou grupo determinado, devendo a comunicação ocorrer com antecedência mínima de quarenta e oito horas, ficando dispensada comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos respectivos.

Por fim, ficou estabelecido que as férias coletivas poderão ser concedidas por mais que dois períodos anuais, bem como que está dispensada a observância ao período mínimo de dez dias corridos.

IV. Aproveitamento e Antecipação de Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante **indicação expressa dos feriados aproveitados**, sendo possível a utilização dos feriados na compensação do saldo em banco de horas.

V. Banco de horas

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Ainda, dispõe a MP, que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independente de acordo individual ou negociação coletiva, mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.


Importante esclarecer que nesta medida, a empresa arcará com os salários do empregado normalmente, e posteriormente, o empregado compensará trabalhando um pouco a mais por dia.

VI. Suspensão das atividades - Saúde e Segurança do Trabalho

Dispõe a MP no sentido de que fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais periódicos, clínicos e complementares, ficando estabelecido que tais exames serão realizados no prazo de sessenta dias, contados da data do encerramento da calamidade pública.

Os exames demissionais poderão ser dispensados caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Em sentido oposto, regula a MP que se o médico coordenador do PCMSO (Programa e Controle Médico de Saúde Ocupacional), considerar que a prorrogação acima representa risco a saúde do empregado, deverá informar a empresa acerca da necessidade da realização.



Por fim, determinada a MP que fica suspensa a obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos com os atuais empregados, prorrogando-se a realização para noventa dias após o encerramento da calamidade, a não ser que exista a possibilidade de realização à distância.

VII. Do direcionamento do trabalhador para qualificação (Suspensão do contrato de trabalho)

O artigo que tratava dessa medida fora revogado, sem prejuízo de posteriores deliberações pela presidência da república.

VIII. Da prorrogação do vencimento das parcelas do FGTS

Determinou a MP que os recolhimentos mensais do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos.

Tal pagamento poderá ser efetuado em até seis parcelas mensais, a partir de julho de 2020, desde que o empregador efetue a informação das declarações até junho de 2020.

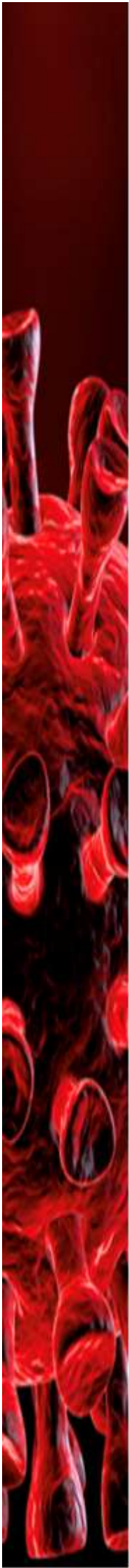
IX. Estabelecimentos de saúde

É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prorrogar a jornada acima do limite legal ou convencionado para atender casos de força maior ou serviços inadiáveis, bem como adotar escalas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo intrajornada, garantido o repouso semanal remunerado.

Tais horas poderão ser compensadas no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE: REDUÇÃO DE SALÁRIOS E JORNADA

Em que pese a Medida Provisória não ter regulado a matéria relativa à redução de salários, cumpre-nos informar que caso empresa tenha o interesse em reduzir os salários e a jornada dos empregados, faz-se necessário que tal procedimento seja realizado mediante negociação coletiva com o sindicato, garantindo aos empregados a estabilidade durante a vigência do acordo coletivo.



ADVOGADOS



ASSOCIADOS