

## **INFORMAÇÕES PARA NOSSOS CLIENTES, PARCEIROS E COLABORADORES**

A COVID-19 (causada pelo novo coronavírus denominado SARS-CoV-2) tornou-se uma pandemia e os reflexos deste quadro, além de ecoarem na rotina de todos, repercutirão de maneira especial nas várias áreas do Direito, exigindo dos seus operadores um permanente estado de atenção às demandas que estão por vir.

Em decorrência desta situação, temos monitorado todos os acontecimentos e estamos seguindo as diretrizes e recomendações dos órgãos oficiais. Agimos preventivamente para manter um ambiente seguro e, ao mesmo tempo, garantir a excelência do atendimento a nossos Clientes. Em caso de agravamento da situação, nosso escritório está se preparando para atuar remotamente, sem interrupção, mantendo a costumeira agilidade e qualidade dos trabalhos.

Apesar de não termos casos confirmados no Escritório, por conta do número crescente de casos no Brasil e no mundo, intensificamos as medidas de prevenção, conforme abaixo:

### **Trabalho Remoto**

Temos toda a tecnologia necessária e operante para trabalhar remotamente, sem interrupções. Nossa infraestrutura vem sendo utilizada antes mesmo do evento Covid-19, sendo recentemente reforçada. Nos últimos dias, intensificamos e ampliamos os testes de estresse dos sistemas.

### **Eventos e reuniões**

Reavaliamos cada evento programado, dando preferência a formatos que evitam a presença física. Com relação a reuniões com clientes, priorizaremos contatos via sistemas de tele e videoconferência.

### **Viagens**

Cada viagem é analisada, de forma a garantir a segurança de nosso pessoal, e ao mesmo tempo cumprir prazos e compromissos de nossos Clientes.

### **Escritório**

Reforçamos as orientações com os cuidados e higiene pessoal. Além disso, intensificamos a limpeza dos espaços e disponibilizamos álcool gel em mais pontos do escritório.

Nosso compromisso é com o monitoramento constante e com ações de prevenção. Em paralelo, estamos prontos, com toda a tecnologia necessária, para atuar, como sempre, em estreita parceria com nossos Clientes.

Colocamo-nos à disposição para ajudar a todos os nossos parceiros e clientes, buscando caminhos e tomando decisões que minimizem os impactos causados por este delicado momento.

Por fim, deixamos aqui nossas recomendações para os aspectos jurídicos mais sensíveis e que têm representado um volume de destaque nas questões a nós encaminhadas nos últimos dias.

## **CONSUMIDOR**

Chamamos a atenção para alguns de muitos aspectos relevantes que certamente pautarão parte das discussões daqui para frente, sobretudo nas relações de consumo, haja vista as inúmeras contratações desfeitas e outras tantas que virão em tempos conturbados.

Destacamos, neste contexto, o art. 6º do Código de Defesa do Consumidor, no qual encontramos os direitos básicos do consumidor, em especial: (i) a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos; (ii) a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços; (iii) a modificação das cláusulas contratuais que estabeleçam prestações desproporcionais ou sua revisão em razão de fatos supervenientes que as tornem excessivamente onerosas.

Neste sentido, elencamos abaixo alguns cuidados que merecem especial atenção neste momento:

- É importante que o fornecedor reforce o dever de disponibilizar informações claras e precisas aos consumidores sobre seus produtos e serviços;
- Lembrar sempre de que a responsabilidade do fornecedor perante os consumidores é, em regra, objetiva e solidária;
- Somente em algumas hipóteses é possível a exclusão de responsabilidade, as quais são previstas em lei na qualidade de exceção;
- O caso fortuito ou força maior podem ser invocados como hipótese de exclusão de responsabilidade do fornecedor, contudo, é de suma importância que o fornecedor adote medidas mitigadoras, caso haja impossibilidade de prestação do serviço ou entrega do produto contratado;
- Nos casos de cancelamento do produto ou serviço por solicitação do fornecedor, deverá haver restituição dos valores pagos pelo consumidor ou reagendamento do serviço e da entrega do produto;
- Nos casos de cancelamento do produto ou serviço por solicitação do consumidor, o fornecedor deverá avaliar o caso concreto e, sempre que admissível, tentar chegar a um acordo com o consumidor, evitando reclamações em órgãos de defesa ou mesmo ações judiciais; e
- Ficando impossibilitada a composição, cabe ao fornecedor ponderar sobre a possibilidade de cobrança das multas contratuais previstas, face à eventual inevitabilidade do cancelamento.

As medidas acima são importantes como prevenção, uma vez que o consumidor poderá utilizar este evento (pandemia) imprevisto como motivação para revisão, rescisão ou resolução de contratos no âmbito das relações de consumo.

Por fim, cabe a observação da existência de regras específicas que devem ser avaliadas conforme o produto ou serviço colocado no mercado, com vistas à sua aplicação de acordo com as normas que regem as relações de consumo.

## **OBRIGAÇÕES**

Os impactos da COVID-19 nos contratos podem ser diversos, desde atrasos na entrega de mercadorias, paralisação na prestação dos serviços até a impossibilidade na sua execução.

Tendo em vista que cada contrato tem sua particularidade e sua subjetividade, é importante analisar caso a caso antes de tomar qualquer medida drástica ou solicitar sua rescisão. Entretanto, alguns princípios, institutos e orientações de conduta podem ser utilizados em comum para todas as situações. Abaixo elencamos alguns deles:

- **Força maior**. O Código Civil traz a previsão em seu artigo 393 da figura da força maior. Segundo esse artigo, “o devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado”. Neste sentido, poderia a COVID-19 ser utilizada como alegação para descumprimento contratual? A resposta simplificada seria sim, porém, a simples alegação de força maior não é suficiente. É necessário demonstrar o nexo causal entre o evento e a impossibilidade do cumprimento da obrigação. Ou seja, é necessário demonstrar que em razão dos efeitos da COVID-19 tornou-se impossível o cumprimento do contrato. Por exemplo: matéria prima que, importada da China, não foi entregue e impossibilitou o cumprimento de determinado contrato.
- **Razoabilidade entre as Partes**. Necessário que a razoabilidade entre as partes, sempre louvável, esteja ainda mais presente e respeitada nestes tempos de COVID-19. Com as mudanças bruscas no cenário global é preciso ter em mente que mais importante do que ter um contrato em curso é a segurança de que possa ser cumprido. Dessa forma, as partes devem se valer de razoabilidade em eventual renegociação de cláusulas, buscando sempre a continuidade dos negócios.
- **Boa-fé**. Princípio norteador da elaboração dos contratos e, também, da respectiva execução. Vale o registro de que, em casos de judicialização dos contratos, será sempre observada pelo juiz a boa-fé das partes. Dessa forma, medidas mitigadoras dos impactos negativos no contrato e a possibilidade de renegociações de cláusulas de difícil execução, dentre outras, devem ser encorajadas, tendo em mente sempre a continuidade dos negócios.

Por fim, cabe mencionar os cuidados que devem ser tomados na celebração de novos contratos neste momento de crise:

- é importante que todas as partes estejam conscientes da volatilidade do atual momento e de toda a cadeia necessária para se realizar o contrato (p.e., em caso de fornecimento, necessário entender como chega a matéria prima, como será tratada na fábrica, etc...); e
- é igualmente importante que as principais preocupações e obrigações estejam redigidas de forma clara no respectivo instrumento para que não haja posterior discussão.

## **TRIBUTÁRIO**

A área tributária tem sido foco de grande ansiedade e atenção, na medida em que são esperadas do Governo providências que ajudem a sociedade a passar por este momento de crise, agora intensificada sobremaneira pela COVID-19.

Nos dias 16, 17 e 18 deste mês de março, foram anunciadas diversas medidas pelo Ministério da Economia, as quais serão regulamentadas e publicadas nos próximos dias. Dentre elas, seguem as que impactam a carga tributária:

- Para proporcionar mais capital de giro, o Governo suspenderá por três meses o prazo para empresas pagarem o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e também a parte referente à parcela da União no Simples Nacional;
- Também nesse sentido, as contribuições devidas ao Sistema S sofrerão redução de 50% por três meses, buscando não afetar o caixa das empresas; e
- A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) suspenderá atos de cobrança e facilitará a renegociação de dívidas em decorrência da pandemia.

## TRABALHISTA

Os impactos nas relações de trabalho serão inevitáveis e despertarão inúmeras dúvidas e questionamentos. Vislumbrando períodos de paralisação e suspensão da atividade laboral, trazemos abaixo algumas considerações que julgamos relevantes:

- É possível a concessão de licença remunerada aos empregados. Como esta licença decorre de fato considerado força maior, **caso o afastamento dure mais que 30 dias**, perderá o empregado direito a eventuais férias, tendo início nova contagem de período aquisitivo;
- Entendemos que a decisão no sentido de determinar que o empregado fique em casa sem receber salário não é uma opção juridicamente respaldada, pois, apesar da determinação de ficar em casa decorrer de fato que não está no controle da empresa, este mesmo fato também não pode ser atribuído ao empregado. Assim, neste caso, entre a necessidade do empregador e a do empregado, a segunda será privilegiada em eventual discussão judicial;
- Uma saída seria instituir um acordo de compensação de jornada, como banco de horas (diante de confirmação se não há proibição expressa em firmar tal acordo de forma individual na Convenção Coletiva da respectiva categoria). Assim, tal acordo teria prazo de seis meses, o que impõe dizer que o empregado deverá compensar essas folgas neste mesmo período. Por outro lado, em havendo termo do acordo e não sendo possível a compensação, entendemos não haver respaldo a postura de descontar do empregado os dias ou horas não trabalhadas, pois, como dito acima, decorre de ausência da qual não deu causa. Em resumo, para ser “vantajoso” para a empresa, necessário que o empregado pague esses afastamentos com a realização de horas extras após a normalização da atividade. Se o empregador já possuir o acordo firmado, basta a inclusão dessas horas no banco. O banco de horas, portanto, mostra-se como uma opção muito interessante, na medida em que (i) existe a possibilidade de compensar essas folgas posteriormente; e (ii) dá para ser feito direto pela empresa, sem a necessidade de pedir autorização ou participação do sindicato;
- Para casos onde haja um mínimo de previsibilidade de quando parar e até quando durará essa parada, uma boa opção seria conceder férias coletivas. Lembramos que as férias, coletivas ou individuais, devem ser avisadas ao empregado com um mínimo de 30 dias de antecedência, além da necessidade de informarem ao sindicato e ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho e Emprego);
- Com relação à redução de jornada, existem duas possibilidades: a primeira de reduzir e continuar com a mesma remuneração, o que demandaria apenas um adendo ao contrato de trabalho de modo a deixar claro que a redução é temporária, ou implementá-la de modo informal, apenas dispensando o empregado do cumprimento da obrigação; a segunda de reduzir a jornada com a correlata redução salarial. Esta envolve risco, embora baixo, tendo em vista o estado de calamidade pública. De todo modo, para a redução da jornada é essencial a participação do respectivo sindicato;
- Existe ainda a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional. Neste caso, também haveria a dependência de participação do sindicato, embora

seja pouco usual esta opção para uma implementação de forma geral para todos os empregados.

Cabe esclarecer que as orientações acima se aplicam a empregados não infectados. Empregados infectados e aqueles com suspeita de infecção devem ser afastados do trabalho, sendo as faltas consideradas justificadas, nos termos da Lei 13.979/20. Empregados com atestados superiores a 15 (quinze) dias devem ser encaminhados ao INSS para afastamento previdenciário, ficando o empregador responsável pelo pagamento dos primeiros quinze dias.

Ressaltamos, por fim, que as informações aqui constantes levam em conta a legislação vigente. Há forte indicação de que haverá alteração na legislação, de modo a flexibilizar a possibilidade diminuição de jornada e conseqüentemente de salário, desde que respeitado o valor do salário mínimo mês/hora.

Do mesmo modo, existe possibilidade de diminuição do prazo para aviso de férias individuais ou coletivas. Serão estabelecidas, muito provavelmente, regras para pagamento do FGTS, ao que tudo indica, com postergação de data de vencimento.

Também é muito importante acompanhar a movimentação do sindicato da categoria. Alguns sindicatos, compreensivos com o momento delicado pelo qual o país passa, saíram na frente, lançando aditivos de Convenções Coletivas, relativizando direitos e obrigações, desde que se observe a contrapartida de manutenção de emprego.