



LUZONE
Legal

CORONAVIRUS IMPACTS

LEGAL GUIDE

LABOR ISSUES

1) WORKER WITH SUSPECTED CONTAMINATION AND THE INTERRUPTION OF THE WORK CONTRACT:

If contamination of the employee is suspected, it is up to the occupational physician to determine that the medical examination is carried out, and the employee is not responsible for refusing it, as this is a hypothesis in which the collective public interest (preservation of the health of all employees) prevails over the individual (right to intimacy and privacy).

There is also the possibility of using the isolation measure, in order to avoid contagion to other employees, third parties and costumers, with due medical precautions, such as a medical certificate recommending removal.

If the worker is self-employed, intern or occasional, the same recommendation must be taken. However, if it is outsourced, the policyholder must communicate to the service provider company about the measures it will take to protect the environment, and may, exceptionally, determine the rules for protection of health and safety at work.

1) TRABALHADOR COM SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO E A INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Caso haja suspeita de contaminação do empregado, cabe ao médico do trabalho determinar que seja realizado o exame médico, não cabendo ao empregado a recusa do mesmo, pois se trata de hipótese na qual o interesse público coletivo (preservação da saúde de todos os empregados) prevalece sobre o individual (direito à intimidade e privacidade).

Tem-se também a possibilidade de se utilizar da medida de isolamento, de forma a evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes, com as devidas precauções médicas antecedentes, como atestado médico recomendando o afastamento.

Caso o trabalhador seja autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada. Entretanto, caso seja terceirizado, o tomador deverá comunicar à empresa prestadora de serviços sobre as medidas que tomará para proteção do meio ambiente, podendo, excepcionalmente, determinar as regras de proteção à saúde e segurança do trabalho.

LABOR ISSUES

It is a case of interruption of the employment contract, in which the employee must continue to receive his salary normally, whose period of leave will be counted for all legal purposes, that is, for counting the length of service, calculation of Christmas bonus and holidays, in addition to FGTS deposits due in the employee's linked account.

Considering the provision of art. 3, Paragraph 3, of the new Law 13,979 / 2020, the absences of employees who are under the application of an isolation measure, quarantine or some determination of mandatory medical performance must be paid.

However, as it is still a recent law, which did not change the CLT, but only created a new hypothesis of interruption of the employment contract, it remains to await the judicial understanding, since possible questions will arise on the issue.

Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, na qual o empregado deverá continuar a receber normalmente seu salário, cujo período de afastamento será computado para todos os efeitos legais, ou seja, para contagem do tempo de serviço, cálculo da gratificação natalina e das férias, além dos depósitos do FGTS devidos na conta vinculada do empregado.

Considerando a disposição do art. 3º, §3º, da nova Lei 13.979/2020, as faltas dos empregados que estiverem sob aplicação de medida de isolamento, quarentena ou alguma determinação de realização compulsória médica deverão ser abonadas.

No entanto, como se trata de lei ainda recente, que não alterou a CLT, mas apenas criou nova hipótese de interrupção do contrato de trabalho, resta aguardar ainda o entendimento judicial, uma vez que possíveis questionamentos surgirão sobre a questão.

LABOR ISSUES

2) CONTAMINATED WORKER AND SUSPENSION OF THE CONTRACT:

In case the employee is diagnosed with the COVID-19, it will be up to the company, under the social security legislation, to pay the wages until the first 15 (fifteen) days and, after, justifying the extension of the term, such obligation it becomes the INSS, upon payment of common sickness benefit, which prevents the employment contract from being terminated while the benefit continues.

In this case, there is no need to issue a Work Accident Report (CAT) or FGTS payment, and there is no question of provisional employment stability for a period of 01 (one) years after the social security discharge.

Therefore, after the 15th day, there is a possibility of suspension of the employee's work contract, and not of interruption of the labor agreement.

In other cases, if the victim is a self-employed person who provides services to the company, or a trainee, the removal will also be necessary, just for that, mere communication.

2) TRABALHADOR CONTAMINADO E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Caso o empregado seja diagnosticado com o COVID-19, caberá à empresa, por força da legislação previdenciária, arcar com o pagamento dos salários até os primeiros 15 (quinze) dias e, após, sendo justificada a prorrogação do prazo, tal obrigação passa a ser do INSS, mediante o pagamento de auxílio-doença comum, o qual impede que o contrato de trabalho seja rescindido enquanto perdurar a fruição do benefício.

Nesse caso, não há a necessidade de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ou recolhimento do FGTS, não se cogitando, igualmente, de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 01 (um) anos após a alta previdenciária.

Portanto, após o 15º dia, configura-se hipótese de suspensão do contrato de trabalho do empregado, e não de interrupção do pacto laborativo.

Em outros casos, caso o contaminado seja um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário, bastando, para tanto, a mera comunicação.

LABOR ISSUES

However, if you are an outsourced worker, it is up to the company taking the service to stop the job immediately and to inform the company providing the employing service to take the appropriate measures, given that there is no on-the-job link between the service taker and the employee. outsourced.

The Federal Government is currently analyzing the possibility of suspending employment contracts, specifically to minimize damage to companies and possible job losses due to the current crisis, and / or to reduce the possibility of proportional reduction in wages and working hours.

3) WORKERS IN GENERAL AND THE SUSPENSION OF THE WORK CONTRACT:

According to Provisional Measure nº 927/2020, issued on March 22, 2020 by the President of the Republic, the company may suspend the employment contract of all its employees for up to 04 (four) months, during the period that the public calamity lasts.

During the suspension period, the company does not need to pay the employee a salary, but can grant compensatory aid - without a salary nature -, this amount being freely defined between employee and company through individual negotiation.

Contudo, caso seja um trabalhador terceirizado, cabe à empresa tomadora do serviço impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar as medidas cabíveis, haja vista que inexistente vínculo empregatício entre a tomadora do serviço e o empregado terceirizado.

O Governo Federal analisa atualmente a possibilidade de suspender os contratos de trabalho, especificamente para minimizar os danos às empresas e possíveis perdas de emprego por conta da crise atual, e/ou reduzir possibilitar a redução proporcional dos salários e jornada de trabalho.

3) TRABALHADORES EM GERAL E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Conforme Medida Provisória nº 927/2020, editada em 22 de Março de 2020 pelo Presidente da República, a empresa poderá suspender o contrato de trabalho de todos os seus empregados por até 04 (quatro) meses, durante o período que perdurar a calamidade pública.

Durante o período de suspensão, a empresa não precisará pagar salário ao empregado, mas pode conceder uma ajuda compensatória – sem natureza salarial -, sendo esse valor definido livremente entre empregado e empresa mediante negociação individual.

LABOR ISSUES

The legal provision also establishes that the benefits granted by the company to employees must be maintained, as well as, for example, with the health plan.

For the suspension of the employment contract, the company must promote the participation of the worker in course or a non-classroom professional qualification program, which must be offered by the company or by any entity responsible for this kind of qualification.

This type of suspension of contracts does not depend on a collective agreement or convention, and can be signed through individual agreements between the company and employees, but must be registered in the physical or electronic work permit.

It is important to emphasize that the qualification program is an essential requirement for this type of suspension of the employment contract, being certain that if it is not offered by the company, the suspension of the contract will not be considered, and the employer will be obliged to pay the salary and social charges and will be subject to penalties provided for by law.

In this case, there will also be no grant of a qualification scholarship within the scope of the suspension of an employment contract to qualify the worker.

A previsão legal ainda estabelece que os benefícios concedidos pela empresa aos empregados deverão ser mantidos, como é o caso, por exemplo, do plano de saúde.

Para a suspensão do contrato de trabalho, a empresa deverá promover a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, o qual deverá ser oferecido pela empresa ou por alguma entidade responsável pela qualificação.

Essa modalidade de suspensão dos contratos não depende de acordo ou convenção coletiva, podendo ser firmada mediante acordos individuais entre empresa e empregados, porém deverá ser registrada na carteira de trabalho física ou eletrônica.

É importante frisar que o programa de qualificação é requisito essencial para essa modalidade de suspensão do contrato de trabalho, sendo certo que se não for oferecido pela empresa não será considerada a suspensão do contrato, e o empregador será obrigado a fazer o pagamento de salário e encargos sociais e ficará sujeito a penalidades previstas na legislação.

Nesse caso, também não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador.

LABOR ISSUES

The text already has immediate applicability, but, like any provisional measure, it must pass through Congress within up to 120 (one hundred and twenty) days to not lose its validity.

Finally, it is important to note that today, March 23, 2020, the Federal Government is already studying to revoke part of this provisional measure issued, in order to remove the possibility of suspension of the employment contract without the payment of wages to the employee.

Furthermore, the Federal Government is also studying to make possible for companies to cut their wages by 50% by reducing employees' working hours.

4) ANTECIPATION OF INDIVIDUAL HOLIDAYS:

Provisional Measure No. 927/2020 also regulated the possibility for the company to anticipate the employees' individual vacations, by means of a notice, in writing or by electronic means, with a minimum of 48 (forty-eight) hours in advance.

In this case, the anticipated individual vacation cannot be granted for periods shorter than 05 (five) consecutive days, however it can be granted for employees who have not yet completed the 12 (twelve) months of the acquisition period.

O texto já tem aplicabilidade imediata, mas, como toda medida provisória, deverá passar pelo Congresso no prazo de até 120 (cento e vinte) dias para não perder a validade.

Por fim, é importante destacar que no dia de hoje, 23 de março de 2020, o Governo Federal já estuda revogar parte da medida provisória editada, no sentido de retirar a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento de salário ao empregado.

Outrossim, o Governo Federal também estuda possibilitar às empresas o corte de 50% no salário mediante a redução da jornada de trabalho dos empregados.

4) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:

A Medida Provisória nº 927/2020 também regulamentou a possibilidade da empresa antecipar as férias individuais dos empregados, mediante aviso, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Nesse caso, as férias individuais antecipadas não poderão ser concedidas para períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, porém poderá ser concedida para empregados que ainda não tenham completado os 12 (doze) meses do período aquisitivo.

LABOR ISSUES

In addition, the measure also allows the company and the employee to negotiate the anticipation of future vacation periods, with formalization by individual written agreement.

In order to apply this hypothesis, the company should prioritize employees who belong to the coronavirus risk group (covid-19) for the vacation, individual or collective.

The company will still remain under the obligation to pay the vacation remuneration granted due to the state of Public calamity, but it will be able to pay up to the fifth business day of the month following the beginning of the vacation, which is different of the CLT rule, which provided that the payment should be made up to 02 (two) days before the employee's vacation begins.

However, for the anticipation of these individual vacations, now granted during the state of public calamity, the company may choose to pay the additional one-third vacation after its concession, until the date on which the 13th salary is due (Christmas bonus).

Still, it is certain that the eventual request by the employee to convert a third of his vacation into a cash bonus will be subject to the company's agreement, which he may or may not grant.

Outrossim, a medida também permite que a empresa e o empregado negociem a antecipação de períodos futuros de férias, bastando a formalização mediante acordo individual escrito.

Para a aplicação dessa hipótese, a empresa deverá priorizar os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

A empresa ainda permanecerá com a obrigação de realizar o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade Pública, mas poderá pagar até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, o que afasta a regra da CLT, que previa que o pagamento deveria ser feito até 02 (dois) dias antes do início das férias do empregado.

Porém, para a antecipação dessas férias individuais, ora concedidas durante o estado de calamidade pública, a empresa poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida o 13º salário (gratificação natalina).

Ainda, certo é que eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância da empresa, que pode conceder ou não.

LABOR ISSUES

Finally, in the event that the company chooses to dismiss the employee, it must pay, together with the payment of severance payments, the amounts not yet paid for the employee's vacation.

5) COLLECTIVE VACATION:

As for those jobs that cannot be carried out outside the work environment, as in large industrial plants, there is the possibility of taking collective holidays.

With the edition of Provisional Measure No. 927/2020, for the granting of collective vacations, a) the company must communicate to employees at least 48 (forty-eight) hours in advance, as well as the company must make the advance payment for vacations + constitutional third, up to 02 (two) days before the period begins.

The provisional measure also removed the need for the company to communicate to the local body of the Ministry of Labor and the unions representing the professional category, in order to make the procedure less bureaucratic.

For the collective vacation concession, the company will no longer need to observe the minimum vacation period of 10 (ten) days, being able to grant for a shorter period, with a minimum period of 05 (five) days being suggested.

Por fim, na hipótese da empresa optar pela dispensa do empregado, deverá arcar, juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, com os valores ainda não adimplidos relativos às férias do empregado.

5) FÉRIAS COLETIVAS:

Quanto àqueles trabalhos que não podem ser realizados fora do ambiente de trabalho, como nas grandes plantas industriais, há a possibilidade de se dar férias coletivas.

Com a edição da Medida Provisória nº 927/2020, para a concessão de férias coletivas, a) a empresa deve comunicar aos empregados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, bem como a empresa deve realizar o pagamento antecipado das férias + terço constitucional, até 02 (dois) dias antes do período se iniciar.

A medida provisória também retirou a necessidade da empresa de comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e os sindicatos representantes da categoria profissional, de modo a desburocratizar o procedimento.

Para a concessão de férias coletivas, a empresa não precisará mais observar o período de férias mínimo de 10 (dez) dias, podendo conceder por período inferior, sendo sugerido o período mínimo de 05 (cinco) dias.

LABOR ISSUES

The measure also allows the company to grant more than 02 (two) collective vacation periods per year, which removes the limitation provided for in the CLT rule.

Collective holidays can be granted to all employees or only to certain sectors or branches.

6) HOLIDAY USE AND ANTECIPATION:

Provisional Measure n. 927/2020 also authorized the possibility for the company to anticipate the enjoyment of federal, state, district and municipal non-religious holidays, such as Labor Day, Brazil's Independence Day, etc.

In turn, the anticipation and use of religious holidays by the company will depend on the employee's agreement, upon manifestation in an individual written agreement.

To do so, the company needs to notify, in writing or electronically, the group of employees benefited in advance, at least, 48 (forty-eight) hours, expressly indicating the holidays used.

Non-religious holidays can also be used by the company to offset the balance in the hour bank.

A medida também permite que a empresa conceda mais de 02 (dois) períodos de férias coletivas ao ano, o que afasta a limitação prevista no regramento celetista.

As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais.

6) DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:

A Medida Provisória nº 927/2020 também autorizou a possibilidade da empresa antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, como é o caso do dia do trabalho, dia da independência do Brasil, etc.

Por sua vez, a antecipação e o aproveitamento de feriados religiosos pela empresa dependerão de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Para tanto, basta a empresa notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, indicando expressamente os feriados aproveitados.

Os feriados não religiosos também poderão ser aproveitados pela empresa para compensação do saldo em banco de horas.

LABOR ISSUES

7) BANK OF HOURS:

Provisional Measure No. 927/2020 also authorized the company to interrupt its activities and create a special working hours compensation scheme, through the hour bank.

This type of bank of hours may be created in favor of the company or the employee, and must be formalized by collective or individual agreement, for compensation within a period of up to 18 (eighteen) months, counted from the closing date of the state of public calamity.

The compensation of time for recovery of the interrupted period may be made through an extension, by the company, of working hours up to 02 (two) hours, which may not exceed 10 (ten) hours daily.

This compensation of hours, to be carried out by employees, may be determined by the company regardless of a collective agreement or agreement, individual or collective.

8) SUSPENSION OF ADMINISTRATIVE REQUIREMENTS FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK:

Provisional Measure No. 927/2020 suspended the company's obligation to carry out occupational, clinical and complementary medical examinations, except in the case of dismissal examinations.

7) DO BANCO DE HORAS:

A Medida Provisória nº 927/2020 também autorizou a empresa a interromper suas atividades e criar um regime especial de compensação de jornada, por meio do banco de horas.

Essa modalidade de banco de horas poderá ser criada em favor da empresa ou do empregado, devendo ser formalizada mediante acordo coletivo ou individual, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação, pela empresa, de jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

Essa compensação de horas, a ser realizada pelos empregados, poderá ser determinada pela empresa independentemente de convenção coletiva ou acordo, individual ou coletivo.

8) DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

A Medida Provisória nº 927/2020 suspendeu a obrigatoriedade da empresa de realizar os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto nos casos de exames demissionais.

LABOR ISSUES

Exceptionally, the dismissal examination may be waived if the most recent occupational medical examination was carried out less than 180 (one hundred and eighty) days ago.

The suspended exams must be carried out by the company within 60 (sixty days), counting from the date of closing of the state of public calamity.

However, the doctor who coordinates the medical control and occupational health program may indicate to the company the need to carry out the aforementioned exams, provided that he/she finds that the extension represents a risk to the employee's health.

During the period that the public calamity lasts, the obligation to carry out periodic training and occasional training for current employees will also be suspended, as provided for in regulatory standards for safety and health at work.

However, the company, if it so prefers, will be able to carry out training in the distance learning modality, leaving the company to observe the practical contents, in order to ensure that the activities are carried out safely.

If the company choose not to use the distance modality, the company must carry out these training sessions later, within 90 (ninety) days, counted from the date of closing of the state of public calamity.

Excepcionalmente, o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Os exames suspensos deverão realizados pela empresa no prazo de 60 (sessenta dias), contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Contudo, o médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional poderá indicar à empresa a necessidade de realização dos exames mencionados, desde que constate que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado.

Durante o período que perdurar a calamidade pública, restará também suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Porém, a empresa, se assim preferir, poderá realizar os treinamentos na modalidade de ensino à distância, cabendo à empresa observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Caso opte por não utilizar da modalidade à distância, a empresa deverá realizar esses treinamentos posteriormente, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

LABOR ISSUES

9) TELEWORKING:

Provisional Measure No. 927/2020 also authorized the company to change the face-to-face work regime for teleworking, remote work or other distance work, as well as to determine the return to face-to-face work.

Thus, the company can promote the incentive to the home office to employees who are compatible with the performance of work activities at home.

Therefore, the change from the face-to-face regime to teleworking can be done by simple notification - in writing or by electronic means - to the employee, with a minimum of 48 (forty-eight) hours in advance, regardless of the conclusion of individual or collective agreements, being the amendment to the individual employment contract was also dispensed with.

It is important to note that in the teleworking regime, there are no overtime hours, in other words, the employee will not be subject to the workday regime, under the terms of art. 62, III, of the CLT, which makes it impossible to receive overtime hours.

9) TELETRABALHO:

A Medida Provisória nº 927/2020 também autorizou a empresa alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, assim como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Assim, a empresa pode promover o incentivo ao home office aos empregados que se compatibilizam com o desempenho de atividades laborativas em casa.

Para tanto, a mudança do regime presencial para o teletrabalho pode ser feita mediante simples notificação - por escrito ou por meio eletrônico - ao empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, independentemente da celebração de acordos individuais ou coletivos, sendo também dispensado o aditivo no contrato individual de trabalho.

É importante ressaltar que no regime de teletrabalho não há que se falar em horas extras, quer dizer, o empregado não estará submetido ao regime da jornada de trabalho, nos termos do art. 62, III, da CLT, o que inviabiliza o recebimento das horas extraordinárias.

LABOR ISSUES

In this case, it is important that the company establishes, in advance or within 30 days of the change, in a written contract the responsibility for the acquisition, maintenance or supply of technological equipment and the necessary and adequate infrastructure for the provision of teleworking, remote work or distance work, as well as issues related to the reimbursement of expenses borne by the employee.

If the employee does not have the technological equipment and the necessary and adequate infrastructure to provide teleworking, remote work or remote work, the company may supply the equipment on a lending basis - lend the equipment without requiring pecuniary retribution until the end of the regime teleworking, an opportunity in which the employee must return the equipment - and pay for infrastructure services, which will not characterize funds of a salary nature.

If it is impossible to offer the lending regime, the normal working day period will be counted as working time available to the company.

Nesse caso, é importante que a empresa estabeleça, previamente ou no prazo de 30 dias da mudança, em contrato escrito a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem como quanto às questões ligadas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Caso o empregado não tenha os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, a empresa poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato - emprestar o equipamento sem exigir contraprestação até o fim do regime de teletrabalho, oportunidade na qual o empregado deverá devolver o equipamento - e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da empresa.

LABOR ISSUES

In addition, the employee's time to use communication applications and programs outside the normal working hours will not constitute time at the company's disposal, a standby or on-call regime, unless there is a provision in any individual or collective agreement.

Finally, the measure also made it possible for the company to adopt the teleworking, remote work or distance work regime for interns and apprentices.

10) PROTECTION MATERIAL SUPPLY:

It is up to the company to provide the protection materials to employees, following the protocols of the health authorities, in order to contain the COVID-19 pandemic, performing acts that prevent the spread and spread of the virus.

It is possible to establish the mandatory use of gloves and masks in specific cases, provided that the principle of reasonableness and the preponderance of the collective over the individual, of collective health over profitability, is observed.

The omissive behavior of the company can generate liability for civil and labor purposes, and may lead to claims for indirect terminations of labor pacts, without prejudice to reparatory damages, especially if it is proven that the employee contracted COVID-19 in his work environment.

Além disso, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação, pelo empregado, fora da jornada de trabalho normal não constituirá tempo à disposição da empresa, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver essa previsão em algum acordo individual ou do coletivo.

Por fim, a medida também tornou possível à empresa adotar o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes.

10) FORNECIMENTO DE MATERIAL DE PROTEÇÃO:

Cabe à empresa fornecer os materiais de proteção aos empregados, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias, de modo a conter a pandemia do COVID-19, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus.

É possível estabelecer a obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos, desde que observado o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

O comportamento omissivo da empresa pode gerar sua responsabilização para efeitos civis e trabalhistas, podendo ensejar pleitos de rescisões indiretas dos pactos laborais, sem prejuízo de indenizações reparatórias, mormente se comprovado que o colaborador contraiu o COVID-19 em seu ambiente de trabalho.

LABOR ISSUES

On the other hand, if the employee refuses to use the appropriate PPE, such as gloves, mask or use of alcohol gel, or refuses the recommended isolation or collectively determined, he may be punished with warning, suspension or just cause.

It should be noted that the company cannot prevent the employee from exercising private activities, such as attending public places or international trips, but must reschedule national or international trips for non-urgent work, as well as fairs, congresses, lectures and any and all acts that put your workforce at risk.

11) TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT BY FORCE MAJEURE:

If there is a need for employee dismissal due to force majeure proven to be generated by COVID-19, the company may choose the termination method provided for in art. 502 of the CLT, that is, the termination of the employment contract due to force majeure.

In this case, the common employee, who does not enjoy the guarantee of provisional stability, will have the right to perceive half of the severance and indemnity values that would be due in the form of dismissal without just cause.

Por outro lado, caso o empregado se recuse a utilizar o EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Salienta-se que não pode a empresa impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seu quadro de empregados.

11) RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA MAIOR:

Caso venha a ocorrer a necessidade de dispensa de empregados decorrente de força maior comprovadamente gerada pelo COVID-19, a empresa poderá optar pela modalidade de rescisão prevista no art. 502 da CLT, qual seja, a rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior.

Nesse caso, o empregado comum, que não goza da garantia de estabilidade provisória, terá direito a perceber metade dos valores rescisórios e indenizatórios que seriam devidos na modalidade de dispensa sem justa causa.

LABOR ISSUES

In turn, for employees who enjoy some temporary stability, the company will be responsible for paying all severance payments + an indemnity of 01 (one) month of remuneration per year of effective service, or by year and equal fraction or more than 6 (six) months.

Finally, in the case of an employee who has signed a fixed-term contract, the company must pay, equally halved, the target of the remuneration that the employee would be entitled to until the end of the contract.

12) POSTPONEMENT OF FGTS COLLECTION:

Provisional Measure No. 927/2020 suspended the demandability of FGTS payment by companies, referring to the competencies of March, April and May 2020, maturing in April, May and June 2020, respectively.

The later payment of FGTS by the company may be made apportioned, without the impact of the update, the fine and the charges provided for in art. 22 of Law No. 8.036, of May 11, 1990.

The company will be able to pay the obligations related to the March, April and May 2020 powers in up to 06 (six) monthly portions, maturing on the 7th (seventh) day of each month, starting in July 2020.

Por sua vez, para os empregados que gozam de alguma estabilidade provisória, caberá à empresa a responsabilidade de pagar todas as verbas rescisórias + uma indenização de 01 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

Por fim, para o caso do empregado que tenha celebrado contrato por prazo determinado, a empresa deverá pagar, de forma igualmente reduzida à metade, a metade da remuneração que o empregado teria direito até o término do contrato.

12) ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS:

A Medida Provisória nº 927/2020 suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelas empresas, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O recolhimento posterior do FGTS pela empresa poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

A empresa poderá realizar o pagamento das obrigações referentes às competências de março, abril e maio de 2020 em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º (sétimo) dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

LABOR ISSUES

be careful, the default of the portions will cause the blocking of the FGTS certificate of regularity of the company, however the simple installment plan of the FGTS debt in progress, which have portions due in March, April and May, will not prevent the issuance of a certificate of regularity.

To take advantage of this prerogative, the company is required to declare the information, until June 20, 2020, it is important to consider that:

I- the information provided will constitute a declaration and recognition of the credits resulting from it, characterize a debt confession and will constitute a skillful and sufficient instrument for the collection of FGTS credit; and

II- the undeclared amounts, under the terms of this paragraph, will be considered overdue, and will require full payment of the fine and charges due under the terms of art. 22 of Law No. 8,036, of 1990.

In the event of termination of the employment contract, the company must pay the fine of 40% + the collection of the corresponding FGTS amounts, including the months from March to May 2020, without incurring a fine and other charges due, provided that is carried out within the legal deadline.

Cuidado, o inadimplemento das parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS da empresa, entretanto o simples parcelamento de débito do FGTS em curso, que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio, não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Para usufruir dessa prerrogativa, a empresa fica obrigada a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, sendo importante considerar que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá realizar o pagamento da multa de 40% + o recolhimento dos valores de FGTS correspondentes, incluindo os meses de março a maio de 2020, sem incidência de multa e de outros encargos devidos, desde que seja efetuado dentro do prazo legal.

CIVIL AND CONSUMER ISSUES

1) BREACH OF CONTRACT:

If the company has entered into contractual obligations that are proven to be committed on account of COVID-19, which is in the event of force majeure, there may be contractual non-compliance, as is the case with suppliers with late delivery of products.

It is up to the company to analyze each of the documents in order to try to identify if there is a clause dealing with unforeseeable circumstances or force majeure in them, which would mitigate the company's civil liability for losses and damages in the event of eventual contractual non-compliance.

For cases in which these clauses do not exist, it is important to measure the value of the applicable fines, given that this serves to parameterize the maximum possible risk and dictate the values of the negotiations.

As a solution strategy, there is the possibility of negotiating in good faith between the parties to mitigate the damages, and, if this is not possible, a judicial review or resolution should be used to restore the economic and financial balance of the contract, in which force majeure guarantees the non-application of penalties.

1) DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL:

Caso a empresa tenha firmado obrigações contratuais que estejam comprovadamente comprometidas por conta do COVID-19, que se enquadra em caso de força maior, poderá haver o descumprimento contratual, como é o caso de fornecedores com o atraso na entrega de produtos.

Cabe à empresa analisar cada um dos documentos a fim de tentar identificar se existe cláusula tratando de caso fortuito ou de força maior nos mesmos, o que mitigaria a responsabilidade civil da empresa por perdas e danos em caso de eventual descumprimento contratual.

Para os casos em que não existam essas cláusulas, é importante mensurar qual é o valor das multas aplicáveis, haja vista que isso serve para parametrizar o risco máximo possível e ditar os valores das negociações.

Como estratégia de solução tem-se a possibilidade de negociação de boa-fé entre as partes para mitigar os danos, sendo que, caso não seja possível, deve-se recorrer à revisão ou resolução judicial para restaurar o equilíbrio econômico-financeiro do contrato, em que a força maior garante a não aplicação de penalidades.

CIVIL AND CONSUMER ISSUES

2) CANCELLATION OF AIRLINE TICKETS:

In relation to tourism travel, passengers may reschedule or cancel trips in accordance with the rules of ANAC Resolution 400, and it is worth remembering that a passenger or guest traveling on business can be characterized as a consumer and, therefore, be with the same rights as a tourist passenger.

In general, Article 6 of the Consumer Protection Code provides support to passengers, which states that "protection of life, health and safety against risks caused by practices in the supply of products and services considered dangerous are basic consumer rights. or harmful."

According to Provisional Measure 925/2020, in art. 3, the term for reimbursement of the amount related to the purchase of airline tickets will be twelve months, observing the rules of the contracted service and material assistance maintained, under the terms of the current regulations.

2) CANCELAMENTO DE PASSAGENS AÉREAS:

Em relação às viagens de turismo, os passageiros poderão remarcar ou cancelar as viagens de acordo com as regras da Resolução 400 da ANAC, sendo válido lembrar que um passageiro ou hóspede que viaja a negócios pode ser caracterizado como consumidor e, portanto, ser dotado dos mesmos direitos de um passageiro turista.

Em geral, o artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor dá respaldo aos passageiros, que determina que "são direitos básicos do consumidor a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos."

Conforme a Medida Provisória 925/2020, no art. 3º, o prazo para reembolso do valor relativo à compra de passagens aéreas será de doze meses, observadas as regras do serviço contratado e mantida a assistência material, nos termos da regulamentação vigente.

CIVIL AND CONSUMER ISSUES

In addition, consumers will be exempt from contractual penalties, by accepting credit for use within twelve months, counted from the date of the contracted flight.

If the company does not comply with the new legislation, it will be possible for the passenger to register a formal complaint at Procon, at Anac, at the consumer's defense platform (www.consumidor.gov.br), Or choose the judicial route.

3) MODIFICATION OF ACCOMODATION RESERVATIONS:

Consumers should contact the agencies in order to request cancellation or refund of the service without charge, respecting the reservation dates determined by the company for each location.

The tourism company cannot refuse to offer alternatives to the consumer, since there is no deadline for the problem caused by the contagion of the disease to be solved.

The hotel or the other agents cannot charge fines for changes in dates and must return any amounts already advanced if there is a definitive cancellation by the consumer.

Além disso, os consumidores ficarão isentos das penalidades contratuais, por meio da aceitação de crédito para utilização no prazo de doze meses, contado da data do voo contratado.

Caso a companhia não obedeça a nova legislação, será possível ao passageiro registrar uma reclamação formal no Procon, na Anac, na plataforma de defesa do consumidor (www.consumidor.gov.br), ou optar pela via judicial.

3) MODIFICAÇÃO DE RESERVAS DE HOSPEDAGEM:

Os consumidores devem procurar as agências a fim de solicitar o cancelamento ou reembolso do serviço sem cobrança, respeitando as datas de reservas determinada pela empresa para cada localidade.

A empresa de turismo não pode se recusar a oferecer alternativas ao consumidor, posto que não existe um prazo para que o problema causado pelo contágio da doença seja sanado.

Não pode o hotel ou os demais agentes cobrarem multas por mudanças de datas e devem devolver os eventuais valores já adiantados acaso haja cancelamento definitivo pelo consumidor.

TAX ISSUES

- Postponement of payment of taxes;
- Federal Government tax measures;
- Alternatives for Settlement and Extinction of Tax Debts;
- Settlement of Bank Debts;

1) POSTPONEMENT OF TAX PAYMENT AT SIMPLES NACIONAL:

On 03/19/2020, the Management Committee of Simples Nacional issued Resolution 152/2020, which extends the deadline for payment of federal taxes under the scope of Simples Nacional.

Payments for April, May and June are being postponed to October, November and December, respectively.

The six-month delay in payment is one of the measures to try to mitigate the impacts of the new coronavirus pandemic, in order to provide relief for micro and small companies.

2) MEASURES TAKEN BY THE FEDERAL GOVERNMENT:

In the tax area, the main measures announced by the Federal Government to alleviate the tax burden of companies were as follows:

- Postponement of the FGTS payment term for 3 months;
- 50% reduction in contributions from Sistema S (SENAI, SESI, SESC, SENAC) for 3 months;
- Reduction of import tariffs to products for medical and hospital use to zero by the end of the year;

- Adiamiento pagamento tributos;
- Medidas tributárias do Governo Federal;
- Alternativas para Quitação e Extinção dos Débitos Tributários;
- Quitação de Dívidas Bancárias.

1) ADIAMENTO DE PAGAMENTO DE TRIBUTOS NO SIMPLES NACIONAL:

No dia 19/03/2020, o Comitê Gestor do Simples Nacional editou a Resolução 152/2020, que prorroga o prazo para pagamento dos tributos federais no âmbito do Simples Nacional.

Os pagamentos de abril, maio e junho estão sendo adiados para outubro, novembro e dezembro, respectivamente.

O adiamento de seis meses no prazo de pagamento é uma das medidas para tentar amenizar os impactos da pandemia do novo coronavírus, de modo a possibilitar um alívio para micro e pequenas empresas.

2) MEDIDAS TOMADAS PELO GOVERNO FEDERAL:

Na área tributária, as principais medidas anunciadas, pelo Governo Federal, para aliviar o ônus tributário das empresas foram as seguintes:

- Adiamiento do prazo de pagamento do FGTS por 3 meses;
- Redução de 50% das contribuições do Sistema S (SENAI, SESI, SESC, SENAC) por 3 meses;
- Redução a zero das alíquotas de importação para produtos de uso médico-hospitalar até o fim do ano;

TAX ISSUES

- Temporary exemption from IPI for listed imported goods that are necessary to combat COVID-19;

- Temporary exemption from IPI for domestically produced goods that are necessary to combat COVID-19;

- Release of R \$ 5 billion in PROGER / FAT credit for Micro and Small Enterprises;

- Simplification of the requirements for contracting credit and exemption from the Federal Debt and Tax Negative Certificate for credit renegotiation;

- Facilitation of customs clearance of imported inputs and raw materials before disembarkation.

The Federal Government is also studying the application of other measures, such as: postponing, for 90 days, the payment of all federal taxes, including social security contributions, jobs; the exemption from payment, for 90 days, without penalty, of installments of taxpayers' debt refinancing programs with the Federal Government; the temporary reduction in electricity tariffs, through the reduction of sector charges and the use of minimum tariff flags; and the suspension, for a period of 90 days, of inscriptions in active debt, protests and tax enforcement.

- Desoneração temporária de IPI para bens importados listados que sejam necessários ao combate do COVID-19;

- Desoneração temporária de IPI para bens produzidos internamente que sejam necessários ao combate do COVID-19

- Liberação de R\$ 5 bilhões de crédito do PROGER / FAT para Micro e Pequena Empresas;

- Simplificação das exigências para contratação de crédito e dispensa de Certidão Negativa de Débitos e Tributos Federais para renegociação de crédito;

- Facilitação do desembarço aduaneiro de insumos e matérias primas importadas antes do desembarque.

O Governo Federal também estuda a aplicação de outras medidas, como: o adiamento, por 90 dias, do pagamento de todos os tributos federais, incluindo as contribuições previdenciárias, empregos; a dispensa de pagamento, por 90 dias, sem multa, de parcelas de programas de refinanciamento de dívidas dos contribuintes com a União; a redução temporária das tarifas de energia elétrica, através da redução de encargos setoriais e da utilização de bandeiras tarifárias mínimas; e a suspensão, pelo prazo de 90 dias, de inscrições em dívida ativa, protestos e execução fiscal.

TAX ISSUES

3) ALTERNATIVES FOR SETTLEMENT AND EXTINCTION OF TAX DEBTS:

In addition, to reinforce cash, companies can evaluate other forms of payment and extinction of their tax debts, such as:

- Compensation: compensate federal taxes of any kind, including social security contributions (INSS) and contributions destined to other entities (third parties) with debts of contributions and federal taxes;

- Transaction: institute provided for in the National Tax Code, recently regulated by Provisional Measure no. 899/2019, which is awaiting its conversion into law and allows taxpayers to enter into agreements with the federal tax administration to put an end to tax disputes and to pay debts registered in active debt under special conditions.

- Installments: possibility of paying taxes in installments. There are rules in force for ordinary installments of federal tax debts. The vast majority of the states of the Federation, as well as some municipalities, also have specific legislation that allows the ordinary installment of the taxes due.

3) ALTERNATIVAS PARA QUITAÇÃO E EXTINÇÃO DOS DÉBITOS TRIBUTÁRIOS:

Além disso, para reforçar o caixa, as empresas podem avaliar outras formas de quitação e extinção dos seus débitos tributários, tais como:

- Compensação: compensar tributos federais de qualquer natureza, inclusive contribuições previdenciárias (INSS) e contribuições destinadas a outras entidades (terceiros) com débitos de contribuições e impostos federais;

- Transação: instituto previsto no Código Tributário Nacional, recentemente regulamentado pela Medida Provisória n. 899/2019, que está aguardando sua conversão em lei e possibilita aos contribuintes a celebração de acordos com a administração tributária federal para por fim a litígios tributários e para o pagamento de débitos inscritos em dívida ativa em condições especiais.

- Parcelamento: possibilidade de pagamento de tributos de forma parcelada. Há regras vigentes de parcelamento ordinário de débitos de tributos federais. A grande maioria dos estados da Federação, assim como alguns municípios, também possuem legislação específica que permite o parcelamento ordinário dos tributos devidos.

TAX ISSUES

- Special Tax Payment Programs: these are special laws published by the federal entities that make it easier to pay tax debts, with reductions in legal charges and may authorize, in specific situations, the use of precatories to pay taxes.

- Payment in kind: the National Tax Code provides for the payment in payment in real estate as one of the modalities of extinction of the tax credit. At the federal level, Law no. 12,259 / 2016 regulated the institute and allows the tax credit registered in the Union's active debt to be extinguished, at the discretion of the creditor, by means of the payment in real estate, provided that the conditions provided for in law are fulfilled.

4) SETTLEMENT OF BANK DEBTS:

To alleviate the negative effects of the coronavirus pandemic on employment and income, the Brazilian Federation of Banks announced that its five largest affiliated banks have decided to respond to requests for an extension of the maturities of debts of individual and corporate clients for 60 days.

- Programas Especiais de Pagamento de Tributos: são leis especiais publicadas pelos entes federativos possibilitando o pagamento facilitado de débitos tributários, com reduções nos encargos legais e podem autorizar, em situações específicas, a utilização de precatórios para pagamento de tributos.

- Dação em pagamento: o Código Tributário Nacional prevê a dação em pagamento em bens imóveis como uma das modalidades de extinção do crédito tributário. Em âmbito federal, a Lei n. 12.259/2016 regulamentou o instituto e permite que o crédito tributário inscrito em dívida ativa da União seja extinto, a critério do credor, mediante a dação em pagamento em bens imóveis, desde que cumpridas as condições previstas em lei.

4) QUITAÇÃO DAS DÍVIDAS BANCÁRIAS:

Para amenizar os efeitos negativos da pandemia do coronavírus no emprego e na renda, a Federação Brasileira de Bancos anunciou que seus cinco maiores bancos associados decidiram atender pedidos de prorrogação dos vencimentos de dívidas de clientes pessoas físicas e jurídicas por 60 dias.

TAX ISSUES

The measure is valid for Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco and Santander for cases of loans with current contracts and payments in days.

5) STATE AND MUNICIPAL TAX MEASURES:

Several states and municipalities are studying measures to reduce the impact of the tax burden in this period of crisis. Some municipalities have already extended the payment of IPTU, while others are still studying the fiscal impacts of the measure.

Anyway, until the closing of this legal guide, on March 20, 2020, States and municipalities are studying the following measures, which will possibly be implemented in the coming weeks:

- Extension, for a period of 120 days, of the payment of the ISS, as well as of the ICMS, this total or partial,
- Reduction of ICMS rates, including for the calculation of the amount due by Tax Substitution;
- Reduction of the rate to zero of the State Fund to Combat Poverty (FEPC) for a period of 120 days;
- Matching the rates for fuels and lubricants to the average rate of ICMS;
- Suspension of deadlines for the practice of procedural acts within the scope of the State and Municipal Secretariats.

A medida vale para as instituições Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco e Santander para casos de empréstimos com contratos vigentes e com pagamentos em dias.

5) MEDIDAS TRIBUTÁRIAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS:

Vários Estados e municípios estudam medidas para diminuir o impacto da carga tributária nesse período de crise. Alguns municípios já prorrogaram o pagamento do IPTU, enquanto outros ainda estudam os impactos fiscais da medida.

De qualquer forma, até o fechamento deste legal guide, em 20 de março de 2020, os Estados e municípios estudam as seguintes medidas, que possivelmente serão implementadas nas próximas semanas:

- Prorrogação, pelo prazo de 120 dias, do recolhimento do ISS, bem como do ICMS, este de forma total ou parcial,
- Redução das alíquotas do ICMS, inclusive para apuração do valor devido por Substituição Tributária;
- Redução da alíquota a zero do Fundo Estadual de Combate à Pobreza (FEPC) pelo prazo de 120 dias;
- Equiparação das alíquotas para combustíveis e lubrificantes à alíquota média do ICMS;
- Suspensão dos prazos para a prática de atos processuais no âmbito das secretarias de Estado e Municípios;

CONTACT

 contato@luzonelegal.com

 Luzone Legal

 Luzone Legal

 www.luzonelegal.com

 **RIO DE JANEIRO**

 **LISBOA**

 **MACAÉ**

 **SANTO TIRSO**

 **SÃO PAULO**