

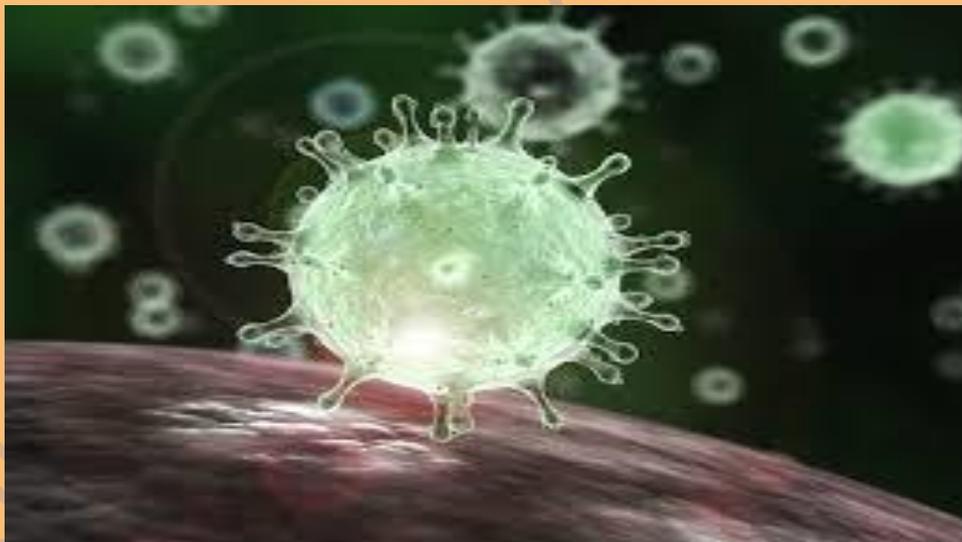
MELLO SANTOS ADVOGADOS ASSOCIADOS



DR. EDISON DE MELLO SANTOS – OAB/PR 7.045

DRA. SHIRLEY TEREZINHA BONFIM – OAB/PR 18.667

Mello Santos Advogados apresenta
Informativo sobre as Consequências Jurídicas do Coronavírus
(COVID-19)



S O B R E V I V Î N C I A

A P O I O J U R Í D I C O M E L L O S A N T O S A D V O G A D O S

mellosantos@hotmail.com

41 - 99943-7900

http://api.whatsapp.com/send?l=pt_BR&phone=5541999437900

41 - 99873-4281

http://api.whatsapp.com/send?l=pt_BR&phone=5541998734281

Sumário

INTRODUÇÃO	4
Consequências Jurídicas do Coronavírus	5
Implantação do Sistema Home Office e como fazer o Controle de Jornada	7
Se o Funcionário não possuir Estrutura para trabalhar em Home Office	8
Suspensão Temporária das Atividades da Empresa Desconto do dia não trabalhado do Funcionário	8
Interromper as Atividades da Empresa pela Segurança dos Funcionários e Desconto do dia não trabalhado	9
Aproveitar o distanciamento Social e dar Férias aos Funcionários da Empresa adiantando as Férias Legais	9
Dispensar os Empregados e compensando os horários não trabalhados em outra oportunidade	10
Responsabilidade Civil caso um Funcionário seja Infectado	10
Demitir o Funcionário que quiser voluntariamente adotar o distanciamento social	11
Meu Funcionário Foi Diagnosticado Com O Covid-19. Posso Demití-Lo?	11
Caso um Funcionário contraia a Doença, posso identificá-lo para os demais, a fim de garantir a informação e aumentar o cuidado?	12
Posso demitir sem justa causa alguns Trabalhadores neste período?	12
Caso alguns Trabalhadores precisem/queiram se afastar, posso substituí-los temporariamente?	13
Tenho o dever de informar aos órgãos públicos caso algum empregado apresente sintomas do COVID-19?	13
A fim de reduzir a exposição do trabalhador pode ser reduzida a sua jornada de trabalho semanal com a proporcional redução salarial	14
Posso obrigar o Trabalhador a realizar exames médicos?	14
E quem trabalha por conta própria?	14
Posso me recusar a trabalhar? que tipo de conflito trabalhista pode surgir?	15
Nos contratos de obras públicas, quais são os direitos dos contratados?	15
Quais seus direitos em contratos de academia, festas e cursos?	16
ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES	17
ACADEMIAS	17
FESTAS	18
PLANOS DE SAÚDE - alteração no rol de procedimentos em face do CORONAVIRUS	19
O que está sendo feito para proteger a renda e emprego do trabalhador	20
1. AUXÍLIO PARA AUTÔNOMOS, DESEMPREGADOS E MEIs	20

2. QUEM PODERÁ RECEBER.....	21
3. QUAL SERÁ O VALOR.....	21
4. POR QUANTO TEMPO.....	21
5. COMO EU FAÇO PARA RECEBER.....	21
DA MEDIDA PROVISÓRIA 927/2.020	21
DO TELETRABALHO	22
DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS	23
DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS	23
DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS.....	24
DO BANCO DE HORAS	24
DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO	24
AUXÍLIO TRABALHADOR QUE TIVER SALÁRIO REDUZIDO	25
AUXÍLIO-DOENÇA E BPC SEM PERÍCIA MÉDICA	25
SUSPENSÃO RECOLHIMENTO SIMPLES NACIONAL.....	26
ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS.....	27

INTRODUÇÃO

O coronavírus (Covid-19) da noite para o dia invadiu a privacidade de todas as pessoas e empresas, forçando a mudança de planos, rotinas e sonhos, empurrando a todos a um pesadelo real e também para incertezas jurídicas imensas.

Medidas de quarentena, auto isolamento e distanciamento social voluntário, entre outras que em um primeiro momento pareciam inimagináveis, porém são reais!

Não podemos antever, ou determinar o que no campo científico e da medicina possa vir acontecer até porque são infindáveis os esforços deste grandes profissionais da área na busca de novas soluções, mas por certo podemos contribuir na análise jurídica de situações variadas, dentro do profissionalismo de nossa equipe.

Nosso escritório visa oferecer alguma estabilidade jurídica às empresas e tomadoras de serviço do país, que contribuem para o desenvolvimento econômico da nação.

Da mesma forma, pretende, nos ditames da justiça social, prestar um serviço à comunidade, expondo a importância da valorização do trabalho humano para a sociedade e para o sucesso da economia, como vem fazendo no seu cotidiano.

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO CORONAVÍRUS

A seguir algumas noções para sobrevivência em face da pandemia:

A Lei 13.979 sancionada em fevereiro de 2020 estabelece medidas para enfrentar o coronavírus que preveem, inclusive, isolamento, quarentena e exames compulsórios. E, dependendo do caso, em razão de falta ao trabalho que poderá ser justificada, tanto no setor público como privado.

O artigo 2º da lei detalha ações como isolamento (“separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais”) e quarenta (“restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação”), de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Também prevê realização compulsória de exames, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas e vacinação e outras medidas, além de “restrição excepcional e temporária de entrada e saída” do país, conforme recomendação técnica da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Poderão ser requisitados “bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas”, com pagamento de indenização. Além disso, a lei autoriza, de forma “excepcional e temporária” importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa.

Ainda de acordo com a Lei 13.979, fica assegurado às pessoas afetadas pelas medidas “o direito de serem informadas permanentemente” e de receber tratamento gratuito.

Em outro item, a lei estabelece que “será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

Antes de adentrar na discussão acerca das principais questões jurídicas relevantes, é essencial pincelar o que é trabalho para o nosso Direito Brasileiro.

O Estado reconhece o trabalho como instrumento e fim da dignidade da pessoa humana e, não só isso, como motor da economia.

E esse reconhecimento abrange todo e qualquer trabalhador seja ele autônomo, avulso, empregado, entre outros. Isso não nega a importância social e econômica das empresas e tomadores de serviço. Pelo contrário, coloca trabalhadores e tomadores lado a lado, a fim de garantir a existência digna e o sucesso econômico, de acordo com a justiça social, porque o sucesso dessa parceria, além de tudo, é lucrativo ao Estado.

Para garantir a segurança jurídica em tempos de coronavírus, faz necessários seguir as seguintes regras:

- Disponibilizar sabonete líquido nos ambientes;
- Promover um ambiente com boa ventilação de ar;
- Conscientizar funcionários, clientes e contratantes acerca das regras, conselhos e cuidados para viagens;
- Conscientizar funcionários, clientes e contratantes acerca do contágio, sintomas e perigos da doença;
- Informar aos funcionários, clientes e contratantes que qualquer febre, ainda que baixa, exige o isolamento;
- Deixar claro que se um funcionário estiver doente ou com sintomas e faltar, não será demitido;

- Fornecer meios de transporte diferenciados, a fim de evitar o transporte público;
- Adotar videoconferências;

As medidas devem ser adotadas como qualquer outra de saúde e segurança do trabalho, inclusive com informativos ostensivos e EPI adequados, nos termos da legislação vigente.

IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA HOME OFFICE E COMO FAZER O CONTROLE DE JORNADA

O home office (ou escritório de casa, em tradução literal) já está autorizado pela CLT, que não o diferencia do trabalho interno. Ou seja, para a Lei, se o trabalhador presta serviços no domicílio ou na sede da empresa não faz diferença, desde que respeitadas as normas vigentes, que são aqueles referentes ao teletrabalho.

1º - A empresa/tomadora deve fazer o registro expresso em aditivos contratuais com consentimento do funcionário.

2º - A empresa/tomadora deve fazer a definição e delimitação das atividades a serem exercidas e a garantia de que o funcionário terá à sua disposição os materiais necessários à sua produção.

3º - Não é necessário o controle de jornada, mas, caso seja demonstrada a existência de controle e, concomitantemente, a sobrejornada, é cabível o pagamento das horas extras e seus corolários, observadas as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

4º - A empresa/tomadora deve observar as normas de saúde e segurança do trabalhador, mesmo que fora da sua sede, conscientizando e informando o funcionário de forma ostensiva e efetiva.

SE O FUNCIONÁRIO NÃO POSSUIR ESTRUTURA PARA TRABALHAR EM HOME OFFICE

Conforme previsão expressa na CLT as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão ser ajustas mediante contrato ou aditivo contratual escrito entre as partes. Contudo, como as medidas que estão sendo adotadas no momento atual, a exemplo do home office, têm como fundamento motivo de força maior, sem que haja entre as partes plena liberdade para agir de forma diferente, recomenda-se que a empresa/tomadora deva arcar com os custos da implementação do home office.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DAS ATIVIDADES DA EMPRESA DESCONTO DO DIA NÃO TRABALHADO DO FUNCIONÁRIO

Com a pandemia, vários estados e municípios editaram decretos determinando o fechamento de estabelecimentos comerciais. O fechamento, portanto, é obrigatório, e não meramente voluntário, não restando alternativa aos gestores.

O salário do funcionário não pode sofrer descontos, entretanto, em se tratando de motivo de força maior e ato da Administração, em linhas gerais, o empregador poderá buscar da autoridade que determinou o ato de suspensão das atividades, indenização compensatória nos termos do artigo 486 da CLT.

INTERROMPER AS ATIVIDADES DA EMPRESA PELA SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS E DESCONTO DO DIA NÃO TRABALHADO

A interrupção das atividades empresa é uma opção e não há falta injustificada ao serviço, por este motivo não é cabível o desconto salarial e tampouco a imputação do risco do negócio ao trabalhador. Assim sendo, se a empresa optar por mero recesso, deverá pagar os salários em sua integralidade.

APROVEITAR O DISTANCIAMENTO SOCIAL E DAR FÉRIAS AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA ADIANTANDO AS FÉRIAS LEGAIS

É possível e também recomendável a concessão de férias neste período, desde que observados os requisitos legais, inclusive os prazos para pagamento das verbas incidentes e o tempo mínimo de gozo.

No que tange as férias individuais, deve-se observar, primeiramente, a data de início do gozo e demais regras constantes na CLT.

Já no caso das férias coletivas, é preciso ainda mais cuidado, sendo necessário, inclusive, comunicado ao Órgão local do Ministério do Trabalho.

Em virtude da força maior e da soberania do interesse público, os prazos de comunicação poderão ser flexibilizados, mas as férias não poderão começar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

DISPENSAR OS EMPREGADOS E COMPENSANDO OS HORÁRIOS NÃO TRABALHADOS EM OUTRA OPORTUNIDADE

Esta pretensão incide no chamado banco de horas, que depende de previsão contratual para ser aplicado, além de contar com regras de procedimento expressamente previstas em Lei – à exemplo do prazo máximo para a compensação. É necessário aditivo contratual escrito ou norma coletiva mediante atuação do sindicato.

RESPONSABILIDADE CIVIL CASO UM FUNCIONÁRIO SEJA INFECTADO

A Lei 6.367/76 equipara ao acidente do trabalho as doenças adquiridas, desencadeadas ou agravadas pelo trabalho executado para a empresa/tomadora.

Como se trata de um vírus facilmente transmissível, é de difícil comprovação essa relação, entretanto, caso seja demonstrado o nexo de causalidade entre a contaminação, a prestação de serviços na sede da empresa e o dano, a empresa pode ser responsabilizada civilmente pelo pagamento de indenização por danos morais e materiais, sem prejuízo de outros.

Dependerá também do tipo de atividade econômica exercida pela empresa, ou mesmo, de apuração da culpabilidade, especialmente nas hipóteses em que o empregador não tenha adotado todas as medidas de proteção a saúde e segurança do trabalhador, seguindo as recomendações das diversas autoridades competentes. Frisa-se, inclusive, que a depender do caso, a empresa/tomadora pode receber as onerações previdenciárias previstas em Lei.

DEMITIR O FUNCIONÁRIO QUE QUISE VOLUNTARIAMENTE ADOPTAR O DISTANCIAMENTO SOCIAL

A adoção do distanciamento social sem autorização da empresa ou sem os sintomas da doença podem implicar em desídia ou abandono de emprego, incidindo, portanto, em falta grave passível de demissão por justa causa.

Entretanto, se o funcionário apresentar os sintomas da doença, mas ainda não tiver diagnóstico, será submetido à quarentena, conforme a Lei 13.979/2020, editada exclusivamente em virtude do COVID-19.

Ou seja, mesmo que só haja a suspeita, é necessária a quarentena e é garantido o afastamento remunerado, sem prejuízo do salário.

MEU FUNCIONÁRIO FOI DIAGNOSTICADO COM O COVID- 19. POSSO DEMITÍ-LO?

NÃO !!!

O funcionário portador de doença possui garantia de emprego e não poderá ser demitido.

Nestes casos, a empresa deverá afastar o funcionário, que deve entrar em isolamento, e responsabilizar-se pelos primeiros 15 dias de afastamento. A partir do 16º dia, a responsabilidade é do INSS, mediante requerimento de auxílio-doença.

CASO UM FUNCIONÁRIO CONTRAIA A DOENÇA, POSSO IDENTIFICÁ-LO PARA OS DEMAIS, A FIM DE GARANTIR A INFORMAÇÃO E AUMENTAR O CUIDADO?

Por se tratar de uma Pandemia, o bem estar social está acima do bem estar individual. Chama-se ainda atenção para o fato de que a Lei nº 6.437/1977, que trata sobre as infrações à legislação sanitária federal, diz que é infração sanitária "impedir ou dificultar a aplicação de medidas sanitárias relativas às doenças transmissíveis", o que pode ser punido com multa. Desta forma, na hipótese da empresa tomar conhecimento da enfermidade do empregado com COVID-19, esta tem o dever de informar a vigilância sanitária.

Justamente pela supremacia do bem estar social, e ainda para promover o efetivo cumprimento das orientações provenientes da Lei 13.979/2020, a exemplo das determinação de isolamento e quarentena, é dever da empresa dar ciência aos colegas de trabalho principalmente aqueles que mantiveram contato direto com o empregado, entretanto, não pode, para isso, fazê-lo de forma a expor o empregado à situações humilhantes ou estigmatizantes.

POSSO DEMITIR SEM JUSTA CAUSA ALGUNS TRABALHADORES NESTE PERÍODO?

Em regra, sim. Entretanto, a empresa deve se atentar a alguns balizadores, como a existência de estabilidade decorrente de gravidez e a própria quarentena, decorrente da suspeita de contaminação com o COVID-19.

Registra-se, inclusive, que se a decisão se der em razão da extinção da empresa, ou do estabelecimento empresarial em que trabalhe o empregado, decorrente das medidas de suspensão das atividades da empresa por ato da Administração Pública, por exemplo, entendemos que o valor das rescisões podem ser reduzidas em até 50% (cinquenta por cento), nos termos do artigo 502, inciso II da CLT.

CASO ALGUNS TRABALHADORES PRECISEM/QUEIRAM SE AFASTAR, POSSO SUBSTITUÍ-LOS TEMPORARIAMENTE?

Caso haja interrupção ou suspensão de contratos de trabalho, a empresa pode optar pela contratação de trabalhadores temporários, desde que observadas as exigências previstas em lei – especialmente o contrato de trabalho escrito e a garantia do salário em condições isonômicas.

TENHO O DEVER DE INFORMAR AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS CASO ALGUM EMPREGADO APRESENTE SINTOMAS DO COVID-19?

Sim

Segundo a Lei 13.979/2020, toda pessoa deve comunicar imediatamente as autoridades acerca de possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus e de circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus.

A referida Lei, em seu artigo 5º, dispõe que: “toda pessoa colaborará com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de: I - possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus; II - circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus”. O artigo 6º da Lei aqui citada dispõe, ainda, que é obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pelo coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação e o § 1º, por sua vez, dispõe que a obrigação a que se refere o caput deste artigo estende-se às pessoas jurídicas de direito privado quando os dados forem solicitados por autoridades sanitária.

A FIM DE REDUZIR A EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR PODE SER REDUZIDA A SUA JORNADA DE TRABALHO SEMANAL COM A PROPORCIONAL REDUÇÃO SALARIAL

A Constituição Federal e a CLT garantem a redução de jornada acompanhada da redução salarial por afastamento decorrente de medidas de contenção de epidemias (e, portanto, de pandemias).

Para isso, entretanto, é necessária a intervenção do sindicato dos trabalhadores para negociação de norma coletiva.

A redução de jornada sem a redução de salário é permitida, ressalvadas as regras de compensação de jornada e banco de horas.

POSSO OBRIGAR O TRABALHADOR A REALIZAR EXAMES MÉDICOS?

O trabalhador deve se submeter a todos os exames médicos e complementares ocupacionais indicados no PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional da empresa e nas Ordens de Serviço expedidas, conforme disposto na NR - Norma Regulamentadora nº 01.

Desta forma, diante do quadro epidêmico, no caso de suspeita de infecção, a empresa pode expedir Ordem de Serviço e notificar o empregado para que se submeta ao exame. Se ele se recusar injustificadamente, há configuração de falta pelo empregado, cabível de punição (advertência, suspensão ou demissão por justa causa, a depender do caso).

E QUEM TRABALHA POR CONTA PRÓPRIA?

Prestadores de serviço, profissionais liberais, pessoas que não têm um empregador, mas contribuem para a Previdência, podem acionar o INSS e solicitar o benefício do auxílio-doença.

No entanto, a lei que versa sobre o coronavírus não deixa claro se um cliente deve pagar o contratado pelo período em que ele estiver afastado. Nesse caso deve prevalecer o contrato de prestação de serviço, que pode trazer previsões sobre esse tipo de situação.

POSSO ME RECUSAR A TRABALHAR? QUE TIPO DE CONFLITO TRABALHISTA PODE SURTIR?

O Artigo 483 da CLT diz que um funcionário não é obrigado a trabalhar em áreas que lhe ofereçam risco ou

perigo iminente. Se a empresa insistir em colocar o funcionário em risco, ele pode até mesmo exigir a rescisão do contrato se estiver correndo "perigo manifesto de mal considerável", como diz a lei trabalhista.

No entanto, não é qualquer cenário que configura risco iminente.

Se um empregador recusar um atestado médico, por exemplo, estaria colocando em risco seus funcionários. Esses trabalhadores podem se recusar a frequentar aquele ambiente.

Outra situação que pode gerar conflito é a de trabalhadores da área de saúde que não recebem equipamento de proteção adequado.

NOS CONTRATOS DE OBRAS PÚBLICAS, QUAIS SÃO OS DIREITOS DOS CONTRATADOS?

Em contratos com o Poder Público, as empresas poderão obter a extensão ou prorrogação dos prazos de execução. Além disso, poderão, alternativamente, suspender a execução dos trabalhos. Em casos mais críticos, as empresas poderão postular a própria rescisão do contrato, quando demonstradas dificuldades operacionais intransponíveis impostas pela pandemia. Para os casos em que se demonstrar oneração de custos

de produção do contrato imposta pelas novas circunstâncias, as empresas poderão fazer jus a reequilíbrio econômico-financeiro. Todas estas hipóteses dependerão da demonstração de que as circunstâncias da pandemia dificultam ou inviabilizam a execução do contrato, no modo e prazo contratados.

QUAIS SEUS DIREITOS EM CONTRATOS DE ACADEMIA, FESTAS E CURSOS?

O que acontece se você frequenta academia, matriculou-se num curso ou contratou um bufê para uma festa e tem de desmarcar qualquer um desses compromissos por causa do novo coronavírus?

É preciso entrar em contato com as empresas e fornecedores para discutir quais são as alternativas oferecidas diante do avanço da COVID-19 no país. A dificuldade é que os dois lados (empresa e cliente) podem ter razão, porque ninguém é culpado pela situação excepcional.

É preciso buscar acordo

As empresas podem suspender contratos por um prazo determinado e compensar o período depois ou, nos casos de eventos, dar a opção de remarcar a festa. Será preciso encontrar uma harmonia. Tudo precisará ser negociado e acordado. Se a situação perdurar, pode haver nova negociação até que a normalidade volte.

É necessário escutar as partes envolvidas. O que se acaba tendo que enfrentar são expectativas frustradas dos dois lados, tanto do consumidor quanto da empresa.

Os dois estão passando por um problema que ninguém esperava.

ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES

As escolas podem alterar a forma de como o serviço vai ser prestado, seja instituindo novas datas para as aulas, outros períodos para lecionar ou até disponibilizando aulas online. Nesses casos, não há como pedir abatimento de valor.

Agora, se algum conteúdo não foi ministrado ou ficou de fora, é possível contestar.

Em geral, as escolas de ensino regular, cursos e faculdades estão disponibilizando aulas online para os alunos.

O conteúdo está sendo aplicado, só que de outra forma. É uma ilusão achar que só porque a aula é a distância é mais barato, e a escola deveria dar desconto.

As escolas também estão com um custo que não estava previsto, de última hora.

Se a escola fornece opções, como horários alternativos ou aulas no período de férias, mas o aluno não consegue comparecer, a orientação é buscar a escola para tentar achar outra alternativa ou o cancelamento do contrato.

ACADEMIAS

Nas academias, os consumidores podem tentar negociar a suspensão do contrato durante esse período e compensá-lo depois, quando tudo voltar ao normal. Ou seja, se a situação perdurar por um mês e o contrato está previsto para acabar em dezembro, o consumidor pode pedir para continuar as aulas até janeiro. Isso terá que ser conversado e não há um prazo máximo para essa suspensão. Se a academia se recusar a negociar, o consumidor pode procurar o Procon.

FESTAS

Para festas infantis ou de casamento, o consumidor terá que conversar com cada fornecedor para saber quais são as opções. Em geral, as empresas estão remarcando os eventos sem cobrar taxas. Porém, se houver uma cobrança e o consumidor entender como indevida, ele pode entrar em contato com o Procon. Recomendação é formalizar o que foi decidido.

Após a empresa e o consumidor chegarem em uma decisão, é preciso formalizar o que ficou acordado para não haver cobranças indevidas. Não precisa ir até o lugar. Vale troca de mensagens no celular e emails, por exemplo. Cancelamento deve ser negociado com a empresa. Caso o consumidor prefira cancelar o evento ou o serviço, é preciso conversar primeiro com a empresa. Os contratos preveem cláusulas de cancelamento. Porém, por ser uma situação excepcional, consumidor e empresa podem tentar um cancelamento sem multas. Se o consumidor ficar em dúvida se a proposta da empresa é abusiva ou não ele pode se dirigir ao Procon.

Se o pagamento ainda estava sendo feito, de forma parcelada, a empresa poderá devolver o dinheiro e entrar em contato com a operadora de cartão para que a cobrança pare de ser feita. Se a cobrança continuar, o consumidor pode entrar em contato diretamente com a operadora de cartão. Se a empresa afirmar que já teve gastos com o evento, por exemplo, o consumidor poderá pedir o detalhamento desses gastos.

O consumidor pode tentar negociar com fornecedor, pedir para mostrar as despesas para chegar em um acordo. Se uma solução amigável não acontecer, vai para a Justiça. Todos podem ter razão.

Ao buscar a Justiça, por ser uma situação excepcional, os dois lados podem alegar que cancelaram o contrato por força maior.

A empresa pode dizer que não prestou o serviço por recomendações das autoridades e, por isso, não pode arcar com um prejuízo. O consumidor poderá dizer que só cancelou o evento por ser obrigado, não por vontade própria.

A decisão dependerá do entendimento do juiz.

PLANOS DE SAÚDE ALTERAÇÃO NO ROL DE PROCEDIMENTOS EM FACE DO CORONAVÍRUS

A diretoria colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) aprovou a inclusão do exame de detecção do Coronavírus no Rol de Procedimentos obrigatórios para beneficiários de planos de saúde.

1 - O exame para detecção do Coronavírus (Covid-19) é coberto pelos planos de saúde? Desde quando? Sim, o exame para detecção do Coronavírus foi incluído pela ANS no Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde e é, portanto, de cobertura obrigatória aos beneficiários de planos de saúde com segmentação ambulatorial, hospitalar ou referência. A medida vale a partir de 13/03/2020 – data de publicação da Resolução Normativa nº 453 no Diário Oficial da União (DOU).

2 – Em que casos deve ser feito o exame? O exame deverá ser feito nos casos em que houver indicação médica. O médico assistente deverá avaliar o paciente de acordo com o protocolo e as diretrizes definidas pelo Ministério da Saúde, a quem compete definir os casos enquadrados como suspeitos ou prováveis de doença pelo Coronavírus (Covid-19) que terão direito ao teste. Nas situações em que o médico verificar que o exame é indicado, deverá orientar o paciente a procurar sua operadora para pedir indicação de um estabelecimento de saúde da rede da operadora apto à realização do teste. É preciso ficar atento, pois o conhecimento sobre a infecção pelo Coronavírus (Covid-19) ainda está em construção e os protocolos e diretrizes podem ser revistos a qualquer tempo.

3 - Caso suspeite que esteja infectado com o Coronavírus, como o beneficiário deve proceder? Cada operadora de plano de saúde definirá o melhor fluxo para atendimento de seus beneficiários, portanto, a orientação é que o usuário que desconfie que está com Coronavírus entre

primeiramente em contato com a operadora e se informe sobre os locais de atendimento.

4 - Os planos de saúde cobrem o tratamento dos problemas de saúde causados pelo coronavírus? Sim, os planos de saúde já têm cobertura obrigatória para consultas, internações, terapias e exames que podem ser empregados no tratamento de problemas causados pelo Coronavírus (Covid-19). É importante esclarecer que o consumidor tem que estar atento à segmentação assistencial de seu plano: o ambulatorial dá direito a consultas, exames e terapias; o hospitalar dá direito a internação.

5 – Caso ainda tenha dúvidas, como o beneficiário de plano de saúde deve ser informar? O usuário deve sempre procurar informações e orientações junto à operadora do seu plano de saúde. A ANS está orientando as empresas para que disponibilizem em seus portais na internet e disseminem através de seus canais de relacionamento informações sobre o atendimento e a realização do exame e ofereçam canais de atendimento específicos para prestar esclarecimentos e informações sobre a doença aos seus usuários.

O QUE ESTÁ SENDO FEITO PARA PROTEGER A RENDA E O EMPREGO DO TRABALHADOR

Diante da crise causada pela pandemia do novo coronavírus, o governo vem anunciando diversas medidas para proteger a renda do trabalhador e dos segurados do INSS. As medidas contemplam desde os trabalhadores formais e autônomos até os desempregados, aposentados e pensionistas.

1. AUXÍLIO PARA AUTÔNOMOS, DESEMPREGADOS E MEIs

Qual é a proposta: pagar um auxílio para proteger os trabalhadores autônomos, desempregados e microempreendedores individuais de baixa renda que não recebem outro benefício assistencial do governo.

2. QUEM PODERÁ RECEBER

O os trabalhadores autônomos, desempregados e microempreendedores individuais que integrem família de baixa renda e sejam maiores de 18 anos. Essas pessoas não podem estar recebendo aposentadoria, Bolsa

Família, Benefício de Prestação Continuada (BPC) ou seguro-desemprego. Caso estejam, não serão elegíveis.

3. QUAL SERÁ O VALOR

R\$ 200 (Duzentos reais) por mês.

4. POR QUANTO TEMPO

03 (três) meses.

5. COMO EU FAÇO PARA RECEBER

A metodologia exata ainda está sendo estudada, mas a ideia é criar uma espécie de cartão virtual e a pessoa poder sacar em qualquer banco público o dinheiro. O governo também estuda lançar um site para a pessoa poder solicitar o benefício e ter acesso a esse cartão.

DA MEDIDA PROVISÓRIA 927/2.020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado 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), e dá outras providências

Durante o estado de calamidade pública o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Diz o Art. 3º que para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da

renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

DO TELETRABALHO

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, sendo a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, devendo ser a medida notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Durante o estado de calamidade pública o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, sendo que as férias não podem ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

DO BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente e ainda o recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória.

Durante o estado de calamidade pública é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

AUXÍLIO TRABALHADOR QUE TIVER SALÁRIO REDUZIDO

1 - Qual é a proposta: O governo vai antecipar um auxílio ao trabalhador que tiver o seu salário reduzido Devido ao programa antidesemprego.

2 - Quem poderá receber: Trabalhadores que recebem até 2 salários mínimos e tiverem redução de salário e jornada receberão uma antecipação de 25% do que teriam direito mensalmente caso requeressem o benefício do seguro-desemprego. Depois, o valor que será antecipado será descontado quando ele for demitido e for receber o seguro-desemprego do governo.

3. Qual será o valor: Depende do valor de seguro-desemprego que a pessoa teria direito caso fosse demitida. O valor mínimo será R\$ 261,25 (25% de um salário mínimo de seguro-desemprego) e o teto será de 381,22 (25% de dois salários Mínimos).

AUXÍLIO-DOENÇA E BPC SEM PERÍCIA MÉDICA

Qual é a proposta:

O governo vai dispensar o trabalhador deficiente ou que vier a se acidentar de ir até uma agência do INSS para fazer a perícia médica, hoje obrigatória. Quem poderá receber: Pessoas de baixa renda com deficiência e

trabalhador que comprove estar temporariamente incapaz para o trabalho, em decorrência de acidente ou doença. Qual será o valor: Continua a atual regra de cálculo do auxílio-doença e do BPC. No caso do auxílio-doença, o valor varia conforme a renda atual da pessoa. Já o BPC é igual a um salário mínimo (R\$ 1.045).

Como eu faço para receber: Os novos segurados precisarão apenas apresentar um atestado médico que prove que eles têm direito ao benefício. Esse atestado deverá ser anexado dentro do site ou aplicativo MEU INSS. O atestado poderá ser obtido junto ao médico particular. Os peritos do INSS vão analisar remotamente o atestado e aprovar o pagamento do benefício.

SUSPENSÃO RECOLHIMENTO SIMPLES NACIONAL

Qual é a proposta: O governo vai suspender por três meses o recolhimento da parte de impostos que vão para a União das empresas optantes pelo Simples Nacional (regime tributário destinado a pequenas e médias empresas). A medida visa retardar essa despesa que os empregadores têm e, com isso, evitar demissões.

Como funcionará: por três meses, as empresas não precisarão depositar o valor que devem para a União de impostos. Os valores serão cobrados posteriormente, em data a ser definida pelo governo conforme o andar da crise.

O que muda para o trabalhador: nada muda para o trabalhador. A medida busca retardar a cobrança de imposto e, assim, reduzir os custos das empresas para que elas não demitam nesse período de crise.

ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Qual é a proposta: O governo vai antecipar o 13º que os aposentados e pensionistas do INSS têm direito. Em geral, a primeira parcela do 13º é paga no começo do segundo semestre e a segunda, em dezembro.

Quando será pago:

1ª parcela será paga de 24 de abril a 8 de maio e a 2ª parcela de 25 de maio a 5 de junho. A data exata do pagamento vai variar conforme o número final do benefício do segurado.

Como faço receber: Continuará a receber normalmente, em sua conta informada ao INSS.

As informações aqui contidas estão atualizadas até o dia 23 de março de 2.020.

Assim sendo, nosso escritório está a disposição para qualquer dúvidas e informações.

Entre em contato agora mesmo

DR. EDISON DE MELLO SANTOS – OAB/PR 7.045

DRA. SHIRLEY TEREZINHA BONFIM – OAB/PR 18.667

<mailto:mellosantos@hotmail.com>

(41) 99943-7900

(41) 99873-4281

http://api.whatsapp.com/send?l=pt_BR&phone=5541999437900

http://api.whatsapp.com/send?l=pt_BR&phone=5541998734281