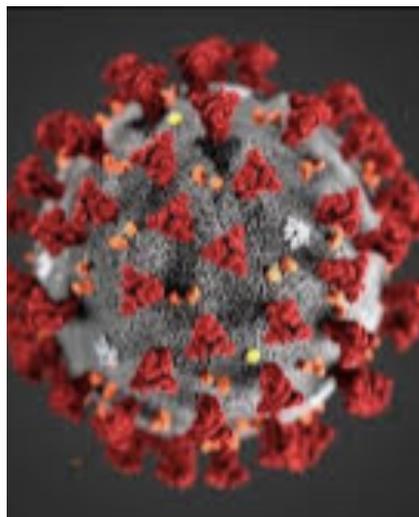


ORIENTAÇÕES LEGAIS e AMPARO JURÍDICO



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS



E-BOOK

SUA EMPRESA PREPARADA PARA ENFRENTAR O CORONAVÍRUS



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

EM MARÇO DESTE ANO A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE CLASSIFICOU O NOVO CORONAVÍRUS COMO UMA PANDEMIA.

NESTE MOMENTO, NOSSO ESCRITÓRIO, NA CONDIÇÃO DE PARCEIRO DE NOSSOS CLIENTES, CRIOU ESTE MANUAL COM ORIENTAÇÕES PARA AUXILIAR AS EMPRESAS NA TOMADA DE DECISÕES A FIM DE BUSCAREM MEDIDAS DE PREVENÇÃO EM MEIO À CRISE .

CONTE CONOSCO!
ESTAMOS À DISPOSIÇÃO!

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Em 06 de fevereiro de 2020, a Presidência da República publicou a Lei 13.979/20. Esta lei dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus e traz importantes entendimentos para a relação de trabalho.

Determina em seu Art. 3º que: “Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

- I - isolamento;
- II - quarentena; (...)



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

ISOLAMENTO é medida determinada por profissionais da área da saúde aos casos suspeitos de infecção e aos infectados pelo **Coronavírus**. Dura, a princípio, 14 dias, podendo ser prorrogado de acordo com avaliação médica.

QUARENTENA é a determinação, por parte das autoridades públicas, de restrição de atividades e movimentação de pessoas, a fim de se evitar a propagação da doença. Pode durar até 40 dias, podendo ser prorrogada de acordo com o interesse público.

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA



A lei 13.979, no mesmo artigo 3º. ainda determina que:

§ 3º Será considerado **FALTA JUSTIFICADA** ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

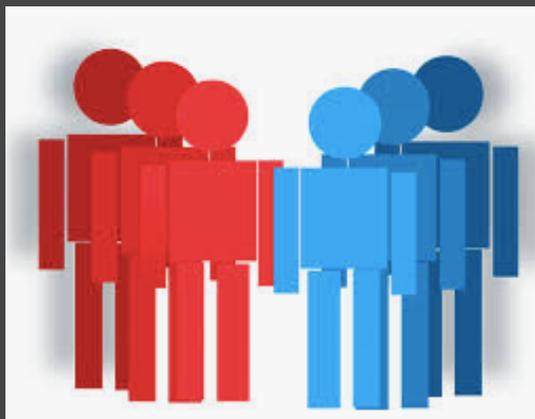
§ 4º As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

A LEI DEIXA CLARO QUE, DURANTE A QUARENTENA, A AUSÊNCIA AO TRABALHO PELO EMPREGADO SERÁ CONSIDERADA FALTA JUSTIFICADA.



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

GRUPOS DE RISCO



FUNCIONÁRIOS EM GRUPO DE RISCO DEVEM SER OS PRIORITÁRIOS PARA TRABALHO REMOTO OU CONCESSÃO DE FÉRIAS, SÃO ELES:

- ❖ **Pessoas acima de 60 anos**
- ❖ **Diabéticos**
- ❖ **Hipertensos**
- ❖ **Pessoas com problemas cardíacos**
- ❖ **Asmáticos**
- ❖ **Doentes renais**
- ❖ **Problemas respiratórios**
- ❖ **Grávidas (por precaução)**
- ❖ **Portadores de HIV**



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

DEVER LEGAL DO EMPRESÁRIO

Está entre as obrigações da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Portanto, deve instruir os empregados acerca das precauções a tomar para evitar doenças, inclusive o Coronavírus. (CLT, artigo 157, incisos I e II).

O empregado, da mesma forma, tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação.

**TODA EMPRESA TEM O
DEVER DE ORIENTAR SEUS
FUNCIONÁRIOS À EVITAR
O CONTÁGIO E À SE
PROTEGER**



DEVER LEGAL DO EMPRESÁRIO

DICA: Use comunicação interna e por meio de e-mails, messengers internos e em murais físicos.



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

CABE AO EMPREGADOR REPASSAR, INCLUSIVE AS RECOMENDAÇÕES OFICIAIS DA OMS, QUAIS SEJAM:

- Lavar as mãos com frequência com água e sabão por no mínimo 20 segundos;
- Disponibilizar local para higiene das mãos e álcool em gel;
- 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 objeto que tenha chance de

RECOMENDAÇÕES AO RH



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

EPI

A determinação de segurança e manutenção da saúde deve vir do empregador, contudo, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Viagens

Recomenda-se evitar ao máximo o deslocamento de empregados no exercício da função, ainda que dentro do município, especialmente para locais em que há aglomeração de pessoas. Além disso, o ideal é que a empresa incentive a realização de reuniões por meios digitais (*conference calls*, por exemplo) e que viagens à trabalho sejam realizadas somente quando forem absolutamente imprescindíveis.

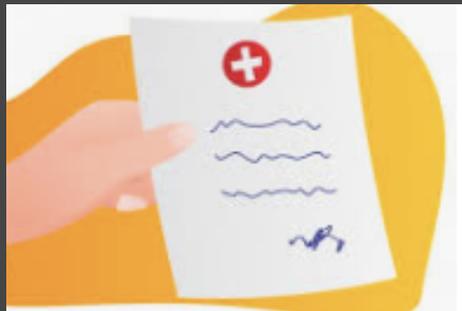
Vale – transporte

Os empregados não recebem o vale-transporte se estiverem em casa.

Vale-Alimentação

O valor é devido mesmo em home-office, contudo é possível fazer uma negociação com sindicato para interromper este pagamento.

ATESTADOS MÉDICOS: DOENÇAS OU CORONAVIRUS CONFIRMADO



Diante do aumento dos casos no país, alguns colaboradores podem apresentar recomendação médica para afastamento do trabalho diante da suspeita do vírus.

Como a OMS recomenda afastamento inicial de 14 dias, a entrega do atestado médico dentro do prazo pode restar prejudicada.

Cabe a empresa comunicar os empregados que em casos de suspeita de coronavírus, o documento pode ser enviado através de canais digitais como e-mail ou WhatsApp.

Mantém-se a regra atual, a empresa paga os primeiros 15 dias e, a partir do 16º. Dia, o INSS paga o afastamento.



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS



TELETRABALHO X HOME OFFICE

Teletrabalho e Home Office não são a mesma modalidade de trabalho, isso deve ser entendido, mas ambos são medidas adequadas para atividades que possibilitam o trabalho à distância e é uma ótima alternativa para evitar a proliferação do vírus, reduzindo o contato entre colaboradores no local de trabalho.

TELETRABALHO:

- Não há controle de jornada;
- Computador, celular, softwares de acesso e matérias de trabalho devem ser providenciados e disponibilizados pelo empregador.
- Empregado deve aceitar a mudança da modalidade de contrato de trabalho por meio de aditivo contratual (art.75 A, CLT), o qual deve especificar as atividades realizadas pelo empregado.
- Criação de políticas de trabalho são recomendadas.

HOME OFFICE

- Altera-se apenas o local do trabalho, mas não se altera a modalidade de contrato de trabalho, não precisa da concordância do trabalhador.
- O controle de jornada deve ser mantido. Entre as possibilidades de controle de ponto "à distância", sugere-se a adoção do registro manual ou de outros meios mecânicos ou eletrônicos que garantam a veracidade das informações, como aplicativos ou plataformas digitais, por exemplo.
- Regras de uso de WhatsApp, grupos com horários pré-definidos devem ser criados para evitar horas extras
- Computador, celular, softwares de acesso e matérias de trabalho devem ser providenciados e disponibilizados pelo empregador.

BANCO DE HORAS

Para atividades que não permitam o trabalho remoto, a empresa poderá adotar outras medidas. Uma delas é utilizar créditos em Banco de Horas ou estabelecer um banco de horas ainda não acordado. Assim, o período que o trabalhador ficar em casa será compensado no futuro.

O Banco de Horas também pode ser um sistema eficiente para redução de jornadas ou escalas fechadas, possibilitando que pais fiquem com seus filhos sem aula, bem como que funcionários evitem o horário de pico do transporte público.

A implementação do banco de horas de forma regular neste momento, deve ser realizada por acordo individual de trabalho ou coletivo, pelo que o advogado da empresa se faz indispensável.



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

FORMAS DE BANCO DE HORAS

Banco de Horas Semestral: horas devem ser fechadas no prazo de 6 meses. Formalizado mediante acordo individual assinado entre empregado e empregador.

Banco de Horas Anual: horas podem ser acertadas num prazo de um ano. Formalizado mediante acordo com o Sindicato.

PANDEMIA: O art.61 da CLT prevê que em casos extremos o empregado poderá compensar até 90 horas de crédito, ao realizar 2 horas extras por dia pelo prazo de 45 dias.

FÉRIAS

Conforme determina a CLT, em seu Art.136, quem escolhe o período do gozo de férias é o empregador, e não o empregado. Assim, para aqueles que possuem período aquisitivo de férias completos, a fruição de férias é uma opção neste tempo de pandemia.

Apesar de a CLT prever um pré-aviso de 30 dias para a concessão das férias, como estamos diante de uma necessidade imperiosa, este prazo pode ser relativizado, havendo permissão na própria CLT, art.8º.

Assim, as férias podem ser concedidas imediatamente, desde que regularmente pagas, incluindo o 1/3 de férias.



FÉRIAS COLETIVAS

Art.139 CLT

Para conter a crise, muitas organizações estão optando pelas Férias Coletivas, seja de todos os colaboradores, ou de alguns setores da empresa.

As férias coletivas devem ser negociadas com o Sindicato da categoria.

É importante avaliar com os gestores de cada setor e entender quais situações impossibilitam o trabalho e se este pode ser suspenso pelas férias coletivas.

Regras:

- ✓ Acordo com sindicato;
- ✓ Pagamento das férias com o 1/3 de férias.
- ✓ Não precisa de consentimento do empregado, apenas simples aviso.
- ✓ Período será descontado do saldo total das férias individuais, se ultrapassado 30 dias, empregado perde direito às férias normais.
- ✓ Comunicar o Ministério Público;
- ✓ Realizar a anotação na carteira de trabalho dos colaboradores e o envio da GFIP, da mesma forma que deve ser feito no caso das férias individuais.
- ✓ Por ser situação é de força maior, a comunicação com antecedência mínima de 15 dias poderá ser dispensada.



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

LICENÇA REMUNERADA

Se as férias coletivas, individuais ou banco de horas não forem opções viáveis, existe a possibilidade de concessão de licença remunerada aos empregados.

Se a licença for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT).





DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

ESCOLAS FECHADAS, E AGORA?

Muitos municípios já editaram portarias determinando a suspensão das aulas por prazo indeterminado. Diante disso, existe a necessidade dos empregados se adaptarem de forma rápida a atual situação.

Sabe-se que o risco econômico da atividade é do empregador, pelo que ele deve assegurar os direitos do empregado.

Assim, mesmo que a lei não obrigue que o afastamento para cuidar dos filhos seja falta justificada, sugere-se que haja bom senso:

- Se houver adoção de Teletrabalho/home office, que quem tem filhos sem aulas tenha preferência por este regime de trabalho;
- Se o trabalho remoto não for possível, pode-se adotar a redução da jornada, com a consequente redução do salário, em até 25%, ou seja, quem trabalha 8h por dia, pode reduzir para 6 horas, havendo a redução proporcional do salário. Tal ato se dará mediante acordo com a categoria sindical, estes empregados não podem ser demitidos enquanto houver acordo vigente.
- Adoção de banco de horas individuais com os pais.
- Escala de trabalho, possibilitando que pais fiquem dia sim/dia não com filhos, enquanto o outro pai também participa da escala.

RESCISÕES POR FORÇA MAIOR

Se comprovado que a empresa terá danos pelo Coronavírus, sendo necessário demitir parte da equipe, pode se valer da Rescisão do Contrato de Trabalho por força maior.

Nesta opção, a multa do FGTS será devida apenas pela metade.





DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS

EFEITOS TRIBUTÁRIOS DA PANDEMIA

Governo Federal anuncia pacote de benefícios fiscais em razão do Coronavírus em 16/03/2020.

Nossos parceiros da **Taxes Consultoria** resumiram os benefícios:

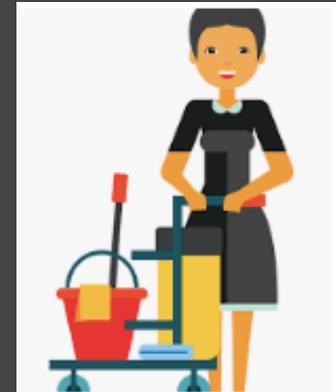
taxes

Inteligência
Tributária

- i. Prorrogação do prazo de pagamento do FGTS por 3 meses (R\$30 bilhões);
- ii. Diferimento da parte da União no Simples Nacional por 3 meses (R\$ 22,2 bilhões);
- iii. Mais R\$ 5 bilhões de crédito do PROGER / FAT para Micro e Pequenas empresas;
- iv. Redução de 50% nas contribuições do Sistema S por 3 meses (R\$2,2 bilhões);
- v. Simplificação das exigências para contratação de crédito e dispensa de documentação (CND) para renegociação de crédito;
- vi. Facilitação do desembaraço de insumos e matérias primas industriais importadas antes do desembarque;
- vii. Desoneração temporária de IPI para bens importados listados que sejam necessários ao combate ao Covid-19; e
- viii. Desoneração temporária de IPI para bens produzidos internamente listados que sejam necessários ao combate ao Covid-19.

DÚVIDAS GERAIS DOMÉSTICOS

1. Quem mora no emprego, poderá continuar trabalhando normalmente durante uma eventual quarentena do seu empregador desde que não esteja doente. Em caso de suspeita, ele pode ser colocado em quarentena na própria casa com pagamento de salário integral.
2. A Diarista depende do valor da diária, caso opte pela dispensa, busque adiantar o valor da semana, ou ao menos pagar metade, descontando quando do retorno ao serviço.
3. A doméstica, se doente, terá o salário pago nos primeiros 15 dias pela empregadora, como os demais empregados, após deve ser afastada pelo INSS.





**ESTE MANUAL REPRESENTA A NOSSA PREOCUPAÇÃO EM
MANTER DA MELHOR FORMA POSSÍVEL AS ATIVIDADES DOS
NOSSOS CLIENTES E DE SEUS COLABORADORES.**

**MAS NÃO PODEMOS ESQUECER QUE ANTES DOS NOSSOS
NEGÓCIOS, COMÉRCIOS E ATIVIDADES EMPRESARIAIS SOMOS E
LIDAMOS COM SERES HUMANOS.**

**DESTA FORMA, DEFENDEMOS QUE A MELHOR ATITUDE É
TERMOS A CONSCIÊNCIA DA PREVENÇÃO E EMPATIA COM O
PRÓXIMO.
SEJAMOS UNIDOS.**

EQUIPE DOMINGUES E HEROLD ADVOGADOS.!



DOMINGUES & HEROLD
ADVOGADOS



TELEFONES

(41) 3077-4292 – 99925-9242

E-MAIL

contato@advogadosdh.com.br

SITE

www.advogadosdh.com.br

Redes Sociais

[@dominguesherold](#)

Endereço

Av. Anita Garibaldi, 850
Cjto. 404, Ahú- Curitiba-PR