



## PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

**INFORMATIVO de 24/03/2020 – COVID-19**

### **1. Introdução:**

Com o desenrolar dos impactos jurídicos e econômicos do COVID-19, imaginamos que nos próximos meses viveremos o momento de maior renegociação e discussão de contratos da história contemporânea do Brasil.

Felizmente ou infelizmente, nossa tradição pacífica nunca impôs um cenário parecido ao país, de forma que nossos costumes, nossa legislação e nosso judiciário não possuem precedentes para enfrentar a limitação de atividades comerciais e de direitos fundamentais, como o a circulação de pessoas.

Há um movimento governamental que deve tomar corpo nos próximos dias com a edição de normas que definam regras claras e objetivas a propósito da alocação dos riscos financeiros já vividos e que estão por vir, inclusive por meio de moratórias setoriais. Isso é fundamental porque a economia não se beneficiará de uma avalanche de disputas.

Em suma, o cenário ainda é incerto

Por isso, o escritório PERES E AUN manterá este informativo para auxiliar nossos clientes nesse período de crise e ajudá-los a passar por essa fase com a maior segurança possível.



## **2. DIREITO CIVIL – Direito do Consumidor - Os impactos do COVID-19 nos Contratos de Consumo:**

As volumosas e ágeis relações de consumo já estão sendo afetadas pela quarentena que já é presente em nossas vidas neste momento no estado de São Paulo. Portanto, com o objeto de auxiliar fornecedores e consumidores, elaboramos estes breves comentários pautados em temas que refletem as dúvidas mais frequentes e, com isso, auxiliá-los na melhor condução dos contratos de consumo e apoiá-los na tomada de decisões negociais difíceis que os próximos meses trarão.

Ressaltamos, porém, que este texto não substitui a análise de cada relação, cada contrato e cada conjunto de fatos.

### **A força maior na Relação de Consumo:**

Dada a proteção legal que o Código de Defesa do Consumidor confere ao consumidor, é possível de que o judiciário conclua pela aplicação da força maior apenas em benefício do consumidor. Porém, nos parece que o entendimento mais equilibrado e adequado ao momento seria permitir a aplicação da força maior ao fornecedor também, com base em regras gerais contidas no Código Civil e princípios gerais de Direito.

### **O contrato descumprido por causa do COVID-19 no caso de fechamento das instalações do fornecedor determinado pela quarentena:**

Não resta dúvida de que é caso de força maior. Dessa forma, não há responsabilidade por perdas e danos, mas apenas pela devolução dos valores.

### **Reflexos da aplicação da força maior nos contratos:**

A aplicação da força maior não significa que o contrato estará encerrado. Pode ser possível o cumprimento parcial ou com atrasos, o que resultará na manutenção do contrato.

É também possível que em alguns casos ocorra o agravamento drástico do custo de manutenção do contrato por decorrência do COVID-19, isso autoriza a renegociação ou a revisão judicial do contrato para adequá-lo à nova realidade

### **A desistência do contrato por força do COVID-19:**

Nos casos em que os riscos decorrentes de receber a prestação contratada forem insuportáveis a ponto de retirar qualquer interesse útil do credor no contrato, ou a manutenção do contrato depender de violação a deveres legais ou contratuais perante terceiros, o contratante poderá desistir do contrato.

Vale ressaltar que a desistência deve ser realizada no menor prazo possível, para mitigar danos ao outro contratante, e ficará mantida a obrigação de restituição de valores já pagos.

**Os prejuízos de contratos já cumpridos:**

O judiciário brasileiro nunca enfrentou o desafio de alocar danos por fortuito na escala em que os próximos meses prometem.

Em regra:

- a) Os prejuízos sofridos no curso de execução de prestação (produto não entregue; serviço não prestado) são do devedor; e
- b) os prejuízos sofridos por inutilidade de prestação desempenhada (produto entregue; serviço prestado), mesmo que parcialmente, são do credor.

**Obrigações de informação e proteção da outra parte e regras de boa-fé:**

A força maior não é um salvo conduto para o descumprimento de obrigações. As obrigações de boa-fé, de informação e de proteção da outra parte sobrevivem à força maior.

**O momento da assinatura do contrato:**

A força maior é aplicada quando o evento que impede o cumprimento da obrigação é considerado imprevisível. Portanto, se o contrato foi assinado durante a pandemia do COVID-19, ele provavelmente será considerado válido e sujeito a indenização por perdas e danos, pois presume-se que a pandemia não era imprevisível no momento da assinatura do contrato.

Recomendamos que neste caso os riscos e consequências sejam previamente discutidos e previstos contratualmente.

**O momento do descumprimento do contrato:** A defesa de força maior só será justificada quando o contrato for descumprido após a expansão dos efeitos da pandemia. Antes disso, não.

**Os deveres contratuais decorrentes da pandemia do COVID-19:** Com o surgimento de riscos sanitários e de logística, aumentaram os deveres de cuidado que os fornecedores devem adotar evitar danos aos consumidores.

**Ézio Antonio Winckler Filho**

ezio.winckler@pereseaun.com.br

Cel.: 14 9114.0226

Skype: eziowk@hotmail.com

**Marcelo Mariano**

Marcelo.mariano@pereseaun.com.br

Cel. 14 98114.4000

Skype: marcelo.mariano@hotmail.com



### **3. DIREITO TRIBUTÁRIO – Novidades Legislativas:**

#### **Reflexos da MP nº 927, de 22 de março de 2020:**

A medida provisória em destaque dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do Estado de Calamidade Pública e Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19).

Dentre tais medidas, destacamos os artigos 19 a 25, que se refere à suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências março, abril e maio de 2020.

O pagamento das obrigações referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, poderá ser realizada de forma parcelada - em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de junho de 2020, sem a incidência de atualização, multa e encargos.

Para fazer jus à prerrogativa de suspensão, o empregador fica obrigado a declarar as informações relativas aos empregados e contribuições devidas até 20 de junho de 2020, na GFIP. Respectivas informações importarão em confissão de dívidas e constituirão título hábil para a cobrança do crédito de FGTS, assim como, os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei n. 8036/1990. O inadimplemento das parcelas importará em bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Obs.: Os parcelamentos de débitos do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade do FGTS.

#### **Validade das certidões fiscais – Portaria 555/2020:**

A Portaria Conjunta nº 555/2020, publicada na data de hoje (24/03/2020) prorroga por 90 dias a validade das Certidões Negativas de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) e Certidões Positiva com Efeitos de Negativa de (CPEND), contadas a partir da data de hoje.

#### **Suspensão dos julgamentos no TIT – Tribunal de Impostos e Taxas:**

O Presidente do Tribunal de Impostos e Taxas (TIT), considerando a Declaração por parte da Organização Mundial de Saúde (OMS de pandemia de Covid-19, causada pelo Novo Coronavírus, no dia 11 de março de 2020), bem como a Orientação do Ministério da Saúde para que se evitem aglomerações de pessoas em locais fechados, resolve suspender as sessões de julgamento das Câmaras Julgadoras e da Câmara Superior entre os dias 23/03/2020 e 30/04/2020, bem como a não realização neste mesmo período de publicação de intimações no âmbito do Contencioso Administrativo Tributário. Esclarece, contudo, que os prazos em curso não serão suspensos.



**José Orivaldo Peres Jr.**

jose.peres@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99775.2059

Skype: tributaria@pereseaun.com.br

**Gustavo Justo**

gustavo.justo@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99152.8177

Skype: gujusto@hotmail.com



#### **4. DIREITO DO TRABALHO – Maiores esclarecimentos sobre os impactos do COVID-19 no Contrato de Trabalho:**

Considerando-se o atual cenário e seus possíveis impactos nas relações de trabalho, seguem maiores esclarecimentos sobre as medidas que passam a ser possíveis para reduzir o impacto desta crise.

##### **A negociação individual:**

A negociação individual, com preponderância ao negociado coletivamente e a legislação, respeitando-se a Constituição. A reforma trabalhista privilegiou o negociado sobre o legislado, através de negociação coletiva entre as empresas e o sindicato. No entanto, diante do estado de força maior na qual estamos atravessando, a MP acena com a possibilidade de acordos individuais que deverão ser redigidos em observância estrita ao ordenamento legal.

##### **A alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho:**

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 e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, inclusive para estagiários e aprendizes.

##### **A antecipação de férias individuais, e flexibilização do prazo de comunicação e pagamento:**

Durante o estado de calamidade pública a que se refere a MP, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, com prioridade aqueles que estejam no grupo de risco. Poderá ainda 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.

##### **A antecipação, inclusive, de períodos futuros a título de férias:**

Por conta do período excepcional que vivemos, a MP traz a possibilidade adicional do empregado e empregador negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

##### **A concessão de férias coletivas com flexibilização do prazo para comunicação e demais providências administrativas:**

Houve a flexibilização da engessada CLT. A partir de então, a MP permite que o empregador a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com



antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos. Houve a dispensa de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho) e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

#### **A antecipação e aproveitamento de feriados:**

Durante o estado de calamidade pública, 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, esses feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

#### **A instituição de banco de horas com flexibilização de compensação:**

Durante o estado de calamidade pública, 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 de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, sendo que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

#### **A suspensão de exigências administrativas em matéria de segurança do trabalho:**

A exemplo da suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames admissionais, devendo os referidos exames serem realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento da calamidade pública, a suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho e manutenção da CIPA. Importante atentar que a norma em nenhum momento autoriza o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, permanecendo a obrigação das empresas em manterem um ambiente do trabalho seguro.

#### **O diferimento do recolhimento a título de FGTS:**

A MP suspendeu 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,



prevendo a possibilidade de parcelamento dessas últimas competências. Para usufruir da prerrogativa prevista, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador ficará obrigado a cumprir normalmente a obrigação.

#### **A flexibilização de jornada ao pessoal da saúde:**

A MP permite aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, bem como adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado, com a possibilidade de compensação, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

#### **Suspensão dos prazos processuais para defesa e recursos administrativos:**

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

#### **A prorrogação de acordos coletivos:**

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 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.

#### **A alteração de condições referentes às fiscalizações do trabalho, dentre outras questões:**

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, os Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncias, situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação, ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de

acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

#### **A licença remunerada:**

A Lei nº 13.979/2020 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. No seu art. 3º, §3º, há previsão de abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas





preventivas acima, para que não haja propagação do vírus. O artigo 133 da CLT, também prevê a possibilidade de o funcionário gozar licença remunerada (paga pelo empregador), que caso seja maior que 30 dias acarretará perda do direito às férias, devendo tal interrupção ser anotada na carteira de trabalho.

#### **Redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho:**

De acordo com o artigo 611-A da CLT c/c artigo 7º, VI da CF, o acordo coletivo ou a convenção coletiva pode prever a suspensão contratual ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento. Aqui deve haver necessariamente a participação do sindicato dos empregados, por se tratar de acordo coletivo ou convenção coletiva. Há que se ressaltar o previsto no artigo 503 da CLT, que prevê como lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo. Ressalta-se a necessidade de participação do sindicato, visando conferir segurança jurídica.

#### **Extinção do contrato por acordo entre as partes:**

A Reforma trabalhista trouxe a possibilidade de o contrato de trabalho poder ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com o pagamento das seguintes verbas: (i) por metade - o aviso prévio, se indenizado; e multa do fgts, (ii) por inteiro: das demais verbas. Sendo importante destacar que nessa modalidade é permitida a movimentação da conta do FGTS limitada a 80%, não havendo possibilidade de habilitação no seguro desemprego.

#### **Rogério Adriano Perosso**

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

#### **Dayse Almeida**

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

**PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS**