



Hollanda, Barbosa & Alexandre
ADVOGADOS

NEWSLETTER

06 de abril de 2020

TRIBUTÁRIO

(a) ÂMBITO FEDERAL

- **INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 1.930, publicada em 01.04.2020**

Em 01/04/2020, foi editada a Instrução Normativa n.º 1.930 (<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-1930-2020.htm>), que, em seu artigo 1º, estendeu o prazo de apresentação da Declaração de Ajuste Anual de Pessoal Física para 30.06.2020.

- **PORTARIA nº 139, publicada em 03.04.2020**

Em 03/04/2020, foi editada a Portaria n.º 139 (<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-139-de-3-de-abril-de-2020-251138204>), que estendeu o prazo de recolhimento das contribuições PIS e COFINS, relativas as competências de março e abril de 2020, para julho e setembro de 2020, respectivamente.

A referida portaria estendeu, ainda, o prazo para recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pelas empresas e pelo empregador doméstico, relativas as competências de março e abril de 2020, para julho e setembro de 2020, respectivamente.

OBS: Tendo em vista a edição da referida Portaria, é possível o ajuizamento de Mandado de Segurança para tentativa de extensão de seus efeitos para os tributos IRPJ e CSLL, que seriam devidos em abril, para as empresas que fazem recolhimento trimestral.



TRIBUTÁRIO

- **INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 1.932, publicada em 03.04.2020**

Em 03/04/2020, foi editada a Instrução Normativa n.º 1.932 (http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/IN/IN1932-me-serfb.htm), que, em seu artigo 1º, estendeu o prazo de apresentação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), previstas para entrega nos meses de abril, maio e junho de 2020, para o 15º dia útil do mês de julho de 2020.

A referida Instrução Normativa estendeu ainda o prazo de apresentação das Escriturações Fiscais Digitais da Contribuição para o PIS, COFINS e Contribuições Previdenciárias sobre a Receita (EFD-Contribuições), previstas para entrega em abril, maio e junho e 2020, para o 10º dia útil de julho de 2020.

- **RESOLUÇÃO CAMEX nº 17/2020, publicada em 18.03.2020**

Em 18.03.2020, foi publicada a Resolução CAMEX nº 17 (<http://www.camex.gov.br/resolucoes-camex-e-outros-normativos/58-resolucoes-da-camex/2670-resolucao-n-17-de-17-de-marco-de-2020>), para fins de alterar para zero por cento, até o dia 30.09.2020, a alíquota do Imposto de Importação de determinadas mercadorias consideradas fundamentais para o combate a COVID19.

- **DECRETO nº 10.285/2020, publicada em 20.03.2020 e DECRETO n.º 10.302/2020, publicada em 01.04.2020**

Em 20/03/2020 e 01.04.2020, foram publicados os Decretos n.º 10.285 e 10.302 (<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=392151> e <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=391293>), para fins de alterar para zero por



TRIBUTÁRIO

cento, até o dia 30.09.2020, a alíquota do Imposto sobre Produtos Industrializados -IPI de determinadas mercadorias consideradas fundamentais para o combate a COVID19.

- **MEDIDA PROVISÓRIA N° 932, publicada em 01.04.2020**

Em 01/04/2020, foi publicada a Medida Provisória n.º 932 (<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-932-de-31-de-marco-de-2020-250477890>), que reduziu, até 30.06.2020, as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos para os seguintes percentuais: (i) SESCOOP – 1,25%; (ii) SESI, SESC e SEST – 0,75%; (iii) SENAC, SENAI e SENAT – 0,5%; (iv) SENAR: (a) 1,25% da contribuição incidente sobre a folha de pagamento, (b) 0,125% da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa jurídica e pela agroindústria; e (c) 0,10% da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa física e segurado especial



SOCIETÁRIO

- **MEDIDA PROVISÓRIA N° 931, publicada em 30.03.2020**

Em 30/03/2020, foi publicada a Medida Provisória n.º 931 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv931.htm), que estendeu para 7 meses, contados do término do exercício social, o prazo das sociedades anônimas, cujo exercício social se encerre entre 31 de dezembro de 2019 e 31 de março de 2020, para realizar a assembleia geral ordinária. As disposições contratuais que exijam a realização da assembleia geral ordinária em prazo inferior ao estabelecido no caput serão consideradas sem efeito no exercício de 2020. Os prazos de gestão ou de atuação dos administradores, dos membros do conselho fiscal e de comitês estatutários ficam prorrogados até a realização da assembleia geral ordinária nos termos do disposto no caput ou até que ocorra a reunião do conselho de administração, conforme o caso. Ressalvada a hipótese de previsão diversa no estatuto social, caberá ao conselho de administração deliberar, ad referendum, assuntos urgentes de competência da assembleia geral. Até que a assembleia geral ordinária seja realizada, o conselho de administração, se houver, ou a diretoria poderá, independentemente de reforma do estatuto social, declarar dividendos, nos termos do disposto no art. 204 da Lei nº 6.404, de 1976.



TRABALHISTA

- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020, DE 1º DE ABRIL DE 2020** – Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública – Comentários.
- **MP TRABALHISTA: CONFIRA COMO FICAM OS PAGAMENTOS DE BENEFÍCIOS, FGTS, 13º E LICENÇA MATERNIDADE** – de 05 de abril de 2020.
(<https://extra.globo.com/noticias/economia/mp-trabalhista-confira-como-ficam-os-pagamentos-de-beneficios-fgts-13-licenca-maternidade-24350087.html>)
- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº945, DE 4 DE ABRIL DE 2020** – Dispões sobre medidas temporárias à pandemia da covid-19 no âmbito do **setor portuário** e sobre a cessão de pátios sob administração militar - Comentários
(http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm)
- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020, DE 1º DE ABRIL DE 2020** – Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública – Comentários.
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm)

Foi publicada no Diário Oficial de 01/04/2020, passando a vigorar desde então, a MP 936 que instituiu o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia do novo coronavírus.



TRABALHISTA

Os dois principais pontos do Programa Emergencial instituído são: **(i)** possibilidade de **redução de jornada de trabalho** dos empregados em 25, 50 ou 70% com a proporcional redução dos salários durante período de até 90 dias **ou (ii)** a **suspensão do contrato de trabalho** pelo período de até 60 dias consecutivos ou fracionados em dois períodos de 30 dias cada.

Em síntese, temos:

- a) **DURAÇÃO DAS MEDIDAS** – Até a permanência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto 6/2020;
- b) **FORMA DE AJUSTE:** Acordo individual escrito ou negociação coletiva, a depender das medidas adotadas, conforme abaixo restará esclarecido;
- c) **MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS:** 1) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; 2) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e 3) a suspensão temporária do contrato de trabalho e
- d) **ABRANGENCIA:** Empregados regidos pela CLT e contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

1) PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA:

O Pagamento do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” será custeado pela União e terão direito ao recebimento do referido recurso, aqueles que tiverem redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como os que tiverem seu contrato de trabalho temporariamente suspenso.



TRABALHISTA

O valor percentual da redução (até 25%, 50% ou 70%) havida será o mesmo aplicado no recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União – será calculado com base no mesmo percentual de redução, frise-se.

Fica a cargo do empregador a responsabilidade por comunicar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo com o empregado. Na hipótese de não comunicação pelo empregador, este fica responsabilizado pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

2) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO: Possibilita a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário por até 90 dias, mediante acordo individual escrito (dependendo da faixa salarial, como a seguir veremos no tópico ‘DISPOSIÇÕES COMUNS’) e formalizado com antecedência, mínima, de dois dias corridos a data de início da redução.

3) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO: Autoriza a suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de acordo individual escrito (dependendo da faixa salarial, como a seguir veremos no tópico ‘DISPOSIÇÕES COMUNS’) e pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato não suspende o pagamento dos benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, bem como autoriza que o empregado faça o recolhimento previdenciário na qualidade de segurado facultativo.

Para as empresas que tenham auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ocorrer mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado.



TRABALHISTA

Nessa hipótese, o Benefício Emergencial corresponderá a:

- 100% da parcela mensal do seguro desemprego a que faria jus o empregado das empresas desobrigadas do pagamento da ajuda compensatória;
- 70% da parcela mensal do seguro desemprego a que faria jus o empregado das empresas obrigadas do pagamento da ajuda compensatória.

4) DISPOSIÇÕES COMUNS: Tanto a redução da jornada e salário quanto a suspensão do contrato de trabalho poderão ser efetivados mediante acordo individual de trabalho, desde que (i) os empregados recebam até 3 salários mínimos (equivalente a R\$ 3.135,00) ou (ii) os trabalhadores tenham diploma de curso superior e percebam remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (equivalente a R\$ 12.202,12).

Trabalhadores que recebam valor superior a 3 salários mínimos mas não se enquadrem na hipótese (ii) acima somente poderão ter a jornada e salários reduzida por acordo individual até o limite de 25%; qualquer redução superior a essa proporção, assim como a suspensão do contrato de trabalho somente poderão ser entabuladas mediante negociação coletiva.

Para ambas as medias tratadas nos itens 2 e 3, fica determinado que o restabelecimento do contrato de trabalho nos moldes anteriores a adoção das referidas medidas ocorrerá no prazo de dois dias, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento ou da comunicação do empregador ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de vigência do acordo firmado.



TRABALHISTA

Para os empregados afetados pelas medidas de que trata os itens 2 e 3, fica reconhecida a garantia provisória no emprego, que perdurará após o encerramento das referidas medidas, por prazo igual ao de duração destas.

Não farão jus à percepção do Benefício Emergencial os empregados que estiverem em gozo de **(i)** benefício de prestação continuada do INSS, **(ii)** seguro desemprego e **(iii)** bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei de Seguro Desemprego.

O recebimento do Benefício Emergencial não impede a concessão do seguro desemprego a que o trabalhador faça jus, se observadas as disposições legais, no momento de eventual dispensa.

5) OUTRAS DISPOSIÇÕES: A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória de que trata o item acima, sujeitará o empregador ao pagamento de indenização, a ser fixada da seguinte forma:

50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou

100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.



TRABALHISTA

Medidas de redução de jornada/salário ou suspensão de contrato de trabalho poderão ser ajustadas através de negociação coletiva (lembrando que a negociação coletiva é obrigatória para os trabalhadores que não se enquadrem nas faixas salariais da regra geral).

Caso a negociação coletiva verse sobre a redução de jornada e salários os percentuais poderão ser diversos dos preestabelecidos na MP, observando-se o seguinte no que tange ao Benefício Emergencial pago pela União:

- Não haverá percepção para redução de jornada inferior a 25%;
- Percepção de 25% da parcela mensal do seguro desemprego a que o trabalhador faria jus se estabelecida redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- Percepção de 50% da parcela mensal do seguro desemprego a que o trabalhador faria jus se estabelecida redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- Percepção de 70% da parcela mensal do seguro desemprego a que o trabalhador faria jus se estabelecida redução de jornada e salário igual ou superior a 70%.

Acordos e Convenções Coletivas negociadas antes da promulgação da MP poderão ser renegociados no prazo de 10 dias a contar de sua publicação para readequação de seus termos.

O recebimento do Benefício Emergencial é garantido a qualquer empregado, independentemente do tempo de vínculo empregatício, aplicando-se também aos contratos de aprendizagem e contratos de jornada parcial - intermitente.

A MP 936 estabeleceu, ainda, que os trabalhadores intermitentes farão jus ao Benefício Emergencial pelo período de 3 meses, no importe mensal de R\$ 600,00, ficando vedada a cumulação caso o trabalhador tenha mais de um contrato celebrado nesses moldes.



TRABALHISTA

Caso tenham dúvidas ou precisem de auxílio para aplicação das novas regras aos contratos de trabalho, mantemo-nos à disposição.

- **MP TRABALHISTA: CONFIRA COMO FICAM OS PAGAMENTOS DE BENEFÍCIOS, FGTS, 13º E LICENÇA MATERNIDADE** – de 05 de abril de 2020.

(<https://extra.globo.com/noticias/economia/mp-trabalhista-confira-como-ficam-os-pagamentos-de-beneficios-fgts-13-licenca-maternidade-24350087.html>)

A **Medida Provisória 936**, que flexibiliza **leis trabalhistas** para permitir a suspensão de contratos de trabalho e redução de jornada e salários, gerou dúvidas entre patrões e empregados sobre o pagamento de benefícios e encargos sociais. As medidas foram editadas pelo governo no dia 1 de abril com a pretensão de preservar empregos e evitar demissões durante a **pandemia do novo coronavírus**. Segundo o texto, a alteração do contrato de trabalho poderá feita por meio de **acordo individual entre patrão e funcionário**, o que não é permitido pela CLT e pela Constituição Federal.

A MP permite corte de **70% de jornada e salário** ou **suspensão total** do contrato por até dois meses. A negociação individual, entre empregado e empregador, para as três faixas de corte previstas na MP (25%, 50% e 70%) é permitida para quem ganha até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou acima R\$ 12.202,12, o dobro do teto da Previdência Social. Quem ganha entre estes valores poderá negociar por acordo individual a redução de 25% da jornada e do salário, acima deste percentual somente será permitido por acordo ou convenção coletiva.

Para tentar amenizar a perda de renda após suspensão de contratos e reduções de carga horária e de remuneração, haverá complemento de renda por meio do pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, que utilizará parâmetros das faixas do seguro desemprego para calcular o valor a ser pago ao trabalhador.



TRABALHISTA

Muitos trabalhadores que serão submetidos a essas novas condições têm dúvidas sobre como ficará a concessão de benefícios, como férias, planos de saúde e outros. O EXTRA consultou advogados especializados em relações de trabalho sobre a MP 936. Confira abaixo as principais perguntas e respostas sobre o tema:

Como ficam os recolhimentos de FGTS com a MP 936?

Não haverá recolhimento enquanto houver suspensão de contratos.

No caso de redução de jornadas de trabalho e de salário, o FGTS vai ser recolhido, mas calculado sobre o valor do salário que for pago pelo empregador. No caso de uma redução de 25%, por exemplo, a empresa paga 75% do salário e o empregado recebe complemento do seguro-desemprego. Essa parcela de 75% será a base de cálculo do FGTS. A MP autoriza redução de jornada e salário de 25%, 50% ou 70%.

Como fica o pagamento do 13º salário?

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a contagem da proporcionalidade do 13º salário fica interrompida. Logo, o 13º salário não deverá considerar os meses de suspensão. O cálculo do 13º salário continuará sendo pago com base no último salário recebido pelo empregado quando do recebimento do valor. Assim, o fato de o empregado ter tido o seu salário reduzido durante um período do ano, a rigor, não irá interferir no valor a ser recebido a título de 13º salário.

Como ficam os benefícios como plano de saúde e odontológico? E o pagamento de vale refeição e vale alimentação?

Os benefícios do trabalhador devem ser mantidos em ambas as situações, ou seja, nos casos de redução da jornada e de salários e nos casos de suspensão (isso está expresso na MP – art. 8º, § 2º, inciso I). Mas em relação, ao vale refeição não há consenso entre advogados porque alguns que consideram o benefício como verba paga a quem está trabalhando.



TRABALHISTA

Como ficam o auxílio creche, a previdência privada e auxílio funeral?

Devem ser mantidos, assim como todos os outros benefícios similares que a empresa oferecia ao empregado.

E o vale transporte?

Se não houver deslocamento do empregado para trabalhar, não é devido o vale transporte.

Se o trabalhador teria férias, o que acontece? Como fica o pagamento de 1/3?

A redução de salário e jornada prevista na MP 936 também não afeta o direito às férias do empregado e o adicional de 1/3 deverá ser pago normalmente. A MP 927 trouxe a possibilidade de antecipar férias (individuais ou coletivas) e, nesse caso, haver o pagamento do adicional de 1/3.

No caso da suspensão, não há um consenso entre os especialistas de que o período contará para as férias. No caso do 13º está claro que o período não será computado.

A antecipação do 13º salário para quem tira férias continua sendo um direito? E o valor é afetado?

Não há consenso, mas advogados acreditam que as empresas podem postergar esse pagamento. E, no caso de redução de jornada e de salário, a maioria entende que o valor da parcela do 13º não deve ser alterado.

Como fica a situação de quem tinha férias marcadas para o período de suspensão?

O empregador pode adiar as férias marcadas e fazer a suspensão do contrato. Se o empregador, por outro lado, colocou o empregado em férias por conta da pandemia, o período de férias deve ser cumprido. Após o seu término, o empregador poderá retomar o trabalho normalmente ou ser submetido à redução de jornada e salário ou à suspensão temporária do contrato.



TRABALHISTA

Trabalhadores que já estavam em licença médica poderão ter o contrato suspenso?

Os empregados em licença médica e aqueles afastados pelo INSS em virtude de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho suspensos. Eles já estão afastados do trabalho. Após a volta da licença médica ou alta médica do INSS, o empregado pode ter o contrato reduzido ou suspenso.

Trabalhadores com o contrato suspenso que ficarem doentes voltam a receber o salário integral?

O contrato fica suspenso pelo prazo acordado com o empregador. Se o empregado ficar doente nesse período, com atestado médico superior a 15 dias, ele deve procurar o empregador para ser direcionado para o INSS para receber o auxílio-doença ou pode, ele próprio, procurar o INSS diretamente.

Como ficam as gestantes?

Podem ter o contrato suspenso ou reduzido, como qualquer outro empregado. Elas não podem ser demitidas sem justa causa, pois têm estabilidade. Quando o bebê nascer, o regime é automaticamente alterado, e a mãe entrará nas regras previdenciárias.

E para as mulheres que estão em licença maternidade? Poderão ter contratos suspensos ou reduzidos?

Enquanto estiverem no período de licença, não. Somente após a volta ao trabalho. Mesma lógica da licença médica.



TRABALHISTA

- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº945, DE 4 DE ABRIL DE 2020** – Dispões sobre medidas temporárias à pandemia da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar
(http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm)

A fim de garantir a preservação das atividades portuárias ante a pandemia decorrente da covid-19, que foram consideradas essenciais na referida MP, medidas especiais com o objetivo de garantir a preservação das atividades portuárias foram adotadas.

A referida MP versou ainda sobre a cessão de uso especial de pátios sob administração militar em seus artigos finais.

Com relação aos portuários, foram afastados, não podendo ser escalados, **(i)** os trabalhadores com mais de 60 anos, **(ii)** quando apresentar sintomas da covid-19, **(iii)** quando diagnosticado com o referido vírus, **(iv)** quando for imunodeficiente ou apresentar doenças respiratórias ou graves.

A Medida Provisória 945/20, que tem validade por 120 dias, passa a exigir a utilização de sistemas eletrônicos para a escalação de trabalhadores nos portos do País. Trata-se de mais uma medida para evitar aglomerações, situação que favorece a propagação do coronavírus. O setor, que concentra mais de 80% das importações e exportações de produtos, é peça vital para o trânsito de mercadorias.

O trabalhador portuário avulso (TAP) que se encaixar em um dos itens acima, terá direito ao recebimento de indenização compensatória mensal no valor correspondente a cinquenta por cento sobre a média mensal recebida por ele por intermédio do OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, entre 1º de outubro de 2019 e 3 de março de 2020. O custo com o pagamento das indenizações será suportado pelos operadores portuários que requisitarem os trabalhadores,



TRABALHISTA

que terão direito a desconto nas tarifas portuárias em valor equivalente ao da indenização a ser paga, ou reequilíbrio de seus contratos.

Tal benefício terá natureza indenizatória e não integrará, assim, a base de cálculo do IR, INSS e nem FGTS.

O custo com o pagamento das indenizações será suportado pelos operadores portuários que requisitarem os trabalhadores, que terão direito a desconto nas tarifas portuárias em valor equivalente ao da indenização a ser paga, ou reequilíbrio de seus contratos.

Em seus artigos finais, a MP nº 945/2020, trata sobre a cessão de pátios sob administração militar a título gratuito, às pessoas jurídicas prestadoras de serviço de transporte aéreo público, nacionais, durante o período do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de covid-19.

No art. 10 da referida MP, temos os requisitos e condições para a referida cessão, que deverá ser formalizada por meio de termo, não acarretando ônus para a União e as atividades necessárias à movimentação do pátio, à manutenção e à utilização das aeronaves correndo por conta da cessionária, não se responsabilizando ainda por eventuais danos causados a aeronaves ou terceiros em decorrência da cessão, por exemplo.

Caso tenham dúvidas ou precisem de auxílio para aplicação das novas regras aos contratos de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos, mantemo-nos à disposição.



CONTENCIOSO

Legislação

• Projeto de Lei nº 117/2020: cria regime jurídico emergencial e transitório (RJET) destinado a reger as relações jurídicas de direito privado durante o período da pandemia do coronavírus (Covid-19) retroativo à data de 20 de março de 2020. Os pontos abordados são:

– Delimita-se como 20 de março de 2020 o início da pandemia, de modo que as relações jurídicas celebradas antes e depois desta data terão tratamento diferenciado para fins de discussões acerca da imprevisibilidade;

– Os prazos prescricionais ficam suspensos até 30 de outubro de 2020;

– Para as associações, sociedades, fundações, partidos políticos etc. (todos aqueles do rol do art. 44, do CC), deverão observar as restrições à realização de reuniões e assembleias presenciais. Podem-se, no entanto, realizar-se as assembleias por meios eletrônicos;

– O PL fulmina pretensões de resolução de contrato por onerosidade abusiva no caso de perdas decorrentes do aumento da inflação, da variação cambial, da desvalorização ou substituição do padrão monetário, pois tais situações não são, de acordo com o texto, considerados fatos imprevisíveis;

– No Direito do Consumidor, o PL prevê a suspensão do art. 49, que dá ao consumidor sete dias para exercer o direito de arrependimento de comprar feitas pela internet. O PL impede, ainda, o uso do Código do Consumidor para relações entre empresas;



CONTENCIOSO

- Para o Direito Imobiliário, o PL impede execução de ordem de despejo nas locações prediais urbanas até 31.12.2020. E, ademais, permite que os valores atrasados, após 31.10.2020, sejam pagos parceladamente;

- Para o Direito de Família, o texto diz que as prisões por dívida alimentícia serão cumpridas de modo domiciliar até 31.10.20. E quanto aos exíguos prazos para abertura e fim de inventários e partilhas, estes são adiados;

- Para o Direito Concorrencial, são suspensas até 31 de outubro de 2020 algumas normas, na chamada nova lei do Cade, especialmente no que tange à cobrança de preços abaixo do custo e à suspensão das atividades da empresa. Quanto a eventuais infrações, o PL indica ao Cade que ele deve sopesar o momento pandêmico na interpretação das normas;

- Resolvendo uma inquietude das empresas, o PL adia a entrada em vigor da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados por mais 18 meses;

- O PL não se esquece também dos contratos agrários, prevendo a possibilidade de seus adiamentos;

- Medida Provisória nº 931: Estabelece regime diferenciado para realização e votação em assembleia geral ordinária de sociedades anônimas, sociedades limitadas, sociedade cooperativa e entidade de representação do cooperativismo enquanto perdurar o período do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus (covid-19). Para tanto, promove alterações no Código Civil e na respectiva legislação de regência.



CONTENCIOSO

- Portaria nº 580 do Ministério da Saúde: Dispõe sobre a Ação Estratégica "O Brasil Conta Comigo - Residentes na área de Saúde", voltada aos profissionais de saúde que estejam cursando Programas de Residência Médica e Residência em Área Profissional da Saúde, com os seguintes objetivos de ampliar a cobertura na assistência aos usuários do SUS em todos os níveis de atenção, especialmente no enfrentamento da emergência de saúde pública em decorrência da infecção humana pelo coronavírus (COVID-19); e reduzir o tempo de espera nos atendimentos de usuários do SUS com condições de alto risco em unidades de pronto atendimento e emergências hospitalares nos casos de infecção humana pelo coronavírus (COVID-19).
- Projeto de Lei Estadual (RJ) 2.171/2020: As operadoras de planos de saúde não poderão suspender ou cancelar os serviços por falta de pagamento enquanto estiver em vigor o Plano de Contingência do Novo Coronavírus da Secretaria de Estado de Saúde (SES). O projeto determina que após o fim das restrições do plano de contingência, as operadoras deverão possibilitar o parcelamento de débitos anteriores a março de 2020 antes de cortar os serviços do cliente. Já os débitos consolidados durante a pandemia não poderão ser pretexto para cancelamento ou suspensão do plano e nem poderá ser cobrado juros e multa sobre o valor devido.
- Projeto de Lei Estadual (RJ) nº 2.124/2020: Os servidores públicos da área da saúde poderão ter isenção de tarifa no transporte coletivo intermunicipal, seja metrô, barcas, trens e ônibus, enquanto perdurar o estado de calamidade pública devido ao coronavírus. A isenção será concedida mediante apresentação de identidade funcional ou contracheque do servidor. O direito à isenção é pessoal e intransferível, sujeitando o infrator a penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos. Já as concessionárias de transportes que descumprirem a norma terão que pagar multa no valor de dez mil UFIR-RJ, aproximadamente R\$ 35.550,00.

Julgados Relevantes:



CONTENCIOSO

- A Justiça de Mato Grosso autorizou a rede de postos Amazônia a descumprir o contrato de exclusividade com a Petrobras e a comprar combustíveis de outras distribuidoras. A medida visa a evitar a piora do quadro financeiro da empresa por causa da crise provocada pela pandemia do novo coronavírus. A autorização foi dada em decorrência da queda acentuada das vendas, provocada pela menor circulação de carros em Mato Grosso devido ao decreto de isolamento social, e do preço mais alto praticado pela estatal para o fornecimento.
- O juiz de Direito Julio Roberto dos Reis, da 25ª vara Cível de Brasília/DF, autorizou que lojista suspenda o pagamento de aluguel mínimo e do fundo de promoção e propaganda enquanto perdurarem as medidas de restrição à circulação de pessoas advindas da pandemia do coronavírus. A autora requereu tutela cautelar antecedente para que fosse determinada a suspensão da exigibilidade de todas as obrigações pecuniárias do contrato de locação. Ao deferir em parte o pedido, o magistrado destacou que “nenhuma pessoa em sã consciência e em perfeito juízo valorativo duvida que há motivo imprevisível” diante das medidas que buscam frear a disseminação da covid-19.
- O jornal VALOR ECONÔMICO informa em reportagem sobre decisão judicial importante no contexto das dificuldades de empresas em honrarem seus compromissos em empréstimos bancários em razão dos efeitos da pandemia do novo coronavírus. O restaurante Piselli, de São Paulo, obteve liminar suspendendo por 90 dias o pagamento de operações de crédito tomadas junto ao banco Safra. A Justiça também obrigou a instituição financeira a liberar para o estabelecimento os recebíveis de cartões travados como garantia, bem como R\$ 1,831 milhão referentes a aplicações financeiras da empresa. O juiz Mario Chiuvite Júnior, da 22ª Vara Cível da Justiça de São Paulo, acatou os argumentos do restaurante de que os restaurantes foram fechados por "força maior" e que as condições de mercado mudaram drasticamente em relação à época em que o crédito foi contratado.



CONTENCIOSO

Notícias

- A FOLHA DE SÃO PAULO informou no decorrer da semana que o Senado vota um projeto de lei que flexibilizar contratos durante a pandemia do coronavírus. A tentativa é fazer com que a Justiça não conceda liminares em ações de despejo até o dia 30 de outubro. O texto, lembra a reportagem, foi preparado pelo presidente do STF Dias Toffoli e tratava também da suspensão de pagamento de aluguéis até o fim de outubro. Sem acordo, no entanto, aponta texto da FOLHA, essa medida foi retirada do projeto para que a votação pudesse ser acelerada. Outra proposta do texto permite que haja uma suspensão do prazo previsto no Código de Defesa do Consumidor relativo ao "direito de arrependimento" pelo prazo de 7 dias na hipótese de entrega delivery. A regra vale apenas em relação a produtos perecíveis ou de consumo imediato.
- O site jurídico JOTA destaca que a Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF), nesta quinta-feira (2/4), ação direta de inconstitucionalidade com pedido urgente de liminar, para que seja fixada interpretação a dispositivos da “Lei da Quarentena” (Lei 13.979/20) a fim de que – no combate à pandemia do coronavírus – “todas as requisições administrativas projetadas para serem exercidas por gestores de saúde estaduais ou municipais sejam submetidas ao prévio exame e autorização do Ministério da Saúde para serem, só depois disso, implementadas”. Na petição inicial da ADI 6.362, a entidade nacional dos hospitais privados assegura que a lei em questão “enumera um expressivo conjunto de medidas passíveis de serem adotadas, que interferem sobre direitos fundamentais e sobre regras habituais de comportamento da Administração Pública”.
- Ainda no JOTA, o partido Socialismo e Liberdade (PSOL) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF), nesta terça-feira (31/3), ação constitucional com pedido de liminar para que, enquanto durem os efeitos da pandemia do coronavírus, a União, o Distrito Federal, os estados e os



CONTENCIOSO

municípios – ante a escassez de leitos em unidades de tratamento intensivo (UTI) – “executem a requisição administrativa da totalidade dos bens e serviços de pessoas jurídicas e físicas relativos à assistência à saúde prestados em regime privado”.

Em arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF 671), o PSOL considera urgente que o Poder Público, na atual situação, passe a regular a utilização dos leitos de UTI, mesmo em hospitais privados, por quaisquer doentes que dele necessitem.



OPINIÃO

Covid 19- A vida em Condomínio. O papel do Síndico.

Braulio Salles

A vida em sociedade pressupõe a interação e convivência, ganhando especial relevo os grandes centros urbanos que, no Brasil, aglutinam 57% da população em apenas 6% das cidades do país; isso é, quase 119 milhões de brasileiros vivem e convivem em apenas 317 cidades, com destaque para São Paulo e Rio de Janeiro, que lideram o ranking das mais populosas do país, conforme dados do IBGE expostos pelo *site* da *Folha de São Paulo*¹.

Assim, como consequência de tal concentração demográfica, as cidades foram verticalizadas, não só em suas áreas comerciais, como também nas residenciais. Especificamente, sobre as moradias que absorvem tamanho fluxo populacional, os condomínios edilícios se proliferaram e, atualmente, compõem a maioria das unidades habitacionais nos grandes centros urbanos.

Diante desse cenário, a grande concentração de pessoas usufruindo um mesmo espaço comum é terreno fértil para a proliferação de conflitos nas relações interpessoais, tornando imperiosa a edição de regras a fim de delimitar os usos e costumes do condomínio, além da eleição de um Síndico que enfrente o dever de administrar e zelar pelos interesses coletivos. O desafio consiste, justamente, na preservação do exercício dos direitos de cada condômino sem, que isso signifique o comprometimento da paz social, tampouco a restrição do direito à propriedade ou o exercício da posse.

¹<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/08/mais-da-metade-da-populacao-brasileira-vive-em-5-das-cidades-do-pais.shtml>



OPINIÃO

Em outras palavras, a vida em um condomínio edilício necessita regras e parâmetros para preservar e garantir o bom convívio de seus integrantes, tendo na pessoa do Síndico um verdadeiro depositário de poderes e deveres para salvaguarda do bem comum.

Nesse passo, o Código Civil brasileiro, em seu artigo 1.348², elenca as competências do Síndico, tais como, convocar assembleias, representar de forma ativa ou passiva o condomínio, praticando, em juízo ou fora dele, os atos necessários à defesa dos interesses comuns, elaborar orçamento de receita e despesas anuais. Deve agir de forma a respeitar e fazer cumprir os termos da Convenção Condominial e do Regimento Interno, equilibrando os direitos individuais e o bem da coletividade.

Por conseguinte, a atividade administrativa do Síndico naturalmente deve comportar certa dose de discricionariedade para a escolha das medidas a serem adotadas para a preservação dos interesses da coletividade, nos tempos atuais, como a emissão de comunicados sobre fatos relevantes ou a contratação de assessoria jurídica especializada, eis que a legislação interna não é capaz de prever absolutamente todas as hipóteses de fatos sociais que venham a necessitar da intervenção do administrador. Da mesma forma, por força dessa discricionariedade, o condomínio ou mesmo o Síndico também poderá responder pelos excessos e omissões que eventualmente praticar como mandatário da vontade coletiva condominial.

² Art. 1.348. Compete ao síndico: I - convocar a assembléia dos condôminos;II - representar, ativa e passivamente, o condomínio, praticando, em juízo ou fora dele, os atos necessários à defesa dos interesses comuns;III - dar imediato conhecimento à assembléia da existência de procedimento judicial ou administrativo, de interesse do condomínio;IV - cumprir e fazer cumprir a convenção, o regimento interno e as determinações da assembléia;V - diligenciar a conservação e a guarda das partes comuns e zelar pela prestação dos serviços que interessem aos possuidores;VI - elaborar o orçamento da receita e da despesa relativa a cada ano;VII - cobrar dos condôminos as suas contribuições, bem como impor e cobrar as multas devidas;VIII - prestar contas à assembléia, anualmente e quando exigidas;IX - realizar o seguro da edificação.



OPINIÃO

Contudo, nem sempre a linha que separa a discricionariedade do abuso é de fácil percepção, principalmente quando fatores externos implicam em modificação radical do cotidiano, como é o caso da recentemente pandemia de COVID-19 que acomete todos os condomínios, alterando de forma significativa a interação com prestadores de serviços, fornecedores de insumos, a frequência de condôminos nas áreas comuns e diversas outras situações que passaram a desafiar a atuação do Síndico.

Diante disso, indaga-se: quais parâmetros devem ser utilizados pelo Síndico para a adoção de medidas extraordinárias, a fim de preservar a segurança e o interesse comum da coletividade de forma a não incorrer em abuso de direito?

Inicialmente, cumpre observar que, por se tratar de uma pandemia, isso é, um quadro de disseminação de enfermidade em escala global, as orientações dos órgãos de competência médica, nacionais (Ministério da Saúde e Secretarias de Saúde) e internacionais (Organização Mundial de Saúde), devem ser os primeiros na escala de importância para definir os parâmetros das ações a serem adotadas. Nesse tocante, as orientações principais são no sentido de intensificar a higienização das mãos e impedir aglomerações, conforme amplamente veiculado pela imprensa nacional e pelo *site* oficial do Ministério da Saúde³.

Ademais, vários governos estaduais editaram decretos limitando o trânsito de pessoas e o funcionamento de estabelecimentos comerciais para impedir, sobretudo, o contato físico de pessoas e a ocorrência de aglomerações. No caso do Estado do Rio de Janeiro, em 27 de março do presente ano, entrou em vigor o Decreto n.º 47006 que, dentre outras medidas, determinou

3. www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46540-saude-anuncia-orientacoes-para-evitar-a-disseminacao-do-coronavirus



OPINIÃO

a suspensão de aulas, a realização de eventos ou qualquer outra atividade com a presença de público, tais como: shows, eventos esportivos, eventos científicos, casas de festas, bares, restaurantes, academias, cinemas, teatros e afins.

Dessa forma, medidas como a restrição à utilização de áreas comuns como piscinas, quadras e academias para evitar a contaminação e disseminação do COVID-19, proibição de realização de reuniões e festividades, além da intensificação da limpeza de elevadores, corrimãos, maçanetas, aparelhos de biometria e instalação de dispositivos contendo álcool em gel são medidas claramente amparadas pelas orientações governamentais. Estas medidas, embora de difícil absorção em alguns casos, não só podem, como devem ser adotadas pelos Síndicos, algumas inclusive tratadas no recente Projeto de Lei n.º 1.179/20, de autoria do Senador Antonio Anastasia.

Por outro lado, as medidas a serem adotadas não podem acarretar a violação de direitos fundamentais de condôminos e de terceiros. Nesse elenco de medidas que parecem atravessar esta fronteira, temos a vedação ao acesso de pessoas ou serviços essenciais em unidades, a exposição pública de casos suspeitos ou, até mesmo, confirmados de infecção. A não discriminação do condômino ou de terceiros que visitem o condomínio deve ser sopesada com a defesa das medidas sanitárias divulgadas pelas autoridades.

Ultrapassar o limite da razoabilidade pode levar à responsabilização do condomínio e do próprio Síndico.

Mesmo diante das recentes orientações e determinações normativas sobre o tema, há pontos sensíveis que não se encontram devidamente esclarecidos e devem ser tratados de acordo com o caso concreto, tendo por norte o bom senso e a boa-fé. Com especial destaque, tem-se os tratamentos que devem ser dispensados às entregas de *delivery* e à realização de mudanças ou



OPINIÃO

reparos nas unidades ou áreas comuns. Nesses casos, todos os condôminos devem ter em mente que o momento excepcional de pandemia requer um esforço para diminuir o número de pessoas estranhas ao condomínio circulando no local.

Algumas medidas, nestes situações, que parecem estar revestidas de razoabilidade são:

- Entregas em domicílio: como regra os entregadores não sobem, exceções a moradores sem poder de locomoção ou em isolamento;
- Mudanças: devem ser postergadas, na medida do possível. Em caso de premência, solicitar que as empresas utilizem mão de obra reduzida, com EPIs adequados. Deve-se, idealmente, separar um elevador para a sua realização;
- Reparos: somente em casos emergenciais e mediante prévio aviso ao Síndico. O fornecimento das EPI's adequados é de responsabilidade do dono da obra.

Sem dúvida, a árdua tarefa do Síndico encontra-se severamente agravada em virtude da pandemia de COVID-19, impondo-se proatividade na adoção de medidas para cumprimento das orientações dos órgãos governamentais de forma a intensificar a higienização das áreas comuns, restringir o acesso às áreas de lazer e, a partir da colaboração e conscientização dos condôminos, traçar outras medidas mais restritivas que eventualmente se mostrem necessárias, desde que não impliquem em comprometimento aos direitos fundamentais e restrições indevidas ao direito à propriedade ou exercício da posse.

Contudo, com a observância dos pontos fundamentais de isolamento social e as medidas sanitárias, revestidas de razoabilidade, tais desafios podem ser superados.





Hollanda, Barbosa & Alexandre
ADVOGADOS

Rua México, nº 148 / Salas 1.106 a 1.108 - Centro - Rio de Janeiro / RJ
CEP 20031-142 - Tel.: +55 21 2533-0986 - www.hbaadvogados.com.br