

Visando esclarecer possíveis dúvidas de nossos Clientes, o **MR Advogados Associados** em parceria com a **Escrita Digital – Contabilidade** pontua algumas questões que consideramos relevantes para esse momento de Pandemia frente ao Covid-19.

Sabemos que o momento é de envidar esforços de todos os envolvidos, seguindo as orientações governamentais, que tem por escopo flexibilizar e permitir concessões a fim de minimizar os impactos negativos às empresas e, por consequência, aos seus empregados.

DIREITO TRABALHISTA

Destacamos que as orientações passadas aos nossos clientes até o presente momento foram chanceladas pela recente **Medida Provisória n.º 927 de 22 de Março de 2020**. Entretanto, visando complementar os pareceres emitidos até então, iremos destacar as importantes alterações que podem ser adotadas durante o estado de calamidade pública em decorrência do Covid-19, a fim de se preservar a manutenção dos vínculos de trabalho.

São considerados integrantes de grupos populacionais mais vulneráveis os maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes. Desse modo, os funcionários assim considerados devem ser afastados das suas atividades *in loco*, adotando algumas das alternativas que demonstraremos a seguir.

Aquelas empresas que não podem parar as suas atividades por completo, devem seguir as medidas de segurança amplamente divulgadas pelos órgãos competentes, notadamente, **FORNECER** lavatórios com água e sabão,

FORNECER sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade), **ABONAR FALTAS** sem a apresentação de atestado médico àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19, **REDUZIR** o quadro de funcionários em até 30%, **ELABORAR** escalas de funcionários com flexibilização de jornada, entre outras medidas necessárias para conter a transmissão da doença.

Salientamos de logo que, durante esse período, poderá Empregado e Empregador celebrar **acordo individual escrito**, que se sobrepõe a demais instrumentos normativos, observando os limites da Constituição Federal.

Por outro lado, dentre as medidas que podem ser adotadas para esse período de “Quarentena” listamos a seguir as possibilidades:

TELETRABALHO:

É possível o funcionário executar as atividades mediante regime de teletrabalho, **dispensando-se** o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

No entanto, deverá o **empregado ser notificado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito**, acerca da possível alteração do contrato para esse regime.

Este regime de trabalho estende-se também aos estagiários e aprendizes.

Chama atenção de que o tempo em usos de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E/OU COLETIVAS:

Poderão as empresas conceder as férias individuais e/ou coletivas a seus funcionários, sendo os trabalhadores do grupo de risco, já especificado acima, prioridade na concessão.

Os funcionários que laborem em área de saúde ou desempenhem funções essenciais, poderão ter as férias ou licenças remuneradas suspensas, mediante comunicação por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

No tocante as **férias individuais**, registramos que:

- a) o empregado deverá ser comunicado com prazo antecedente de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico;
- b) pode ser concedida, ainda que não tenha o empregado atingido o período aquisitivo;
- c) não pode ser gozada em período inferior a 5 (cinco) dias corridos;
- d) poderá ocorrer negociação a antecipação de férias futuras, mediante acordo individual escrito;
- e) não optando o empregador pelo pagamento das férias após a sua concessão e até a data de pagamento do 13º salário, deverá efetuar o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- f) o abono de férias eventualmente requerido pelo empregado, dependerá da concordância do empregador.

Quanto as **férias coletivas**:

- a) devem os empregados ser notificados com antecedência de 48 horas;
- b) não são aplicáveis neste período o limite máximo de períodos anuais e o limite de dias corridos previsto no § 1º do art. 139 da CLT;

- c) ficam as empresas dispensadas da comunicação prévia ao Ministério do Trabalho e Sindicato das categorias.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Neste período poderão os empregadores antecipar o gozo dos **feriados não religiosos** e, deverão notificar os empregados, com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, indicando expressamente o feriado aproveitado.

Estes feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Todavia, os **feriados religiosos** dependerão da concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

Em face aos fatos de força maior e, diante da possibilidade de interrupção do trabalho, pode ser constituído regime de compensação da jornada, através do Banco de Horas, devendo-se observar:

- a) deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal;
- b) prazo para compensação será de até 18 (dezoito) meses, a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública;
- c) a prorrogação da jornada deverá ser de no máximo 2 (duas) horas e, desde que não exceda às 10 (dez) horas diárias;
- d) a compensação do saldo de horas será determinada pelo empregador e, independe de convenção coletiva, acordo individual ou coletivo.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A) EXAMES MÉDICOS:

Fica suspensa a obrigatoriedade na realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, EXCETO os demissionais que, poderá ser dispensado acaso o último exame tenha sido realizado há menos de 180 (Cento e oitenta) dias.

No entanto, estes exames deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, findo o período de calamidade.

B) TREINAMENTOS PERIÓDICOS:

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos. No entanto, podem ser realizados na modalidade de ensino à distância.

No entanto, estes treinamentos deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias, findo o período de calamidade.

C) CIPA:

As CIPAS devem ser mantidas até findo o período de calamidade.

Por outro lado, podem ser suspensos os processos eleitorais em curso.

DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO:

Poderá o contrato de trabalho ser suspenso, visando a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, não presencial, oferecido pelo empregador. No entanto deve-se observar os seguintes requisitos:

- a) Duração de até 4 (quatro) meses;
- b) Não depende de acordo ou norma coletiva;
- c) Poderá ser acordado individualmente com o empregado ou grupo de empregados;
- d) Deverá ser registrado na CTPS.

Ainda, durante esse período o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Fará jus ainda o empregado aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, a exemplo de gratificações, anuênios, etc.

Não haverá concessão da bolsa-qualificação no período da suspensão prevista no § 7º do art. 476-A da CLT.

Necessário a realização do curso pelo empregado, sob pena de descaracterização da suspensão do contrato, com o pagamento pelo Empregador dos salários e demais encargos.

RECOLHIMENTO DO FGTS

Ficam prorrogados os recolhimentos de FGTS das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimentos em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Os pagamentos poderão ser realizados em 6 (seis) parcelas, sem a incidência de atualização, multas e encargos, a partir de julho/2020, com vencimento no sétimo dia de cada mês.

No entanto, para usufruir de tal prerrogativa, os empregadores deverão declarar as informações até 20 de junho de 2020.

Em casos de demissão ficará o empregador obrigado a recolher o FGTS dos respectivos meses, sem a incidência dos encargos e, acaso efetue o pagamento no prazo correspondente à rescisão.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

A) ESTABELECIMENTOS DE SAUDE

Neste período é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual, mesmo para a jornada de 12 x 36 e atividades insalubres, a prorrogação da jornada de trabalho, garantindo o repouso semanal remunerado.

O prazo para compensação será de até 18 (dezoito) meses, a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou ser remuneradas como horas extras.

B) DA CONTAMINAÇÃO DE COLABORADOR

Há de observar ainda a previsão expressa na MP 927/2020, de que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão consideradas doenças ocupacionais, exceto quando comprovada que há ligação direta entre a contaminação e o labor exercido pelo colaborador e inobservância de adoção de normas de segurança.

C) TELEMARKETING

Tendo em vista que o telemarketing foi considerado como serviço essencial, tendo regulamentação própria através de Medida Provisória, sendo considerada como aquelas atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, não se aplica as normas de Teletrabalho referenciadas na MP 957/2020, aplicando-se a previsão no próprio DL 5452/1943.

POSSÍVEIS MEDIDAS NÃO ALBERGADAS PELA MP 927

Embora a Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020, tenha ficado silente e, diante de questionamentos de nossos clientes, cumpre-nos chamar atenção ainda que:

a) **REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

Ainda que seja possível a redução proporcional da jornada e salário, esta deve estar prevista na Convenção Coletiva e/ou Acordo Coletivo de trabalho e com a interveniência do Sindicato de Classe.

Assim, resta afastada, essa possibilidade firmada de forma individual entre empregados e empregadores.

Podem as empresas reduzirem os salários em até 25% (vinte e cinco) por cento de todos os seus empregados, em decorrência de fatos de força maior, assegurando que tal dedução **não** seja inferior ao salário mínimo vigente na região, ou ainda, preservando o piso da categoria previsto na CCT.

b) **LICENÇA REMUNERADA**

No caso de concessão de licenças remuneradas e, se essa for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perderá as férias proporcionais, conforme consta no art. 133, III da CLT, recomeçando a contagem de novo período aquisitivo após o fim deste afastamento, sendo cabível esta hipótese apenas nos casos de que outras medidas não forem adotadas.

DIREITO FISCAL / TRIBUTÁRIO

As empresas brasileiras estão em pânico! Não temos históricos de uma situação tão crítica como a que se apresenta por conta da pandemia declarada mundialmente. A chegada do novo coronavírus ao Brasil pode alterar o cotidiano de muitas empresas, escritórios, fábricas, supermercados, lojas e

todo os seguimentos. Não é possível dimensionar o tamanho do estrago, mas sabe-se que a falta de atividade empresarial gerará uma crise financeira sem precedente.

No Brasil, a preocupação é geral de todos os empresários com as finanças. Com a obrigatoriedade do fechamento de todos os estabelecimentos, as empresas por sua vez, não terão receitas para honrar seus compromissos assumidos antes da crise. Deverá haver uma intensa negociação com fornecedores, sejam elas para dilação de prazo de pagamento, ou para entrega de produtos, diante da escassez que se aproxima.

No campo das obrigações fiscais dos empresários, o governo tomou algumas medidas de enfrentamento, mas que não são suficientes para minimizar os efeitos devastadores da crise financeira que advém da pandemia do coronavírus.

Buscamos esclarecer, algumas medidas possíveis a ser adotada pelo empregador, os seus aspectos mais relevantes no cenário do Coronavírus, com consequentes riscos, para, em um contexto de muita insegurança, não apenas na área da saúde, como também econômica, permitir que cada empregador avalie a conduta que melhor se aplique à sua realidade.

O governo editou a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, a qual disciplina algumas medidas para o enfrentamento da crise. Nesta lei, foram adotadas medidas na área de saúde para evitar a disseminação do vírus.

Também foram anunciadas medidas aplicadas principalmente às pequenas e médias empresas, possibilitando o enfrentamento da crise no cumprimento de suas obrigações fiscais.

1. IMPOSTO DE IMPORTAÇÃO ZERADO

Foram anunciadas medidas para redução de impostos sobre a importação, conforme Resolução Nº 17, de 17 de março de 2020. Esta Resolução abrange

desde luvas, máscaras e álcool etílico até respiradores, para facilitar o atendimento da população e minimizar os impactos econômicos da pandemia.

2. PRORROGAÇÃO DO SIMPLES NACIONAL

Foi editada a Resolução nº 152/2020, que prorroga o prazo para pagamento dos tributos federais no âmbito do Simples Nacional. Esta medida também se aplica aos Microempreendedores Individuais.

Com a medida, os vencimentos dos tributos ficaram assim:

Mês Faturado	Vencimento Original	Novo Vencimento
março/20	20/04/2020	20/10/2020
abril/20	20/05/2020	20/11/2020
maio/20	20/06/2020	20/12/2020

Infelizmente, o governo não teve a sensatez de prorrogar o vencimento do imposto de fevereiro, cujo vencimento ocorreu em 20/03/2020, quando a crise já estava estabelecida e as empresas sem recursos para honrar seus compromissos.

3. OUTROS IMPOSTOS

Ainda não temos nenhuma informação de prorrogação dos vencimentos dos tributos devidos pelas empresas normais, tais como PIS, COFINS, CSLL, IRPJ, INSS dentro e outros.

Mas certamente, estes vencimentos serão prorrogados em face da situação financeira das empresas, o que posteriormente, em ocorrendo, divulgaremos.

4. OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

As obrigações acessórias são declarações prestadas junto aos órgãos públicos, principalmente feitas por meio dos profissionais de contabilidade, sejam elas internas ou externas. Existe previsão de multas para a entrega fora do prazo.

As principais obrigações são:

- ✓ Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (DEFIS), que deve ser apresentada até o final de março;
- ✓ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)
- ✓ Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (DIRPF)
- ✓ Livro Caixa Digital do Produtor Rural (LCDPR), esta iniciada a obrigação este ano;

Todas estas declarações acima com vencimento no final do mês de abril.

- ✓ Escrituração Contábil Digital (ECD), para o final de maio.
- ✓ SPED Contribuições,
- ✓ Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF),
- ✓ Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTF web),
- ✓ Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD REINF)
- ✓ Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP);
- ✓ O e-Social;

Todas estas declarações são de obrigatoriedade mensal, e visam entregar para o fisco todas as operações fiscais das empresas, bem como as informações sobre folha de pagamento.

O CFC, por meio do Ofício n.º 347/2020 CFC-Direx, solicitou a Receita Federal a prorrogação destas obrigações, tendo em vista a situação caótica que vive o país, e os reflexos nocivos que esta crise provocará nas empresas, impedindo o cumprimento destas obrigações.

Ainda estamos esperando o posicionamento do Receita Federal sobre o referido pedido, mas acreditamos sinceramente, que o pleito será atendido.

De certo é que, mesmo as empresas fazendo as adequações necessárias ao funcionamento dos seus estabelecimentos, muitas destas obrigações não poderão ser cumpridas no prazo original. As empresas estão reduzindo salários, por motivo de força maior, colocando os trabalhadores em Home Office ou Teletrabalho, férias individuais e coletivas, Licença Remunerada, Licença Não Remunerada, suspensão dos contratos, Banco de Horas, Negociação Coletiva, dentre outros e, em decorrência seu quadro de trabalho ficará reduzido ou mesmo inoperante para o cumprimento destas demandas.

Muita calma nessa hora, não podemos nos desesperar! Vamos aqui tecer algumas orientações.

A nossa Legislação já contempla algumas situações que são consideradas “força maior” e que se justificadas, não podem trazer penalizações para o não cumprimento obrigações. Força maior é quando se está diante de um acontecimento, um evento imprevisível, que cria a impossibilidade de se cumprir a obrigação assumida contratualmente, independente da vontade daquele que tinha a obrigação, nem da vontade daquele que receberia o bem ou serviço. O fato imprevisível foi inevitável. Como exemplo, a pandemia deste coronavírus.

Desta forma, o não cumprimento de uma obrigação por motivo de força maior, não há como responsabilizar alguém por prejuízos dela resultante. Esta exclusão de culpa pode ser provada quando for possível provar que o acontecimento impossibilitou seu cumprimento ou evitar que este acontecesse (**art. 393, do Código Civil**), desde que também prove que agiu com prudência e que, ainda assim, não era possível evitar o dano.

Assim é possível invocar o instituto da Força Maior como remédio em caso de descumprimento.

5. DÍVIDAS BANCÁRIAS

Foi divulgada pela Federação Brasileira de Bancos, medidas para ajudar os clientes bancários neste período de problemas na economia brasileira, provocados pelo avanço do surto. Esta medida é o adiamento do pagamento por 60 (sessenta) dias das dívidas junto às instituições financeiras. Ainda não foi divulgado se este adiantamento é automático ou não. Sendo assim, orientamos entrar em contato com a instituição para obter detalhes do adiamento.

6. COMPRA DE MERCADORIAS

Com o eminente fechamento do comércio, recomendamos evitar fazer estoques desnecessários, visto que, você precisará de um consumidor para adquirir seus produtos, o que não terá. Desta forma, você evita assumir compromissos futuros sem necessidades.

7. VENDAS ON-LINE

A sua empresa pode ainda não contar com ferramentas de venda *on-line*, mas quem sabe, não seja esse o momento de tomar essa atitude. Avalie qual das

diferentes plataformas disponíveis no mercado mais se adequa às suas necessidades e veja a possibilidade de implementar os negócios de forma virtual e, com isso, reduzir os impactos de possíveis prejuízos do período.

8. PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Não se sabe ao certo quanto tempo vai durar esta confusão. O certo é que sua empresa precisa fazer um planejamento para o cumprimento das obrigações pelo menos para os próximos 30 dias, no mínimo. Eleja as despesas mais importantes e indispensáveis ao seu funcionamento. Converse com seus fornecedores e os deixe informados dos possíveis atrasos no pagamento das faturas, afinal, sem receita não há como pagar as dívidas, a menos que disponha de reserva para isso.

Se necessário, faça o comunicado oficialmente para dar mais transparência nas relações comerciais e busque a garantia de fornecimento necessário sem o comprometimento financeiro imediato.

Desta forma, o empresário está reordenando seus custos, deixando suas reservas para as despesas essenciais. Não esqueça, na falta de recursos, priorize as despesas essenciais e aquelas relacionadas com seus colaboradores.

Em resumo, você deverá:

- adotar as medidas mais eficientes no que se refere ao seu quadro de pessoal;
- fazer redução de custos;
- planejar suas finanças;
- diminuir seus estoques para fazer caixa;
- diversificar vendas;
- negociar com fornecedores e instituições financeiras;
- evitar fazer novos gastos; evitar fazer investimentos, a menos que seja indispensável, dentre outras formas de vencer a crise.



É um momento preocupante, e não podemos deixar que tudo que foi construído em anos de árduo trabalho, possa ser consumido em pouco tempo. É importante conversar com seus parceiros, buscar orientação jurídica e contábil para o enfrentamento da crise.