

## CONSIDERAÇÕES ACERCA DO ENFRENTAMENTO E SUPERAÇÃO DO CORONAVÍRUS

Desde o início da pandemia que acomete a cidade de São Paulo, ora epicentro no Brasil da pandemia COVID-19, no esforço de informar e preservar a saúde de todos, nosso escritório criou um plano de contingência para definir algumas ações de prevenção contra o contágio pelo Covid-19.

Seguindo todas as orientações das autoridades sanitárias e, em especial do Governo de São Paulo, no sentido de assegurar a saúde de todos, nossos trabalhos desde o último dia 18 de março têm sido desempenhados de modo remoto (*home office*) como medida protetiva.

Neste sentido, em frente ao desafio que nos foi imposto, a **ALA Consultoria e Administração** continuará operando normalmente, em regime *home office*, para evitar que a pandemia tenha reflexos no atendimento aos nossos parceiros e Recuperandas. Assim, a ALA conta com aparatos tecnológicos e virtuais para continuarmos atuando e não perdermos o contato, o qual poderá ser realizado através de atendimentos (sempre que houver necessidade) por intermédio de videochamada, “calls” e aplicativos de mensagens instantâneas. **Todos os nossos Profissionais estarão disponíveis por e-mail, skype e telefone.**

Diante dessas considerações, é de se verificar que desde a declaração de pandemia<sup>1</sup> pela COVID-19 pela OMS (Organização Mundial de Saúde) no último dia 11 de março, os órgãos estatutis de saúde apresentaram medidas a serem tomadas para evitar a proliferação da Covid-19, como redução de reuniões, de aglomerações de pessoas e de viagens internacionais. Tais recomendações foram acatadas por diversos países,

---

<sup>1</sup> Segundo a OMS, a pandemia é uma disseminação mundial de uma nova doença, que possui presença da doença em ao menos dois continentes, sendo tal doença transmitida entre seres humanos.

principalmente no setor público, e por algumas sociedades privadas, cada qual em um nível de restrições.

Em nosso país, o Governo Federal começou a adotar medidas de apoio a setores da economia frontalmente atingidos, como empresas de transporte aéreo, e medidas de proteção às populações vulneráveis, como ampliação do Bolsa Família e antecipação do 13º salário de aposentados e pensionistas do INSS.

No Estado de São Paulo houve a recomendação de que *“todos os shoppings e academias dos municípios da Região Metropolitana de São Paulo fiquem fechados até 30 de abril de 2020”*, assim como que *“empresários e lojistas concedam férias coletivas a funcionários durante o período de paralisação e evitem demissões”*.<sup>2</sup>

Por fim, no último dia 20/03, o Senado aprovou projeto de decreto legislativo (Decreto nº. 6/20) que reconhece que o país está em **estado de calamidade pública** em razão da pandemia do coronavírus.<sup>3</sup>

Neste sentido, diante de algumas medidas tomadas pelo Governo Federal, em especial à decretação de estado de calamidade pública<sup>4</sup>, foram tomadas medidas de contenção e proteção à população. Isto porque, a Lei de Responsabilidade Fiscal possui mecanismos que permitem suspender algumas medidas de ajustes nas contas públicas, para que seja possível aumentar os gastos em caso de decretação de estado de calamidade pública.

Na área do direito civil (daí incluídas as áreas: empresarial, societária, contratual e afins), esses impactos econômicos e de restrições implementadas podem vir a impossibilitar o cumprimento de obrigações contratuais, caracterizando, em tese e

---

<sup>2</sup> <http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/governo-recomenda-fechamento-shoppings-academias/>

<sup>3</sup> <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/03/20/em-sessao-historica-senado-aprova-calamidade-publica-contra-covid-19>

<sup>4</sup> O estado de calamidade pública é decretado por governantes em situações reconhecidamente anormais, decorrentes de desastres (naturais ou provocados) e que causam danos graves à comunidade, inclusive ameaçando a vida dessa população.

quando efetivamente existente essa relação causal, a **hipótese de caso fortuito ou força maior, ora excludente de responsabilidade previsto no art. 393 do CC**<sup>5</sup>.

Nesse sentido, considerando que a atual pandemia é um fato imprevisível, já considerado no país um estado de calamidade pública, pode-se afirmar que, em certo por sua dimensão, inegavelmente, **será possível demonstrar que o inadimplemento contratual decorreu de força maior. Isto porque, caberá exclusivamente ao devedor a comprovação da ocorrência do evento, bem como dos seus efeitos sobre o adimplemento do contrato, tudo a depender do exame de cada caso concreto pelo Poder Judiciário.**

Já na área de recuperações judiciais, a tendência é uma maior flexibilização de prazos e procedimentos considerados essenciais por causa da crise do coronavírus, a despeito do que têm ocorrido nas Varas de Recuperação Judicial da Capital do Estado de São Paulo.<sup>6</sup>

**Há, portanto, decisões acerca da dilação do prazo para suspensão das ações de cobrança contra a devedora, ora *stay period*, bem como da suspensão da fiscalização realizada nas empresas pelos administradores judiciais. Ainda, há decisões acerca da dilação do prazo de pagamento aos credores.**

Seguindo esta linha, **a ALA Consultoria e Administração sugere as Recuperandas, a instalação de um comitê gestor de crise dentro das empresas para fins de análise de projeção de fluxo de caixa, redução de despesas e renegociação de dívidas já existentes. Ainda, caso haja necessidade, que sejam também renegociados novos prazos e condições de pagamentos com os seus parceiros comerciais.**

---

<sup>5</sup> Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

<sup>6</sup> <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/03/23/juizes-adiam-assembleias-e-estendem-protECAo-a-empresas-em-recuperacao.ghtml>

Nas questões trabalhistas, foi publicado no último domingo (22 de março) Medida Provisória<sup>7</sup> nº. 927/20 que prevê medidas alternativas de enfrentamento do estado de calamidade pública pelos empregadores<sup>8</sup>.

Inicialmente, referida Medida Provisória permite ao empregado e ao empregador a celebração de acordo individual por escrito a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício e da renda. Logo no artigo 3<sup>a</sup> da MP, há uma série de medidas que podem ser adotadas pelo empregador, sendo as principais: **I - o teletrabalho (arts. 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup>); II - a antecipação de férias individuais (arts. 6<sup>o</sup> a 10<sup>o</sup>); III - a concessão de férias coletivas (arts. 11 e 12); IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados (art. 13); V - o banco de horas (art. 14); VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (arts. 15 a 17); VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação (art. 18); e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (arts. 19 a 25).**

Referida negociação entre trabalhador e empregado, além de ser feito de modo individual, terá validade ante a convenção coletiva de trabalho e a própria lei trabalhista. **Insta mencionar que a Medida Provisória terá validade durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia pela COVID-19, com prazo de duração até o final do ano de 2020.**

Seguindo as medidas alternativas propostas pelo Governo Federal, através da Medida Provisória, a ALA Consultoria e Administração **sugere as Recuperandas a adoção de plano de contingência para fins de preservação dos postos de trabalho e manutenção da renda dos trabalhadores.** Dentre as alternativas destacamos:

---

<sup>7</sup> <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>

<sup>8</sup> A Medida Provisória tem força de lei pelo período de 60 dias, prorrogáveis por igual período, até que seja apreciada pelo Congresso Nacional.

1. A realização do **teletrabalho** (teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação).

2. A **antecipação de férias individuais**, sendo que as mesmas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749/65. Com relação ao pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Medida Provisória, o mesmo poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. A **concessão de férias coletivas**, de modo que os trabalhadores deverão ser notificados com no mínimo 48 horas de antecedência.

4. O **aproveitamento e antecipação de feriados**, sendo que 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.

5. E, por fim, **a utilização de banco de horas**, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Ainda, 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.

Outra importante medida, é **o diferimento do recolhimento do FGTS e INSS**. Segundo a Medida Provisória, **os empregadores poderão fazer o uso desta prerrogativa independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade e da adesão prévia**.

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 legais, que deverá ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Para usufruir da prerrogativa prevista o art. 20 da Medida Provisória, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020.

Na hipótese de rescisão contratual, o recolhimento dos valores a título de FGTS, não terá a incidência de multa e encargos legais, caso o pagamento seja realizado dentro do prazo legal.

Por fim, em que pese a edição da Medida Provisória que prevê medidas alternativas ao contrato de trabalho, é de se mencionar que o art. 503 da CLT **prevê a redução da jornada e do salário em até 25%, em razão de “força maior”, o qual preserva o posto de trabalho**.

Claramente a Medida Provisória visa resguardar a saúde do empregado com o isolamento social, bem como, os empregos já existentes e a continuidade da atividade empresarial, dando ao empregador, na maioria das vezes sem necessidade de aval do empregado, o poder de escolher a alternativa mais viável nesse sentido.

Lembramos que todas essas disposições temporárias trazidas pela Medida Provisória possuem vigência enquanto perdurar o estado de calamidade, além de possuir outros requisitos formais e burocráticos a serem seguidos. Contudo, talvez

estejamos, pela primeira vez, vivendo os efeitos de um evento de “força maior”, situação que **possui previsão legal e dá amparo jurídico para medidas transitórias que pensem no bem maior em escala social (manutenção dos empregos).**

A ALA Consultoria e Administração alerta ainda acerca da adoção das medidas a serem adotadas pelos empregadores com vistas às alternativas trazidas pela Medida Provisória, visto a volatilidade das informações e mudanças legislativas que podem ocorrer neste período de enfrentamento da pandemia.

Destacamos que os Profissionais da ALA Consultoria e Administração estão à disposição para esclarecimentos necessários e informando em tempo real acerca de todas as medidas que serão tomadas pelo Governo Federal em todas as áreas.

Por fim, informamos que neste duro período, nos concentraremos para a superação juntos desta etapa difícil de epidemia e de incertezas econômicas, na esperança de que todos saberemos superar as incertezas e retomar todas as nossas atividades normalmente.

**ALA Consultoria e Administração**

Adriana Rodrigues de Lucena

OAB/SP 157.111