

COMUNICADO URGENTE

O Covid-19 começa a se espalhar gradativamente no país após inúmeros casos de contágio em todo o mundo.

No atual cenário de Pandemia é fundamental a cooperação de todos, inclusive, respeitando a determinação das Autoridades Públicas de isolamento social.

Considerando as possíveis complicações decorrentes do período de quarentena, preparamos um conjunto de esclarecimentos, considerando, inclusive, as leis recém editadas, para orientar a tomada de decisões empresariais neste momento de FORÇA MAIOR.

Estamos convictos que este momento de crise é temporário e estamos à disposição para auxiliar a todos na passagem desse momento difícil de grande impacto social e econômico.



ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E FORÇA MAIOR

Recentemente o Governo decretou a Lei nº. 13.979/20 confirmando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº. 06 de março de 2020, o que traz substanciais alterações nas relações jurídicas no Brasil, tendo em vista a necessidade de se adequar direitos e obrigações às peculiaridades do momento.

No atual cenário de FORÇA MAIOR, visando diminuir os impactos econômicos e jurídicos gerados pelo atual momento mundial, mostra-se fundamental reanalisar e readequar as opções jurídicas disponíveis no âmbito trabalhista, tributário e até mesmo cível e consumerista.



TRABALHISTA

Foi editada pelo Presidente da República Medida Provisória nº 927/2020 regulando sobre questões trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública.

A MP em questão terá vigência pelo prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável pelo mesmo período, e tem como principais pontos os seguintes:

- ✓ Possibilidade de Empregado e Empregador celebrarem acordo individual, a fim de garantir permanência de vínculo empregatício, com preponderância sobre os demais instrumentos de lei e negociais, (desde que respeitado o previsto na Constituição Federal);
- ✓ Adoção pelos Empregadores, para enfrentamento dos efeitos econômicos da calamidade pública, das seguintes medidas:
 - Home Office (respeitado a notificação prévia do empregado de 48 horas de antecedência e outras medidas necessárias à implementação. Para esta hipótese poderá ser suspenso o valor pago à título de Vale Transporte;
 - Antecipação de Férias Individuais (O pagamento do adicional de 1/3 de férias poderá ser realizado até o dia 20 de dezembro de 2020, enquanto a remuneração das férias poderá ser efetuada até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias.
 - Concessão de Férias Coletivas (respeitado o dever de notificação dos empregados com antecedência de 48 horas, sendo dispensada comunicação prévia do sindicato representante da classe.
 - Antecipação de Feriados (Poderão ser antecipados os seguintes feriados federais: (i) Tiradentes - 21/04; (ii) Dia do Trabalho - 01/05; (iii) Independência do Brasil - 07/09. Dependem de concordância do empregado: (i) Sexta-Feira Santa - 10/04; (ii) Corpus Christi - 11/06; (iii) Nossa Sra. Aparecida - 12/10; (iv) Finados - 02/11; (v) Natal 25/12. Outros feriados religiosos, estaduais e municipais poderão ser negociados com o empregado.



- Possibilidade de Ausência Justificada do Empregado por medida de isolamento ou quarentena (mesmo efeito da falta justificada por atestado);
- Banco de Horas;
- Além disso poderá haver, sobretudo, via negociação, a redução salarial por motivo de Força Maior, sem redução de carga horária, desde que não afete o salário mínimo vigente;
- Ou, até mesmo a Rescisão motivada por Força Maior

Nossa equipe continua acompanhando todas as inovações legislativas e estudando a melhor forma de redução dos impactos sociais e econômicos da atual crise

Recomendamos expressamente que a adoção de quaisquer medidas a serem adotadas sejam discutidas e analisadas juntamente com o auxílio de advogados, evitando assim nulidades e violação da lei.

