



Cibelle Freitas
ADVOCACIA

INFORMATIVO

COVID-19

**ALTERAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS NA
LEGISLAÇÃO: Trabalhista, Civil e Empresarial.**

ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Impactos do COVID-19 às empresas.....	4
3. Impactos do COVID-19 aos trabalhadores.....	8
4. Conclusão.....	10
5 Legislação sobre o COVID-19.....	11

1. INTRODUÇÃO

O cenário excepcional e inédito com a pandemia da COVID-19 trouxe e vem trazendo impactos econômicos, jurídicos e políticos em todo o mundo. E não seria diferente novas medidas legais para enfrentamento desta pandemia. A Cibelle Freitas Advocacia vem por meio deste informativo orientar empresas, colaboradores, fornecedores e parceiros para uma melhor tomada de decisão diante das incertezas que nos acomete neste momento.

O Governo Brasileiro passou a editar inúmeras medidas restritivas, em todas as suas esferas, começando, em essencial, pela Lei Federal 13.979, de 06/02/2020 em que estabelece medidas que visam à proteção da coletividade. E, via de consequência, em 20/03/2020, o Poder Legislativo aprovou o Decreto nº 6, de 20 de março de 2020, com o reconhecimento de calamidade pública no Brasil, configurando um motivo de força maior.

Daí por diante se viu inúmeras novas legislações foram publicadas numa tentativa de mitigar intempéries que podem ocorrer e superar este grande infortúnio da melhor forma possível.

Contudo, é crescente a preocupação com os desdobramentos que a estagnação da economia trará para o futuro das empresas e, como consequência, muito se tem debatido, também no aspecto jurídico, uma forma de minimizar as perdas, preservar a continuidade da atividade empresarial e proteger os empregos.

Em meio a tantos questionamentos e incertezas, este escritório estrutura neste informativo as medidas já adotadas nos âmbitos empresarial, trabalhista e civil norteando com qualidade a todos os brasileiros.

Em suma, vale prevenir problemas futuros e estar sempre atento ao que diz a lei, a fim de acautelar e buscar uma orientação precisa de profissionais habilitados para lidar com as entrelinhas e as brechas não especificadas em lei.

2. Impactos do COVID-19 para as empresas.

É sabido que, em consequência, ao cenário excepcional que enfrentamos, vários Estados e Municípios decretaram o fechamento de estabelecimentos considerados não essenciais como uma das medidas para conter a contaminação e a proliferação do Covid-19, aplicando multa no descumprimento. Os estabelecimentos considerados não essenciais englobam boa parte do comércio, bares, restaurantes, escolas, proibição de eventos públicos, eventos esportivos etc.

Ademais, é cristalino que muitas empresas não possuem caixa suficiente para suportar esta paralisação, por óbvio, resultando em impontualidades nas obrigações, dificuldades de superar a iliquidez suportada pelos resultados negativos do fluxo de caixa, acrescidas de rescisões contratuais e falta de insumos, quiçá uma crise econômica e financeira sem precedentes.

A queda brutal nas receitas, a continuidade nas despesas e em alguns casos, com o efeito de terem que arcar com verbas rescisórias trabalhistas, bem como eventuais despesas financeiras decorrentes de compromissos pagos em atraso, aliados à incerteza do cenário que se apresenta, certamente levarão grande parte das empresas a um acentuamento da sua crise econômico-financeira, vindo a tornar-se insolventes, gerando assim, maior impacto negativo na economia do País e consequentemente de uma nova população recém lançada ao desemprego.

Entretanto, nosso ordenamento jurídico recomenda que, para evitar a insolvência e manter a unidade empresarial efetivamente produtiva, conservando os agentes da atividade e tendo condições de exercer a sua função socioeconômica em todos os seus aspectos, necessário tomar medidas extrajudiciais e judicial como:

- ✓ renegociação com credores para dilação de prazos e condições de pagamento;
- ✓ reestruturação societária, com a respectiva reorganização e substituição de administradores ou redefinição de órgãos de controle;
- ✓ operações societárias de fusão, incorporação ou cisão; alteração de controle societário, com ou sem transferência total do poder a grupos mais capacitados e capitalizados;
- ✓ renegociação do passivo trabalhista;
- ✓ dação em pagamento ou negociação para novação das principais dívidas;
- ✓ distribuição de pedido de Recuperação Judicial ou Extrajudicial, caso seja necessário.

Nestes momentos mais atípicos em que levam as empresas a importantes dificuldades, é que o empresário e/ou seus dirigentes, devem de forma ágil, buscar auxílio profissional de credibilidade,

quais sejam: Advogados, Consultores Empresariais, Administradores, Contadores, etc., de forma que possam rapidamente diagnosticar o cenário da empresa e sugerir medidas eficazes para reversão rápida do cenário desfavorável. Tem sido, infelizmente comum, em especial o empresariado brasileiro, buscar ajuda em momentos tardios, tornando a possibilidade de reversão do seu quadro, ainda mais difícil e quase sempre, mais onerosa e em alguns casos, até mesmo a impossibilidade da reversão do cenário.

O BNDES juntamente com o Ministério da Economia tomando várias medidas para auxiliar às empresas neste estado de calamidade pública com flexibilizações de financiamentos com objeto de custear a folha de pagamento e, assim, garantir e manter os empregos.

Recentemente, foi publicada a Medida Provisória (MP) 927/2020, 936/2020 e a 944/2020, ambas se referente a relação laboral. A MP 927/2020 dispõe sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. As principais medidas que o empregador poderá adotar são:

- ✓ empoderamento do teletrabalho (home office);
- ✓ antecipação de férias individuais;
- ✓ concessão de férias coletivas;
- ✓ aproveitamento de antecipação de feriados;
- ✓ regime especial de banco de horas;
- ✓ diferimento do recolhimento do FGTS; entre outros.

A MP 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em que permite a suspensão de contrato de trabalho por até 60 dias e prevê a redução de até 70% do salário mediante acordos individuais.

Já a MP 944/2020 institui um Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito para o pagamento de folha salarial de empregados. Este programa subsidia com taxas e juros menores operações de crédito em favor ao pagamento da folha salarial das empresas. É destinado aos empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019.

Importante informar que no dia 30/03/2020 o CNJ em Procedimento de Controle Administrativo decidiu favorável quanto a possibilidade de utilização do seguro garantia judicial, isto é, tanto o seguro garantia como a fiança bancária são equiparados ao dinheiro na ordem de preferência à penhora. Assim, há a possibilidade de liberação de valores depositados judicialmente mediante a formalização de um seguro garantia ou de uma fiança bancária, respeitados os demais requisitos. Esses valores depositados judicialmente podem auxiliar as empresas num momento em que o fluxo de caixa está severamente comprometido com os desdobramentos econômicos oriundos da pandemia de coronavírus. Ainda que a decisão do CNJ se refira a um expediente da Justiça do Trabalho, em analogia, poderá servir à pleitos em discussões tributárias e cíveis.

Ademais, o ordenamento jurídico brasileiro preceitua que em caso de imprevisão, como calamidade publicada, há presciência de revisão e resolução contratual para situações excepcionais. São inúmeros os contratos celebrados em uma realidade econômica e executados em um cenário de crise como estamos vivendo. A revisão contratual será imprescindível em muitos casos.

Para aquelas empresas que não podem evitar a recuperação extrajudicial ou mesmo judicial, a legislação também está sofrendo flexibilização, até porque essas empresas já vinham de cenários de dificuldades e é cristalino que sofrerão mais intensamente a crise que se instaura.

Recentemente, o CNJ aprovou recomendações para os tribunais sobre recuperação judicial a fim de conferir segurança jurídica diante da importância e urgência que este processo requer. E tem-se a previsão de mais medidas neste sentido com a apresentação de um projeto de lei pelo deputado Sr. Hugo Leal que prevê medidas de caráter emergencial mediante alterações, de caráter transitório, de dispositivos da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005; com previsão de vigência até 31 de dezembro de 2020, ou enquanto estiver vigente o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Neste projeto de lei há previsão de medidas emergenciais tanto para evitar que empresas precisem entrar em recuperação judicial, como para auxiliar aquelas que já estão nessa situação. Isso para equilibrar o descompasso do relógio da economia e da financeira.

Como medida para evitar o pedido de recuperação judicial tem-se, por exemplo, a suspensão de dívidas durante um período de três meses. Nesse prazo, as empresas poderiam ter tempo para negociar com seus credores sem a pressão das execuções. Se o período não for suficiente e a empresa conseguir comprovar que seu faturamento caiu 30% ou mais em comparação ao mesmo trimestre do ano passado, ela poderá pedir na Justiça por mais dois meses, abrindo espaço para uma negociação coletiva. Já aquelas que estão em recuperação judicial há previsão de apresentar um novo

plano incluindo as dívidas que são posteriores ao momento em que entrou com o pedido recuperacional.

Por fim, no último dia 03/04/2020, o Senado Federal aprovou o texto base do Projeto de Lei (PL) 1.179/20, em que cria-se o RJET - Regime Jurídico Emergencial e Transitório e altera diversos pontos das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus. Este novo Regime Jurídico irá impactar no direito societário, contratos, consumidor, digital, família, sucessões etc. Entre várias alterações, no tocante às relações de consumo, a proposta determina, até 30 de outubro de 2020, a suspensão da aplicação do direito de arrendimento previsto no artigo 49 do CDC. Já quanto ao regime societário, prorroga para 31/10/2020 todos os prazos legais para realização de assembleias e reuniões e para divulgação ou arquivamento das demonstrações financeiras. E a Lei de Proteção de Dados (LGPD) entraria em vigor somente em 2021 e não mais em julho deste ano.

De toda forma, as decisões judiciais em tempos de pandemia já estão sendo proferidas no sentido de deter o agravamento e os impactos nocivos. Muitas delas bem interessantes e com a sensibilidade do momento para assegurar a saúde pública.

3. Impactos do COVID-19 aos trabalhadores.

Como dito largamente, o momento atual é excepcional e as legislações extraordinárias visam resguardar não somente benesses às empresas para se manterem vivas, os trabalhadores também são resguardados, numa menor proporção, ante as Medidas Provisórias (MP) 927/2020, 936/2020 e a 944/2020. Lembrando que são medidas que se soma visando proporcionar às empresas alternativas para enfrentar a grave crise econômica instalada em razão da pandemia da Covid-19.

A medida Provisória que mais causa polêmica é, sem dúvidas, a MP 936/2020 que instituiu o *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* para tentar combater os efeitos da crise deflagrada pela epidemia do coronavírus (Covid-19). Nela, há a previsão do pagamento, por parte do governo, de ajuda compensatória mensal aos empregados. Ainda é muito menos do que esperavam os empregados e empresários, mas deu alguma segurança jurídica para as empresas que já se viam obrigadas a adotar medidas sem qualquer fundamento legal, visando garantir a sua sobrevivência e de seus empregados.

Vejamos as principais alterações:

✓ **Micro e pequenas empresas** (faturam até 4,8 milhões a.a.): poderá suspender em até 60 dias seus funcionários sem pagar nenhuma parte dos salários. O governo bancará 100% do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito caso fosse demitido.

Obs.: As negociações individuais valerão para os empregados que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.135) ou para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12. Se o empregado não se enquadrar nessa hipótese, vale apenas a negociação por meio de convenção ou acordo coletivo. Mas, se houver redução de jornada e salário em 25%, pode haver pacto individual.

✓ **Médias e grandes empresas** (faturam mais de R\$ 4,8 milhões a.a.): bancam 30% do salário durante a suspensão do contrato, com o governo pagando 70% do seguro-desemprego.

Obs.: Os tipos de funcionários que podem aderir às negociações individuais permanecem os mesmos para as empresas de menor porte.

O empregador também poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho por até três meses, com diminuição do salário na mesma proporção. Assim como na suspensão, o governo

bancará o restante do salário com parte do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito. A medida provisória prevê três tipos de redução de salário e de jornada:

1. 25% do rendimento, com o governo bancando 25% do seguro-desemprego;
2. 50%, com o governo pagando os 50% restantes;
3. e 70%, com o governo complementando 70% do seguro-desemprego.

Essas medidas apesar de já estarem em vigência, aqueles contrários estão em discussões com o Supremo Tribunal Federal. Quanto à MP 927/2020 o ministro Marco Aurélio do STF proferiu decisão mantendo a sua eficácia integral. Quanto à MP 936/2020 o ministro Ricardo Lewandowski já concedeu liminar que, em suma, os acordos individuais de redução de jornada com redução salarial ou de suspensão temporária do contrato de trabalho terão validade se houver anuência dos sindicatos de trabalhadores em até dez dias, a partir da notificação. Se o sindicato manifestar concordância ou permaneça calado o acordo individual será válido e seus efeitos retroagem à data da assinatura do acordo individual. Porém, se manifestando contrário e mesmo assim o empregador efetive o acordo individual poderá sofrer medidas como ajuizamento de ações para invalidação do referido acordo individual com a obrigação de pagamento integral dos salários e danos decorrentes de não o fazer. Agora a medida cautelar deferida pelo ministro Ricardo Lewandowski vai a referendo do Plenário.

4. Conclusão

Diante a este cenário de Pandemia mundial e que também afetou o Brasil e, via de consequência, os reflexos negativos economicamente gerados às empresas, nosso escritório **CIBELLE FREITAS ADVOCACIA**, com experiência sólida de mais de uma década, se coloca à disposição para assessorá-los diretamente no âmbito Jurídico através de medidas extrajudiciais ou mesmo judiciais, bem como através de seus parceiros nas áreas diversas, promover sugestões, medidas e soluções que efetivamente evitem a insolvência ou a reverta com a maior celeridade possível.

➤ **Contato:**

<https://www.cibellefreitasadvocacia.com/>

contato@cibellefreitasadv.com

+55 11 97620-6217

5. Legislação sobre o COVID-19

Cotidianamente são publicadas novas normativas decorrente do estado de pandemia causado pelo COVID-19. Para tanto, segue abaixo, para consulta, os sites em que se encontram as legislações pertinentes:

<https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/vamosvencer>

<https://sd.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>