



COVID-19

Questões Legais | Relatório 3

28/03 - 03/04



NOVAES E ASSOCIADOS
CONSULTORIA EMPRESARIAL

Louzada • Sanches Loeser • Prado
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

Direito de Família

COVID-19

O avanço do COVID-19 tem gerado uma série de adaptações na vida das pessoas, além de criar outros tantos questionamentos em decorrência. Sendo assim, quais são as alterações no direito de família que podem surgir nesse período?

Uma das dúvidas que pode surgir nesse momento é com relação ao direito de visitas. Inicialmente cabe esclarecer, que o princípio do melhor interesse da criança deve ser sempre observado, de forma a garantir a máxima proteção ao menor. Apesar da convivência familiar ser de extrema importância, devendo ser preservada, é necessário que a criança esteja protegida em todos os sentidos.

O ideal nesta situação é que haja um diálogo entre os pais do menor, a fim de garantir, além da manutenção da convivência com ambos, a preservação da saúde e bem-estar da criança.

Assim, os pais, enquanto responsáveis pelo menor, devem chegar a um acordo que beneficie sempre a criança. Eles podem optar pela permanência do menor com apenas um dos genitores durante o período em que a pandemia perdure, porém, garantindo que o outro tenha contato através dos meios eletrônicos, tais como: mensagens por WhatsApp, telefonemas, chamadas de vídeo e outros.

Note-se que os pais poderão conversar sobre a compensação dos dias que não ocorreram as visitas regulamentadas.

Todavia, podem optar, ainda, pela continuidade do regime de visitação já exercido normalmente, desde que nenhum dos pais tenha suspeita de infecção pelo Coronavírus. Enfim, os genitores podem, em conjunto, decidir aquilo que acham mais conveniente para ambos e para o menor, a fim de proteger ao máximo a saúde da criança.

Sempre se deve lembrar que, caso o genitor que esteja com a criança, for diagnosticado ou estiver com suspeita do coronavírus, deverá imediatamente enviar a criança para a residência do outro genitor, mesmo que este não tenha a guarda do menor.

Com relação à prisão civil do devedor de alimentos, cabe esclarecer que a análise desses pedidos de prisão civil, não está elencada no plantão extraordinário, indicado na exceção da Resolução 313 do CNJ, conseqüentemente, eventuais pedidos de prisão serão analisados somente após a normalização do Poder Judiciário, o que deve ocorrer, inicialmente, em 30 de abril de 2020.

Quanto aos devedores já presos, o STJ concedeu prisão domiciliar a todos os presos por dívida alimentícia no país, sendo que as diretrizes do cumprimento da prisão domiciliar serão estipuladas pela Justiça Estadual, inclusive quanto à duração, levando em conta as medidas adotadas para a contenção da pandemia.

Já com relação ao pagamento de alimentos, é necessário observar que há uma série de reflexos econômicos causados pela pandemia, tais como, a ausência de renda pelos trabalhadores informais, redução de salário ou até mesmo o desemprego em alguns casos.

Diante desta situação econômica, surge o questionamento: como o genitor alimentante poderia continuar a realizar o pagamento da pensão alimentícia sem que isso prejudique a sua subsistência?

Ora, as decisões dos Tribunais são claras ao declarar que o simples desemprego/inexistência de renda não justificam a abstenção do pagamento de pensão alimentícia, especialmente considerando que a ausência deste valor pode ser muito prejudicial ao menor, principalmente se considerarmos que o dever de sustento é de ambos os genitores.

Diante deste cenário, e considerando a impossibilidade de realização de audiência e a suspensão de atendimento presencial nos fóruns, o ingresso de uma ação para solicitar os alimentos ou até mesmo rever a pensão alimentícia não é a melhor solução neste momento, principalmente considerando a demora da análise. Nada impede, entretanto, a realização de um acordo, ainda que extrajudicial, entre as partes, solicitando a redução da pensão alimentícia, em caráter provisório.

Desta forma, resolvida provisoriamente a situação, as partes poderão através de um advogado protocolar o acordo para que seja homologado futuramente pelo juiz. Todavia, caso as partes não entrem em um consenso, o alimentante deve reunir provas de que ocorreu uma redução efetiva de sua renda, e entrar com ação solicitando a diminuição do valor da pensão alimentícia, pois a mesma está atrelada ao binômico possibilidade x necessidade, conseqüentemente se modificou a possibilidade (renda do alimentante), o valor da pensão deverá ser diminuída.

Deste modo, considerando todo o exposto e, em especial, analisando o momento em que o Brasil se encontra, não se deve tomar nenhuma atitude sem uma análise de toda a situação e crise causadas pelo avanço da COVID-19. O exercício do diálogo e de concessões serão necessárias para que as pessoas tenham o menor prejuízo possível.

O direito de família, como um todo, deve ser decidido e analisado com um maior cuidado, inclusive com a orientação de um advogado, pois suas implicações geram conseqüências especialmente aos menores, que são os mais vulneráveis.

Oferecimento de Crédito

Plataforma Desenvolve-SP

Com o fito de auxiliar nossos Clientes, Amigos e parceiros a enfrentarem essa crise assoladora em decorrência da pandemia do COVID-19, temos o compromisso de informá-los sobre as novas possibilidades a serem adotadas, junto aos maiores bancos privados e ao BNDES, e, ainda, para aqueles situados no Estado de São Paulo, a possibilidade de uso da plataforma do DESENVOLVE SÃO PAULO.

Para melhor entendimento disponibilizamos o link de acesso ao site do DESENVOLVE SÃO PAULO: <https://www.desenvolvesp.com.br/empresas/opcoes-de-credito/enfrentamento-coronavirus/>

Neste primeiro site será possível verificar que o projeto, elaborado pelo Governo do Estado de São Paulo, remodelou e ampliou suas linhas de crédito, visando amparar as empresas situadas em São Paulo, possibilitando, assim, o acesso das micro, pequenas e médias empresas às novas formas de captação de capital de giro, visando a manutenção de postos de trabalhos e a liberação de “respaldo” para o empresariado durante o enfrentamento nesta situação de calamidade pública, com taxas de juros reduzidas, carência e prazos de pagamento de até 60 (sessenta meses).

Face às especificações próprias, sugerimos o acesso ao link citado, pois nele haverá maiores informações e, inclusive, sobre todo o procedimento de contratação que será, em tese, completamente virtual.

Outro ponto que merece atenção é a união dos três maiores bancos privados do país, que conseguiram, junto à União, Tesouro Nacional e Banco Central, uma nova linha de crédito, que visa o adimplemento da folha de pagamento das pequenas e médias empresas. Como forma de proceder, orientamos o contato pessoal, nesse caso, com os gerentes das respectivas contas das empresas.

Apenas a título ilustrativo, segue o link da propaganda, demonstrando essa “parceria” ente os bancos e que explica um pouco sobre como funcionará essa linha de financiamento: <https://www.youtube.com/watch?v=w42DrqU8aI4>

DREI

Departamento de Registro e Integração

Servimo-nos do presente, para discorrer sobre o ofício circular 1014/2020 do Departamento de Registro e Integração – DREI, que prevê que contadores e advogados ficam aptos a autenticar seus próprios atos de registro perante a Junta Comercial. Assim, instrumentos assinados fisicamente por sócios, titulares, administradores e todos os demais signatários poderão ser certificados por autenticidade por contadores e advogados, desde que os documentos estejam digitalizados.

A presente simplificação visa, além da desburocratização, reduzir a possibilidade de fraudes, aumentando a responsabilização e penalização dos responsáveis em face de ocorrência desta.

Diante disso, o advogado ou contador que quiser utilizar-se desse mecanismo, deve obter ciência de que para tanto, será necessário que o processo seja realizado no site da JUCERJA, utilizando assinatura digital através de certificado ou Biovalid. Será necessário ainda, seguir outras diretrizes para que o documento seja validado, a saber:

- Obrigatoriamente, deverá ser utilizada DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE, que se encontra disponível para modelo no próprio site da JUCERJA (http://www.mdic.gov.br/images/REPOSITORIO/SEMPE/DREI/INs_EM_VIGOR/IN_DREI_60_2019.pdf);
- A declaração poderá ser feita separadamente dos documentos a serem protocolados, contendo a especificação da quantidade de folhas a ser reconhecida em autenticidade, ou na própria folha do documento a ser reconhecido;
- Obrigatoriamente deverá conter junto a Declaração de Autenticidade, cópia simples da carteira profissional do contador ou advogado, e
- Obrigatoriamente deverá ser anexada procuração outorgando poderes genéricos ao profissional assinante, permitindo o referido protocolo.

Abaixo, observa-se modelo de Declaração de Autenticidade:

Importante ainda ressaltar que em todo o processo digital, o ato a ser registrado deve sempre ser o primeiro documento constante do arquivo. Dessa forma, não restará obstáculos para o feito, e sua validade será imediata.

Desse modo, verifica-se que o ofício permite que documentos como Registro de Empresário Individual, Registro de Sociedade Limitada e Registro de Sociedade Anônima sejam autenticados não mais somente por cartórios, e sim, por contadores e advogados, desde que estes estejam devidamente munidos de suas inscrições profissionais, e da respectiva Declaração de Autenticidade.

A resolução foi publicada no Diário Oficial de União em 30 de abril de 2019, tendo sua validade a partir de então.

Descumprimento LDO e LRF

Dispensa de Licitações

Face à Pandemia da COVID-19 e de seus graves reflexos, além da decretação do estado de calamidade pública pelo Estado de São Paulo e União Federal, servimo-nos da presente para destacar as seguintes considerações sobre a recente decisão do Ministro Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal no tocante à autorização de atuação dos poderes públicos com inobservância aos estritos mandamentos legais da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), além da dispensa prevista na própria Lei de Licitações (Lei 8666/93), nesse sentido.

O Supremo Tribunal Federal autorizou mediante medida liminar do Ministro Alexandre Moraes, o descumprimento das regras previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), para a realização dos gastos não previstos com as ações de combate a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19). Tal medida liminar autoriza o governo federal a realizar gastos não previstos previamente no orçamento, além de dispensar a indicação da fonte dos recursos.

De outro lado, relevante ainda destacar que a própria Lei de Licitações prevê, em seu texto, que, diante de urgência e da necessidade de atendimento de situações que possam ocasionar prejuízos ou comprometer a segurança das pessoas, haja a dispensa de licitações na aquisição de bens, serviços e obras relacionadas com a questão.

Desse modo, tal dispensa de licitação atenderia à necessidade premente de aquisição de bens necessários ao atendimento da situação de emergência, bem como a celebração de contratos visando obras e serviços necessários ao atendimento dos pacientes com Coronavírus, de modo que os mesmos possam ser executados prontamente.

Assim, diante do atual estado de calamidade pública está o poder público autorizado a adotar as medidas urgentes quanto à aquisição de bens e financiamento de obras, sem a adoção das medidas usualmente previstas nas Lei de Licitações, garantindo-se assim a agilidade que este tempo requer.

Redução Tributária

Sistema S

Ainda como reflexo para minimizar os efeitos da Pandemia da COVID-19, servimo-nos da presente para informar a edição da Medida Provisória no.932, de 31 de março de 2020, pela qual se reduziu os custos das empresas, mediante o corte de 50% das alíquotas das contribuições compulsórias destinadas aos serviços sociais autônomos do chamado “Sistema S”.

A Medida vigora de 1º de Abril de 2020 até 30 de junho de 2020 e, com isso, as alíquotas calculadas sobre a folha de pagamento ficam reduzidas para o Senai (0,75%), Sesi (0,75%), Senac (0,5%), Sesc (0,75%), SESCOOP (1,25%), Sest (0,75%), Senat (0,5%) e Senar (1,25%).

O Sebrae, por sua vez, destinará no mínimo 50% do adicional de contribuição recolhido pelas empresas para o Fundo de Aval da Micro e Pequena Empresa (Fampe).

Determina a Medida Provisória em questão:

“Art. 1º. Excepcionalmente, até 30 de junho de 2020, ficam reduzidas as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos para os seguintes percentuais:

I - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP - um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento;

II - Serviço Social da Indústria - Sesi, Serviço Social do Comércio - Sesc e Serviço Social do Transporte - Sest - setenta e cinco centésimos por cento;

III - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat - cinco décimos por cento;

IV - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar:

a) um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento da contribuição incidente sobre a folha de pagamento;

b) cento e vinte e cinco milésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa jurídica e pela agroindústria; e

c) dez centésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa física e segurado especial.

Parágrafo único. Durante o prazo de que trata o caput, a retribuição de que trata o § 1º do art. 3º da Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, será de sete por cento para os seguintes beneficiários:

I - Sesi;

II - Senai;

III - Sesc;

IV - Senac;

V - Sest;

VI - Senat;

VII - Senar; e

VIII - SESCOOP.

Art. 2º O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae destinará ao Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas, no mínimo, cinquenta por cento do adicional de contribuição previsto no § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que lhe for repassado nos termos do disposto no inciso I do § 4º do art. 8º da referida Lei, referente ao período de que trata o caput do art. 1º desta Medida Provisória.

Secretaria de Trabalho

Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME

Servimo-nos do presente para mantê-los informados a respeito dos termos do OFÍCIO CIRCULAR No. 1088/2020, expedido pela da Secretaria de Trabalho (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho) em 27.02.2010, que prevê medidas de segurança e saúde do trabalho a serem observadas pelos Empregadores, no intuito de mitigar e prevenir o contágio de seus Empregados pelo COVID-19.

Em síntese, o ofício 1088/20 apresenta as seguintes orientações:

I- PRÁTICAS DE BOA HIGIENE E CONDUTA

1. Divulgar circulares sobre os sintomas do Covid-19, para a identificação do empregado com suspeita de contaminação antes deste ingressar no local de trabalho.
2. Orientar os seus empregados sobre as medidas de prevenção de contágio, inclusive sobre a correta forma de higienização das mãos, objetos e outros. Por sua vez, os empregados devem adotar a prática de higienização contínua das mãos, através do uso de água e sabão ou álcool 70%, além de evitarem passar as mãos na boca, no nariz e no rosto.
3. Adotar procedimentos para que os empregados possam se dirigir aos seus empregadores quando estiverem doentes ou com os sintomas do contágio.
4. Providenciar que o trabalho seja realizado em distância segura entre os seus empregados, além de evitar contatos muito próximos, como abraços, beijos e apertos de mão.
5. Instituir mecanismos para a redução do fluxo de pessoas, como o atendimento previamente agendado para evitar aglomeração e para distribuir o fluxo de pessoas.
6. Priorizar o trabalho por turno/escalonado para evitar a concentração de pessoas.
7. Limpar e desinfetar os locais de trabalho, bem como objetos (mesa, cadeira, teclado, computador, aparelho telefônico, etc.). Manter a higienização das áreas comuns no intervalo entre turnos e os postos de trabalho quando ocupado por outro empregado designado.
8. Adotar procedimentos para que os empregados evitem tocar superfícies com alta frequência de contato, tais como: botões de elevador, maçanetas, corrimão, etc.
9. Manter com frequência a limpeza e higiene de pontos de grande contato, como: corrimões, banheiros, maçanetas, terminais de pagamento, elevadores, mesas, cadeiras, sanitários, vestuários, etc.
10. Manter a ventilação natural nos locais de trabalho. No caso de uso de ar condicionado, evitar recirculação de ar e verificar a adequação de suas manutenções preventivas e corretivas.
11. Priorizar a adoção do teletrabalho ou trabalho remoto. Evitar viagens e reuniões presenciais. Utilizar o recurso de áudio e/ou videoconferência.

II – PRÁTICAS QUANTO ÀS REFEIÇÕES

12. Os empregados que preparam e servem as refeições devem usar máscara cirúrgica e luvas, com higiene rigorosa das mãos.

13. Proibição de compartilhamento de copos, pratos e talhares não higienizados, bem como qualquer outro utensílio de cozinha, além de limpar e desinfetar as superfícies das mesas após cada utilização.

14. Nos refeitórios deve haver maior espaçamento entre os empregados, tanto nas filas como entre as cadeiras, no intuito que se aumente as distâncias interpessoais, inclusive evitando-se conversas. Se possível, aumentar o número de turnos em que as refeições são servidas, de modo a diminuir o número de pessoas no refeitório a cada momento.

III – PRÁTICAS REFERENTES AO SESMT E CIPA

15. As CIPAS (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) existentes poderão ser mantidas enquanto perdurar o estado de calamidade pública, podendo ser suspensos os processos eleitorais em curso. Inclusive, a CIPA e a SESMT devem divulgar a todos os empregados procedimentos de orientação sobre a pandemia.

16. As reuniões da CIPA devem ser feitas por videoconferência.

17. Os empregados de atendimento de saúde do SESMT (enfermeiros, auxiliares e médicos) devem receber EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) conforme os riscos, ou seja, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde.

IV- PRÁTICAS REFERENTES AO TRANSPORTE DE TRABALHADORES

18. Dentro dos veículos devem ser mantidas as janelas abertas, priorizando a ventilação natural. Quando se utilizar o ar condicionado, evitar a recirculação do ar.

19. Os assentos devem ser regularmente desinfetados, bem como as demais superfícies do veículo que são mais frequentemente tocadas pelos trabalhadores.

20. Os motoristas devem higienizar regularmente suas mãos com álcool gel ou água e sabão, bem como manter a higienização do seu posto de trabalho, inclusive volantes e maçanetas.

V- PRÁTICAS REFERENTES ÀS MÁSCARAS

21. A máscara de proteção respiratória somente deve ser utilizada quando indicado o seu uso, pois a sua utilização indiscriminada pode provocar a escassez do material e criar uma falsa sensação de segurança, podendo levar a negligência de outras medidas.

22. A máscara nunca deve ser compartilhada entre os empregados. Ademais, a forma de uso, manipulação e armazenamento da máscara deve seguir as recomendações do fabricante. Importante que os empregados sejam orientados quanto ao uso correto da máscara.

23. Os respiradores ou máscaras PFF2 ou N95 somente devem ser usados quando considerados como necessários. Deve ser observado o prazo de validade indicado pelo fabricante ou sua reutilização para atendimento emergencial aos casos suspeitos ou confirmados da Covid-19, conforme Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020.

VI – SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SST

24. Suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, exceto os exames demissionais, devendo ser realizados até o prazo de 60 dias, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

25. O exame demissional poderá ser dispensado, se o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

26. Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados, previstos em normas regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

27. Durante o estado de calamidade pública, todos os treinamentos previstos nas NRs (Normas Regulamentadoras), de segurança e saúde do trabalho, incluindo os admissionais, poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.

VII – PRÁTICAS REFERENTES AOS TRABALHADORES PERTENCENTES A GRUPO DE RISCO

28. Priorizar o teletrabalho ou trabalho remoto para os empregados pertencentes ao grupo de risco, todavia, se indispensável a presença dos mesmos, deve o empregador priorizar o trabalho interno, sem contato com clientes, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho.

Desta forma, como podemos verificar a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria de Trabalho apresenta várias medidas de segurança e higiene do trabalho, que devem ser cumpridas tanto pelo empregador como pelo empregado, de modo a atuarem em conjunto quanto à prevenção ao contágio do CORONAVÍRUS (Covid-19) no ambiente de trabalho.

Nesse momento difícil reforçamos que o trabalhador e o empregador devem atuar mutuamente, sem medir esforços, cumprindo todas as medidas necessárias para a segurança e higiene do trabalho, para que não haja a proliferação do vírus e consequentemente sejam mantidos os empregos e a atividade econômica, e quando menos esperarmos essa crise, que é transitória, terá passado.

Ressaltamos que a Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia disponibiliza o serviço de informações, através de ligação gratuita pelo telefone 158, com atendimento das 07h00 às 19h00 horas, de segunda a sexta-feira, exceto nos feriados nacionais.

Receita Federal

COVID-19

Ainda como reflexo para minimizar os efeitos da Pandemia da COVID-19, servimo-nos da presente para informar as seguintes medidas divulgadas pelo Governo Federal:

Ø ADIAMENTO DO PRAZO DE ENTREGA DA DECLARAÇÃO DE IMPOSTO DE RENDADAS PESSOAS FÍSICAS.

O Secretário da Receita Federal anunciou em 01/04/2020, o adiamento do prazo de entrega da declaração do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) de 2020, do dia 30 abril para 30 de junho de 2020, devido à pandemia do Coronavírus.

Ø ALÍQUOTA ZERO DE IOF PARA OPERAÇÕES DE CRÉDITO.

Foi editado o Decreto no. 10.305, de 10/04/2020, que zerou a alíquota do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) incidente sobre operações de crédito por 90 dias, isto é no período de 3 de abril de 2020 e 3 de julho de 2020, nos seguintes termos:

Ø ADIAMENTO DO PAGAMENTO DE TRIBUTOS FEDERAIS PARA EMPRESAS.

Apesar de ainda não disponibilizado o texto normativo, foi divulgado o adiamento do pagamento das contribuições para o PIS/Pasep, a Cofins e da contribuição patronal devidos entre abril e maio de 2020. As empresas, a princípio, poderão fazer o recolhimento entre os próximos meses de agosto e outubro. Ainda aguardamos a disponibilização da norma legal correspondente para avaliação.

Emprego e Renda

MP 936/2020 - Programa Emergencial

Servimo-nos do presente para informar que, na data de ontem (01/04/2020), foi editada pelo Presidente da República a Medida Provisória nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com medidas trabalhistas complementares que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e o enfrentamento do estado de calamidade pública em razão da pandemia do CORONAVÍRUS (Covid-19).

O Programa Emergencial apresenta as seguintes medidas:

- I- O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III- A suspensão temporária do contrato de trabalho.

Sobre as medidas acima elencadas, cabe o detalhamento de cada uma delas, senão vejamos:

Ø DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA.

No intuito de garantir a manutenção dos empregos criou-se o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago ao trabalhador no caso de (i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício será custeado com recursos da União, terá prestação mensal e será devido a partir da data do início da redução da jornada/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, devendo ser observadas as seguintes disposições:

1. O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias contado da celebração do acordo. Caso o empregador não cumpra o prazo estabelecido, o mesmo:

1.1. Ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução de jornada de salário/jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

2. A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo.

3. O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Ministério da Economia, nos próximos dias, emitirá um ato que disciplinará a transmissão de informações e comunicações pelo empregador e a concessão e pagamento do benefício.

O valor a ser pago a título de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições:

i. Na hipótese de redução de jornada e salário, será calculado o benefício aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

ii. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal de 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Com exceção da empresa que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), pois será de 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego e a empresa pagará ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

O Benefício será pago ao empregado independente do cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O empregado com mais de um vínculo formal de trabalho poderá receber cumulativamente o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada/salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ø DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública, empregado e empregador poderão acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, por até 90 (noventa dias), nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, devendo ser preservado o valor do salário-hora de trabalho, podendo ser pactuado através de acordo individual escrito, encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

A jornada e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contando: da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução pactuado.

Ø DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, empregado e empregador poderão acordar suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta dias), que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

A suspensão será pactuada por acordo individual escrito, que deve ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado faz jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contando: da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual, ou da data de comunicação do empregador sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Caso, durante o período pactuado de suspensão temporária, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, fica descaracterizada a suspensão temporária, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais de todo o período, além das penalidades.

Ø DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pode ser cumulado com pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência de redução de jornada/salário ou suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, terá natureza indenizatória, não integra a base de cálculo do IR retido sobre a fonte, não integra a base de cálculo de contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento, não integra a base de cálculo do FGTS, poderá ser excluída do lucro líquido para fins de IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Na hipótese de redução proporcional de jornada e salário a ajuda compensatória NÃO integrará o salário devido pelo empregador.

Ø GARANTIA PROVISÓRIA DO TRABALHO

O empregado que receber o Benefício terá garantido provisoriamente o emprego, durante o período pactuado da redução da jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho.

Note-se que, após o restabelecimento da jornada/salário ou término da suspensão do contrato, o empregado continuará a ter a garantia provisória do emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão. (Ex: redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho pactuado por 60 dias, finalizado este prazo, ou seja, no 61º. dia inicia-se a garantia de + 60 dias, conseqüentemente o empregado terá totalizado 120 dias de estabilidade).

Caso ocorra dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória do empregado, o empregador deverá pagar, além das verbas rescisórias, o pagamento de indenização, no montante de:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 70%; ou
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As indenizações acima descritas não se aplicam a dispensa a pedido do empregado ou no caso de justa causa.

Ø NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária de contrato poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, que podem estabelecer percentuais diversos dos previstos na Medida Provisória, porém devem ser observados os seguintes termos:

o Caso a redução de jornada e salário seja inferior a 25%, não haverá o recebimento do Benefício.

o Caso a redução seja igual ou superior a 25% e inferior a 50%, o valor do Benefício será de 25%;

o Caso a redução seja igual ou superior a 50% e inferior a 70%, o valor do Benefício será de 50%;

o Caso a redução seja superior a 70%, o valor do Benefício será de 70%.

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação dos termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de publicação da Medida Provisória, ou seja, 01.04.2020.

Caso a empresa entenda por bem a celebração de acordo individual nos termos da Medida Provisória, deverão comunicar ao sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

As medidas possibilitadas pela Medida Provisória 936/2020 poderão ser implementadas por meio de acordo individual ou negociação coletiva aos empregados que percebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.202,12).

Para os empregados não enquadrados nas situações acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Ø DISPOSIÇÕES GERAIS

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho das medidas previstas na Medida Provisória sujeitam os infratores à multa.

As disposições da medida provisória se aplicam aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

O tempo máximo das medidas previstas na Medida Provisória, ainda que sucessivos, não podem ser superiores a 90 (noventa) dias.

Durante o estado de calamidade pública:

o Os cursos ou programas de qualificação profissionais poderão ser oferecidos pelo empregador, nos termos do artigo 476 A da CLT (suspensão contratual), exclusivamente na modalidade não presencial e terão duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

o Poderão ser utilizados os meios eletrônicos para atendimento de requisitos formais, tais como: convocação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho;

Os empregados com contrato de trabalho intermitente, formalizado até a publicação da Medida Provisória, fará jus ao benefício emergencial de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, que será devido a partir da data de publicação da Medida Provisória e pago em até 30 dias.

Por fim, diante das possibilidades apresentada pela MP 936/20, cada empresa deve analisar qual a melhor medida a ser tomada de forma a garantir o seu pleno funcionamento diante do momento atípico em que o Brasil se encontra.

LGPD

Projeto de Lei c/ Postergação de Penalidades

Ainda com relação às medidas de combate a Pandemia do COVID-19, servimo-nos do presente para discorrer sobre projeto de lei nº 1164/2020, proposto pelo Senador Álvaro Dias, do Partido Podemos/PR.

Antes mesmo da atual pandemia, já havia um movimento a favor do adiamento da entrada em vigor da LGPD - conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018), em função da constatação de que as empresas não estão preparadas para a entrada em vigor da mesma em agosto de 2020.

O projeto de lei acrescenta o inciso III ao artigo 65 da Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, na LGPD, estabelecendo um prazo de 12 (doze) meses para aplicação das sanções previstas no artigo 52, da referida lei. Entre as principais sanções, estão as advertências, multas diárias, bloqueio de dados pessoais, eliminação de dados pessoais, suspensão parcial do funcionamento do banco de dados em até 6 (seis) meses, e a proibição parcial ou total do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais.

A alteração proposta decorre da possibilidade de aplicação imediata das sanções administrativas, com a entrada em vigor do art. 52 da Lei n.º 13.709, de 2018, o que pode resultar em medida desproporcional com o setor privado após o cenário de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do Coronavírus (covid-19).

Desta forma, referido projeto de Lei sugere que seja mantido o período de entrada em vigor da LGPD, mas que as penalidades previstas no artigo 52 da Lei n.º 13.709, de 2018 sejam cominadas somente após decorrido o prazo de doze meses, contados do início da vigência estabelecida no inciso II do artigo 652, para fins de devemos resguardar os impactos negativos que a entrada em vigor das sanções trará às empresas, devido ao potencial de grandes prejuízos nesse momento de crise.

Repercussões Societárias

MP 931/2020

Como mais uma das iniciativas do Governo Federal no combate à Pandemia do Coronavírus, destacamos a edição da Medida provisória no. 931/2020 que assegura às empresas mais tempo para realizar suas assembleias gerais ordinárias. Na prática, segundo o texto da MP 931/2020, sociedades anônimas, companhias limitadas e cooperativas, que tiveram exercícios sociais encerrados entre 31 de dezembro de 2019 e o 31 de março de 2020, vão ganhar mais três meses para fazer as AGOs.

O exercício social é o período de 12 meses que uma determinada empresa deve considerar para elaborar demonstrativos de todo o seu processo contábil, para apurar o resultado do desempenho operacional da organização e fazer seu balanço patrimonial. É a base temporal de uma empresa.

Normalmente, as companhias fazem uma assembleia geral ordinária de seus acionistas em até quatro meses após o encerramento do exercício social, que não necessariamente coincide com o ano civil, para que sejam analisadas, entre outros pontos, as demonstrações financeiras da empresa, a destinação dos lucros da companhia e a distribuição de dividendos aos sócios. Pode haver também reforma do estatuto da empresa. Com a MP, essas companhias podem fazer as AGOs em até sete meses, ou seja, ganharam mais três meses de prazo.

Segundo a MP, a extensão do prazo vale para as sociedades anônimas (S/As), as companhias limitadas (LTDA's) e as cooperativas. O texto também prevê a prorrogação dos mandatos dos membros dos conselhos de administração, fiscalização e outros órgãos estatutários dessas empresas.

A distribuição dos dividendos, para a S/As, poderá ser decidida pelo conselho de administração da empresa ou pela sua diretoria, se não existir o conselho. Não será preciso esperar pela AGO para executar a distribuição dos lucros dos acionistas. A medida também se aplica às companhias estatais e suas subsidiárias.

A MP estabelece, ainda, a possibilidade de votação remota em reuniões e assembleias para todo tipo de empresa. Já havia essa permissão a empresas de capital aberto, ou seja, com ações negociadas na Bolsa de Valores. A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) poderá regulamentar a realização da assembleia geral remota para as companhias de capital aberto pois, hoje, é possível apenas a participação a distância dos acionistas nas AGOs, mas com uma reunião presencial ocorrendo no município onde a empresa está sediada.

A CVM também fica autorizada a prorrogar os prazos regulamentares para as companhias de capital aberto apresentarem suas informações financeiras.

AMP 931/2020 modifica as leis 10.406, de 2002 (Código Civil, no trecho que trata das LTDA's), 6.404, de 1976 (que dispõe sobre as sociedades por ações) e 5.764, de 1971 (que regulamenta as sociedades cooperativas).

Fonte: Agência Senado