



ORIENTAÇÕES JURÍDICAS E A COVID-19

Atualização - 23.03.2020



LIMA JUNIOR | DOMENE
E ADVOGADOS ASSOCIADOS

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Na mesma velocidade em que se alastra a pandemia do Coronavírus/COVID-19, surgem medidas buscando mitigar seus impactos na vida das empresas e dos trabalhadores. A última delas é a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, cujos principais aspectos serão abordados abaixo.

DA FINALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA

Trata-se de norma destinada à preservação do emprego e da renda, durante a crise, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido no Decreto Legislativo nº 6/2020 e que reconhece o atual cenário como hipótese de força maior, para fins trabalhistas, como conceituado no art. 501 da CLT.

O grande destaque da MP é a permissão para que empresa e empregado celebrem acordo individual escrito, para preservação do vínculo empregatício, instrumento que prevalecerá sobre outras medidas normativas, legais e negociais, desde que respeitada a Constituição.

QUAIS OS PRINCIPAIS PONTOS DE FLEXIBILIZAÇÃO?

- **Teletrabalho:** fica a critério da empresa alterar o regime de trabalho do empregado, de “presencial” para “à distância” e vice-versa, ainda que não haja acordo individual ou coletivo, e sem necessidade de aditivo contratual ou do registro prévio da alteração no contrato. A alteração, que também vale para estagiários e aprendizes, deve ser comunicada com no mínimo 48 horas de antecedência e deve haver a celebração de contrato escrito, em até 30 dias, com disposições sobre aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura, além de reembolso de despesas.

E se o empregado não possuir equipamentos ou infraestrutura, de imediato? Nessa hipótese, o empregador pode: a) fornecer os equipamentos em comodato ou pagar pelo serviço de infraestrutura, sendo que nada disso será considerado verba salarial; ou b) caso isso não seja possível, deverá computar o período da carga horária normal como tempo à disposição da empresa.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

- FÉRIAS

a) Individuais

Fica permitida a antecipação, ainda que não completado o período aquisitivo, mediante comunicado por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas de antecedência, com registro do período a ser gozado, que não pode ser inferior a 5 dias corridos. É possível, também, negociação individual (empresa e empregado) sobre antecipação de períodos futuros de férias, com acordo individual escrito.

As férias concedidas nesse período podem ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao de início do gozo das férias, sendo que o adicional de 1/3 pode ser pago posteriormente, até a data de pagamento do 13º salário. E o pedido de conversão de 1/3 das férias em abono ("venda" de dias) fica a critério do empregador.

b) Coletivas

Podem ser concedidas, devendo ser notificados os empregados com o mínimo de 48 horas de antecedência, não havendo necessidade de se observarem as limitações da CLT, quanto ao limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos. Está dispensada, ainda, a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao Sindicato dos empregados

c) Grupo de risco

Os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco devem ser priorizados na concessão das férias, individuais ou coletivas.

FERIADOS

O aproveitamento dos feriados não religiosos pode ser utilizado para compensação do saldo de banco de horas, ou, ainda, ser antecipado, a critério da empresa, que deve notificar os empregados, por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas de antecedência, no mínimo. A antecipação dos feriados religiosos depende de concordância do empregado, em acordo individual escrito.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

BANCO DE HORAS

Havendo interrupção das atividades da empresa, pode ser instituído regime especial de banco de horas, em favor da empresa ou empregado, através de acordo coletivo ou individual escrito. A compensação deve ocorrer em até 18 meses, após o fim do estado de calamidade pública, com prorrogação do trabalho em até 2 horas por dia, respeitado o limite de 10 trabalhadas, por dia, mediante determinação da empresa, sem necessidade de previsão em norma coletiva.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP previa, originalmente, a possibilidade de, independentemente de acordo ou convenção coletiva, empresa e empregado(s) ajustarem a suspensão do contrato, por até quatro meses, com participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, oferecido pela empresa ou outras entidades, mediante concessão de ajuda mensal livremente pactuada entre as partes.

Horas após a edição da MP, porém, o art. 18, que previa essa possibilidade, foi REVOGADO pelo Presidente da República, de modo que essa faculdade não mais existe.

RECOLHIMENTO DO FGTS

Não há necessidade de recolhimento imediato do FGTS para as competências de março, abril e maio de 2020, ficando facultado o parcelamento posterior, sem atualização, multa e encargos, segundo critérios previstos na MP. Caso haja rescisão de contrato de trabalho, porém, deve ser feito o depósito dos valores dos meses não realizados, com a multa de 40%, se for o caso.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos periódicos, que devem ser feitos em até 60 dias, após o fim do estado de calamidade pública, salvo em casos excepcionais.
- Fica dispensada a realização de exame médico demissional, caso o periódico mais recente tenha sido feito há menos de 180 dias.
- A obrigatoriedade dos treinamentos previstos em NR's fica suspenso, devendo ser realizados nos 90 dias subsequentes ao fim do estado de calamidade. Mas podem ser realizados à distância, durante o estado de calamidade.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

- As medidas de natureza trabalhista adotadas nos 30 dias anteriores à entrada em vigor da MP são consideradas convalidadas, desde que não contrariem seu conteúdo.

E OS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE?

Para os profissionais que atuam na área da saúde, a MP trouxe diversas previsões:

- Poderão ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas, por ato do empregador, mediante comunicação formal por escrito ou meio eletrônico, preferencialmente com 48 horas de antecedência.

- Poderão ter a carga horária prorrogada, nos termos do art. 61 da CLT, por acordo individual escrito, ainda que em atividades insalubres e sujeitos ao regime 12 X 36.

- As empresas poderão adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e vigésima quarta hora do intervalo entre jornadas, sem penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado

- As horas correspondentes à prorrogação e à escala suplementar podem ser compensadas em 18 meses após o fim do estado de calamidade, através de banco de horas, ou pagas como horas extras.

QUANTO À REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E SALÁRIOS

Antes da edição da MP, criou-se a expectativa de haver a possibilidade de redução de carga horária e salários, em até 50%. Essa possibilidade não foi contemplada pela norma, prevalecendo, assim, o atual regramento da CLT a respeito, que permite redução de jornada e salário de até 25% (art. 503).

André Pereira, Juliano Pereira e Karina Gonzaga, sócios na área Trabalhista do LJD.

COVID-19 – ESTADO DE CALAMIDADE E A FORÇA MAIOR PREVISTA NA CLT

O impacto negativo da COVID-19 na economia brasileira já é uma realidade, com empresas suspendendo ou diminuindo suas produções em virtude do desabastecimento de componentes, centros de compras fechando suas portas, empregadores reduzindo a jornada laboral dos seus empregados, dentre outras medidas que vêm impactando o dia a dia das empresas, na mesma velocidade assustadora que o vírus vem se alastrando.

Até ontem, o número de infectados era de quase 200 mil em todo o mundo. Este cenário vem obrigando as empresas a adotarem medidas de urgência para proteção e contenção da disseminação do vírus que se enquadram inequivocamente em caso de força maior, previsto no artigo 501 da CLT.

A grande questão é como tomar as medidas possíveis sem grandes impactos nos direitos trabalhistas dos empregados e na economia. Pensando nos impactos que o cenário está causando e na vida dos empregados e empregadores, resumimos, abaixo, algumas sugestões de medidas que podem ser adotadas visando mitigar riscos na área trabalhista e algumas propostas do Governo, já aprovado pelo Poder Legislativo.

EMPREGADOS COM CASOS POSITIVOS/CONFIRMADOS DE COVID-19

O ISOLAMENTO aplica-se ao empregado declarado suspeito ou confirmado do vírus COVID-19, por declaração médica ou de agente da vigilância sanitária. Neste caso, as faltas ao trabalho são justificadas.

Aos empregados sintomáticos, que estejam incapacitados para o trabalho, deve-se observar o regime do auxílio-doença, com pagamento da remuneração pelos primeiros 15 dias de afastamento e encaminhamento ao INSS.

EMPREGADOS SUSPEITOS DE CONTÁGIO DA COVID-19

Empregados com sintomas devem buscar orientações médicas e, com isso, deverá aumentar as faltas ao trabalho.

O aparecimento de sintomas não caracteriza incapacidade para o trabalho, devendo as políticas sobre ausências e faltas ser aplicadas indistintamente.

Aos empregados e prestadores de serviços sintomáticos ou que tenham recebido recomendação para permanecer em casa, que estejam aptos ao trabalho, se tecnicamente possível, deve ser dada a opção de trabalho em regime de HOME OFFICE ou TELETRABALHO, como medida de se conter o avanço do contágio do vírus.

HOME OFFICE X TELETRABALHO

Importante lembrar que há diferença entre as formas de trabalho denominadas HOME OFFICE e TELETRABALHO.

As atividades em home office, trabalho em domicílio, podem ser realizadas por qualquer empregado, desde que tecnicamente possível, cabendo o controle de jornada e as horas extras, quando aplicáveis, sem alteração do regime, e não deve ser confundido com teletrabalho, que é um regime alternativo.

Neste caso, a empresa deve arcar com a remuneração integral e ajustar regras sobre os custos deste tipo de serviço, mediante política interna ou aditivo contratual.

O regime de teletrabalho é uma modalidade de trabalho, incluída na legislação trabalhista através da Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista - que é exercida preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se constituem trabalho externo.

Esta modalidade de trabalho deve constar, expressamente, no contrato de trabalho individual, com as especificações das atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como com as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura necessária e dos reembolso das despesas arcadas pelo empregado (energia, internet, material), para este modelo de prestação de serviços.

Há possibilidade de transição do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, desde que observado o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Importante frisar que o teletrabalhador está excluído da fiscalização da jornada de trabalho e, por conseguinte, não faz jus às horas extras, conforme previsão contida no artigo 62, III da CLT.

Independentemente do tipo de manejo, este deve ser criterioso, para que não se configure medida impositiva, cabendo a obtenção da anuência do empregado e cabendo ao empregador as orientações sobre as medidas de segurança, como ergonomia, aos empregados.

Em caso de recusa do colaborador em anuir com o trabalho remoto, poderia ser invocada a previsão constante no art. 501 da CLT, que trata de situações e acontecimentos por força maior, adotando, assim, o trabalho de forma remota como medida compulsória

REDUÇÃO OU INTERRUÇÃO DE OPERAÇÕES DA EMPRESA

Já se vê na realidade do Brasil inúmeras empresas que diminuíram ou paralisaram suas atividades, centros de compras que determinaram os fechamentos das portas, comércios com redução de clientes, dentre outros reflexos do cenário vivenciado, em decorrência da pandemia que assola o País.

É sabido que medidas necessárias de precaução, como redução de interações sociais, o fechamento temporário de comércios e indústrias, dentre outras, causarão grandes perdas de receitas e renda para empresas e trabalhadores.
E o que fazer nesta situação?

O GOVERNO E O DECRETO DE CALAMIDADE PÚBLICA

O governo, sensível ao tema, já obteve aprovação junto à Câmara, e aguarda aprovação do Senado, na próxima semana, da decretação de ESTADO DE CALAMIDADE, que visa permitir a restrição de circulação de pessoas.

A calamidade pública proposta pelo governo é prevista até 31 de dezembro de 2020 e tem como justificativa a necessidade de elevar gastos públicos e buscar a manutenção dos empregos.

Com isso, várias flexibilizações serão possibilitadas, inclusive nas relações de trabalho e/ou emprego, com o intuito de buscar a manutenção dos empregos/postos de trabalho, diante desta convulsão social e econômica, dentre elas:

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Possibilidade de concessão de férias, mesmo que o empregado não tenha completado o período aquisitivo das férias e a simplificação do procedimento, com alteração do prazo do aviso de férias para 48 horas, ao invés dos 30 dias determinados pela atual legislação.

FÉRIAS COLETIVAS

A concessão de férias coletivas pode ser outra alternativa para manutenção do emprego. Porém, a legislação prevê o aviso prévio de 15 dias, que não atenderia nesta situação, mas que pode ser renunciado por meio de acordo coletivo ou, se aprovado o decreto, com as tratativas realizadas diretamente com os empregados, no prazo de 48 horas, sem a necessidade de notificação do Ministério da Economia e ao Sindicato, conforme previsão legal atual.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E DO SALÁRIO

Com a medida do governo, as Empresas poderão reduzir em até 50% a jornada de trabalho e proporcionalmente os salários, desde que garantido o salário mínimo e o salário hora.

Ressalta-se que em relação à “redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um”, enquanto a medida do governo não é aprovada, as empresas podem adotar o instituto da força maior prevista no artigo 501 da CLT, porém, nessa hipótese, a redução não pode ser superior a 25%, devendo sempre ser respeitado o salário mínimo regional.

UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Lançamento das horas que o empregado permanecer em casa no banco de horas firmado entre empregado e empregador, com compensação posterior, por até 10 horas por dia.

LICENÇA REMUNERADA

A concessão de licença remunerada compulsória, por força maior, também é uma alternativa, sendo que no caso, diferente das férias, não há o pagamento do terço constitucional (1/3 férias).

DESLIGAMENTOS DE EMPREGADOS

Não há impedimento nos desligamentos dos empregados neste momento, embora as flexibilizações propostas visem a manutenção do emprego.

Porém, caso a empresa opte por adotar a rescisão por motivo de força maior, nos termos previstos no artigo 502 da CLT, que aponta casos de extinção do estabelecimento ou de unidade importante ressaltar que esta não desobriga o empregador de pagar as verbas rescisórias, porém reduz à metade, como pagamento de metade do aviso prévio devido e da multa fundiária.

SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Os empregadores poderão adiar o recolhimento do FGTS pelo período de 3 meses, fazendo este recolhimento nos meses posteriores.

INSS SOBRE FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão deixar de recolher o pagamento do Simples Nacional e as contribuições do Sistema S serão reduzidas pela metade por 3 meses.

OUTROS PONTOS FLEXIBILIZADOS

Outras medidas relacionadas ao âmbito de saúde e segurança do trabalho também serão flexibilizadas, tais como a suspensão da obrigatoriedade da realização dos exames médicos clínicos e complementares, com exceção do exame admissional, a suspensão da obrigação de treinamentos periódicos, em até 90 dias.

Essa Medida Provisória referente ao Decreto de Estado de Calamidade ainda prevê várias outras flexibilizações, como a facilitação para renegociar créditos com dispensa de documentação, como CND e a facilitação de desembaraço aduaneiros de alguns insumos importados.

Há, também, o estudo sobre a possibilidade de permitir a suspensão temporária de contratos de trabalho para evitar demissões, com base no artigo 476 da CLT, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional. Para isto, necessária previsão em norma coletiva, além da definição do curso, sendo possível a realização de curso on line.

DA ADOÇÃO DO INSTITUTO DA FORÇA MAIOR

Enquanto não há aprovação da Medida Provisória, eventuais medidas emergenciais como as acima propostas podem ser adotadas com base na invocação dos artigos 501 e 503 da CLT, que tratam da força maior. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Por fim, importante lembrar que no mês de fevereiro foi sancionada a lei 13.979/20, para vigorar enquanto durar a emergência internacional do surto, decretada pela OMS, a qual prevê que o governo poderá colocar cidadãos em isolamento ou quarentena, sob condições estabelecidas pelo Ministério da Saúde, ressaltando que os empregados em situação de isolamento ou quarentena, terão suas faltas abonadas, pois consideradas justificadas.

Cumprе reforçar que cessado o estado de força maior ou o estado de calamidade, as condições anteriores devem ser imediatamente restabelecidas.

André Pereira, Juliano Pereira e Karina Gonzaga, sócios da área Trabalhista do LJD.

NOTA DO MPT SOBRE AFASTAMENTO IMEDIATO DO TRABALHADOR MENOR DE IDADE

“Diante do quadro de pandemia que assola o planeta, o Ministério Público do Trabalho editou Nota Técnica que estabelece o impedimento do trabalho de menores de 18 anos, seja empregados, aprendizes ou estagiários, na modalidade direta ou indireta, sem prejuízo da remuneração integral, em observância ao Princípio da Proteção Integral e a peculiar condição da pessoa em desenvolvimento.

A Nota também recomenda, dentre outras, a substituição do trabalho presencial por atividade remota, garantindo ao estagiário ou aprendiz supervisão e estrutura tecnológica adequada ao desempenho de suas atribuições.

Abaixo o link com a íntegra da Nota Técnica Conjunta 05/2020 do MPT:

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica_adolescentes-1.pdf

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Além das inúmeras medidas de cunho trabalhista editadas pela MP 297 com o objetivo de combater a crise do COVID-19, o seu artigo 37 alterou o artigo 47 da Lei 8212 para (i) ampliar o prazo das CNDs de 60 para 180 dias e (ii) permitir em caráter excepcional, em razão da calamidade pública, prorrogação da validade das CNDs já expedidas, de acordo com normas veiculadas em ato conjunto da Receita Federal e PGFN.

Confira na íntegra o documento:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

EM ÉPOCA DE PANDEMIA, ENTENDA AS CONDIÇÕES FAVORÁVEIS PARA PAGAMENTO DE DÉBITOS INSCRITOS EM DÍVIDA ATIVA

Em consonância com as medidas já tomadas para atenuar os impactos econômicos gerados pela pandemia do coronavírus (COVID-19), a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional publicou no final da última quarta-feira (18) as Portarias de números ° 7.820/20 e 103/20, as quais estabeleceram termos e condições favoráveis aos contribuintes que possuem débitos inscritos em dívida ativa. Neste sentido, destacamos abaixo as principais informações constantes em cada uma delas.

Portaria 103/20

A Portaria de nº 103/20 dispõe sobre medidas relacionadas aos atos de cobrança da dívida ativa da União, as quais incluem suspensão, prorrogação, e diferimento em razão da crise econômico-financeira atual.

Em resumo, a Portaria 103/20 autoriza a PGFN a:

- (i) Suspender, por até 90 dias:
 - a- Os prazos de defesa dos contribuintes em processos administrativos de cobrança da dívida ativa da União;
 - b- O encaminhamento de Certidão de Dívida Ativa (CDA) para protesto extrajudicial;
 - c- A instauração de novos procedimentos de cobrança e responsabilização de contribuintes; e
 - d- Os procedimentos de rescisão de parcelamentos por inadimplência.

- (ii) Realização de transações extraordinárias com condições de pagamento favoráveis aos contribuintes, as quais foram formalizadas na Portaria de nº 7.820/20.

Portaria de nº 7.820/20

Em continuidade ao disposto na Portaria de nº 130/20, a Portaria de nº 7.820/20 trouxe aos contribuintes a possibilidade de realização de uma transação extraordinária com a União através de condições especiais de pagamento de débitos inscritos em dívida ativa, as quais visam viabilizar a superação da crise econômico-financeira atual, de modo a permitir a manutenção das empresas e o emprego dos trabalhadores.

As condições de pagamento do débito estão devidamente previstas no Art. 3º da referida Portaria, conforme abaixo:

- (i) Pagamento de entrada correspondente 1% do valor total dos débitos a serem transacionados, divididos em até 3 parcelas iguais e sucessivas;
- (ii) Parcelamento do restante em até 81 meses, sendo em até 97 meses na hipótese de contribuinte pessoa natural, empresário individual, microempresa ou empresa de pequeno porte;
- (iii) Diferimento do pagamento da primeira parcela do parcelamento a que se refere o inciso anterior para o último dia útil do mês de junho de 2020.

Ainda, ficou estabelecido que:

- (i) Em casos de pagamento de contribuições sociais incidentes sobre a folha de salários (tais quais o INSS de responsabilidade do empregador e do empregado), o prazo do parcelamento será reduzido para 57 meses (e não 81 meses, conforme estabelecido para os demais tributos);
- (ii) O valor mínimo para a entrada e para a parcela é de R\$ 100,00 na hipótese de pessoa natural, empresário individual, microempresa ou empresa de pequeno porte; para os demais casos, o valor mínimo para a entrada é de R\$ 500,00.

Ressaltamos que a adesão desta transação extraordinária requer a apresentação à PGFN de requerimento de desistência de todas as ações, impugnações ou recursos relativos aos créditos transacionados dentro do prazo máximo de 60 dias, contados do decurso do prazo para pagamento da primeira parcela (último dia útil do mês de junho de 2020). Além do que, a Portaria também traz que a adesão a transação extraordinária proposta pela PGFN implica a manutenção das garantias prestadas tanto nos processos administrativos, quanto em ações judiciais.

Por fim, a Portaria também possibilita a adesão a esta transação extraordinária dos débitos que já estejam inseridos em outros parcelamentos. Nestes casos, o contribuinte deverá desistir do parcelamento já inserido, e a parcela de entrada passa a ser de 2% do valor consolidado do débito (e não mais 1%).

A adesão a esta transação extraordinária na cobrança de débitos inscritos em dívida ativa deve ser realizada por meio da plataforma REGULARIZE (www.regularize.pgfn.gov.br) até o dia 25 DE MARÇO DE 2020.

Rafaela Bazioli, sócia na área de Consultivo Tributário do LJD

Contratos Comerciais e Atos Societários

Com o avanço do Coronavírus – (COVID 19), várias dúvidas estão surgindo no âmbito contratual. É imperioso ressaltar que, apesar da vontade ser a característica que mais se avalia no negócio jurídico, sua força propulsora sofre limitações.

Diante disso, podemos perceber que o maior impacto, no âmbito do Direito Contratual, exercido pela COVID-19, é a discussão acerca da revisão contratual, principalmente no que se refere ao caso fortuito e à força maior.

O que é caso fortuito força maior?

Um bom exemplo foi a greve de caminhoneiros de 2018, também conhecida como crise do Diesel, que gerou inúmeros transtornos nos contratos de fornecimento, em especial o atraso na entrega de mercadorias. Nessa situação, de um lado temos um comprador que pagou pela mercadoria e quer receber no prazo contratado; do outro, um fornecedor que quer entregar sua mercadoria pontualmente, mas está impossibilitado de cumprir com sua obrigação devido a um fato alheio à sua vontade. No meio dessa intriga, há um contrato e uma série de prejuízos.

Como fazer a gestão de crise?

É a análise de caso a caso. Necessário verificar os contratos possivelmente impactados, para tentar identificar a existência de cláusula que trate sobre o caso fortuito ou de força maior e seus impactos nos assuntos negociados.

Para os casos em que não existam essas cláusulas, é importante mensurar qual é o valor das multas aplicáveis, uma vez que isso permite a avaliação do cenário de risco máximo, bem como do eventual panorama das negociações.

Todos estes cuidados devem ser tomados na elaboração do instrumento contratual, de forma a mitigar riscos que possam impactar a segurança jurídica no futuro e preservar saudáveis relações contratuais.

Aplicação da Lei da Liberdade Econômica

Importante destacar o ponto positivo trazido pela aplicação da Lei da Liberdade Econômica, no que se refere à revisão dos contratos influenciados pela COVID-19. O dispositivo, na prática, promove uma negociação de boa-fé entre as partes para mitigar os danos, diminuindo a intervenção do judiciário e privilegiando a liberdade contratual.

Priscila Lucrecio e Vinicius Magnussum, sócia e estagiário da área Comercial societário do LJD.

A proliferação mundial da COVID-19 tem se mostrado um implacável teste de stress para processos de gestão. Crises como esta traz à tona a discussão acerca da efetividade e eficácia das diversas metodologias clássicas de gestão e teorias de liderança, que ainda hoje são largamente aplicadas nos bancos escolares de graduação e pós-graduação, mas que aos poucos vão sucumbindo às mudanças do mundo.

Mas por outro lado, inegavelmente, a pandemia do Corona Vírus vem nos trazendo novos aprendizados, capazes de deixar perplexos os ferrenhos defensores do planejamento estratégico tradicional, pautados pelo pensamento linear e pela gestão de pipeline, próprios de um ambiente estável e seguro, em que a previsibilidade é uma característica marcante. Casos como o da Itália causam espanto, pelo impacto sofrido pela população e pela economia local. Mas existe outra faceta desta crise que precisa ser levada em conta nesta reflexão.

Como divulgado recentemente na mídia, em Brescia, uma das regiões da Itália mais afetadas pela doença, um hospital estava enfrentando falta de válvulas para máscaras respiradoras usadas nas unidades de terapia intensiva, que eram substituídas a cada 8 horas de uso. Ante tal dificuldade, decidiram contatar empresas especializadas em impressão 3D, com o objetivo de obter algum tipo de ajuda para suprir a falta de válvulas. Após 3 horas nas dependências do hospital, o CEO e um engenheiro mecânico de uma determinada empresa que toparam o desafio conseguiram modelar uma válvula que, após comprovarem a eficácia da peça produzida, escalaram a produção e diversas outras unidades foram produzidas, de tal sorte que no dia seguinte, 10 pacientes foram atendidos.

Os bons exemplos não param por aí. É o caso de inúmeras empresas (inclusive sisudas multinacionais), que têm alterado suas rotinas para evitar reuniões presenciais, utilizando-se de aplicações de vídeo conferência, mantendo sua produtividade e reduzindo custos. Não menos exuberante, ainda, a transição do regime de trabalho presencial para o de home office empreendido massivamente por diversas companhias, de diversos portes.

E porque não falar do Ministério da Saúde do Brasil que, por sua vez, dá um exemplo de planejamento em tempos de crise, onde cientistas brasileiras (mulheres) sequenciaram o genoma do corona vírus em 48 horas.

Para arrematar, não custa lembrar dos chineses, berço desta pandemia, que impressionaram o mundo ao construírem novamente dois hospitais em 10 dias, demonstrando que algo de bom conseguiram extrair da epidemia de SARS havida em 2003, quando realizaram o mesmo feito. Sem sombra de dúvidas, estamos vivendo um momento em que muitos paradigmas e tradições estão sendo quebrados.

Enquanto na Alemanha, lamentavelmente, gôndolas de supermercados e de farmácias estão esvaziadas, no Brasil, por ora, estamos vendo uma crescente capacidade de mobilização e agilidade na tomada de decisões, voltadas a minimizar os riscos de contágio comunitário, seja por parte do esforço do poder público ou da iniciativa privada.

Fatos como o narrado acima do hospital da região de Brescia, na Itália, principalmente, têm nos comprovado que estamos na era do learning by doing, learning by failing e self management, em que a empresa e seus profissionais, inclusive da alta administração, estabelecem conexões capazes de gerar novos conhecimentos para superar as dificuldades, sem menosprezar os fundamentos e ensinamentos de teorias até então consagradas, que se constituem as bases do novo aprendizado.

A situação atual (pandemia COVID-19) colocou "no chão" todas as previsões até então existentes para 2020, sejam do campo econômico ou social, forjadas sob o olhar de grandes líderes empresariais, mas trouxe consigo o alcance de realizações desafiadoras, como as mencionadas acima, que permitirão a apreensão de novos conhecimentos, os quais poderão ser replicados a partir da experiência vivida, em larga escala: pelo menos assim espero!

A partir do aprendizado imposto a duras penas pelos últimos acontecimentos, as autoridades, os líderes empresariais e as nações de diversas partes do mundo vão se desvencilhar de modelos ultrapassados, desgastados e afastados da realidade e da dinâmica social atual, para quebrar paradigmas - como já estão quebrando pela força das circunstâncias - e construir novos conhecimentos, capazes de ser mais flexíveis e alinhados a um mundo em constante versão "beta", simplificando o que, até então, sempre foi muito complexo.

Neste aspecto, a revolução tecnológica possui papel crucial, pois a tecnologia é o principal vetor de desenvolvimento que tem viabilizado o enfrentamento dos desafios que o alastramento do "corona vírus" vem impondo.

Processos de Gestão

E neste contexto, mais do que afetar humanos, a COVID-19 golpeou duramente o “mindset” de gestão de diversos governos e empresas.

Todos sabemos que, através da simbiose entre máquinas e humanos, tem sido possível quebrar paradigmas e identificar soluções rápidas por intermédio da tecnologia.

Porém, a tecnologia em si não basta, pois sua aplicabilidade depende do comportamento humano, que se traduz no instrumental necessário para operá-la.

Em meio ao medo que a pandemia causa, estamos podendo constatar que o comportamento humano vem evoluindo simbioticamente à tecnologia. A prova disso são empresas cuja alta administração é composta por líderes que não possuem “mindset” fixo, mas estratégico, e são capazes de realizar mudanças de alto impacto, que garantem a perenidade do seu negócio num mundo em constante transformação, ainda que para isso, tenham que abrir mão de mordomias e comodidades arraigadas ao longo do tempo.

A revolução tecnológica deste século XXI começa pela mudança do comportamento humano, e não o inverso, e através da simbiose humano-tecnologia, grandes problemas da humanidade poderão ser resolvidos mais rapidamente e de maneira menos burocrática pelas lideranças empresariais, se estas se propuserem a buscar novos modelos de negócios sem medo de errar ou de manter seus status quo.

Fabiano Grespi – Sócio & CEO do LJD

Proteção de dados

Quando o assunto é home-office instituído para a segurança dos colaboradores e da sociedade, devemos ter em mente também a segurança da empresa e dos dados de clientes. Não raro, ataques cibernéticos contra empresas ocorrem a partir de fragilidades encontradas, por exemplo, no computador domésticos dos colaboradores.

Por isso, o cuidado de se autorizar apenas máquinas adequadas e suficientemente protegidas no emprego do home-office pode evitar o sequestro de dados da empresa ou vazamento. Cuidados simples, como o emprego apenas de sistemas operacionais atualizados e de programas antivírus podem contribuir.

E quando o assunto é proteção de dados, ter regras claras e conhecidas é importante: o acesso aos servidores e sistemas internos da empresa por meio de rede pública de internet deve ser fortemente combatido e desautorizado.

Nessa linha, o acesso e manuseio de informações protegidas em locais abertos e com circulação de terceiros pode igualmente tornar vulnerável o sigilo daquele contrato, daquela petição ou e-mail que deveriam ser conhecidos apenas por um número restrito de pessoas.

Por isso, ter uma política eficiente e adequada, voltada ao uso de ferramentas de tecnologia que preservam a segurança da informação, pode mitigar problemas futuros sérios, sobretudo quando não temos claro por quanto tempo o home-office seguirá por conta da COVID 19.

Leandro Netto, sócio na área de Tecnologia e Informação do LJD.

Relações de Consumo

De acordo com dados divulgados, a plataforma “Reclame Aqui” recebeu cerca de 03 reclamações relacionadas ao Coronavírus por minuto. No mês atual, a plataforma registrou 14.167 reclamações, das quais 47,3% dizem respeito às agências de viagens, 25,9% às companhias aéreas e 9,2% às empresas de milhagens.

Verificou-se, ainda, reclamações em relação às empresas de ingressos de shows e eventos, passeios turísticos e aluguel de imóvel. Com a confirmação crescente de casos da doença no Brasil, medidas estão sendo tomadas tanto pelo governo, quanto pelas empresas privadas, para possibilitar a contenção da doença. Dentre as medidas, o próprio cancelamento de serviços.

Fato é que as reclamações ocorrem, pois não há no Código de Defesa do Consumidor nenhuma previsão sobre o assunto, isto é, que diga respeito ao cancelamento de produtos ou serviços.

Para conter as reclamações, o Procon e o Governo Federal recomendaram às empresas aéreas o cancelamento ou remarcação das passagens sem custo para o consumidor.

Visando também a saúde financeira das empresas aéreas, e buscando regulamentar a situação atualmente vivida, o Ministro da Infraestrutura, Tarcísio Freitas, anunciou no dia 18/03 prazo mais longo para que as empresas aéreas façam a devolução ao consumidor do valor dos bilhetes cancelados, em função do agravamento da pandemia do coronavírus.

Assim sendo, as empresas terão prazo de 12 meses para devolução dos valores, ao invés dos 30 dias previstos no Código de Defesa do Consumidor nas situações normais de cancelamento.

O que não ficou claro, até o momento, é se as mesmas regras se aplicam para as agências de turismo.

Importante é que, nessa situação de absoluta anormalidade, pondere-se o direito do consumidor com a saúde financeira das empresas, construindo-se um ponto ideal de equilíbrio.

Giselle Servio, sócia na de Relações de Consumo do LJD