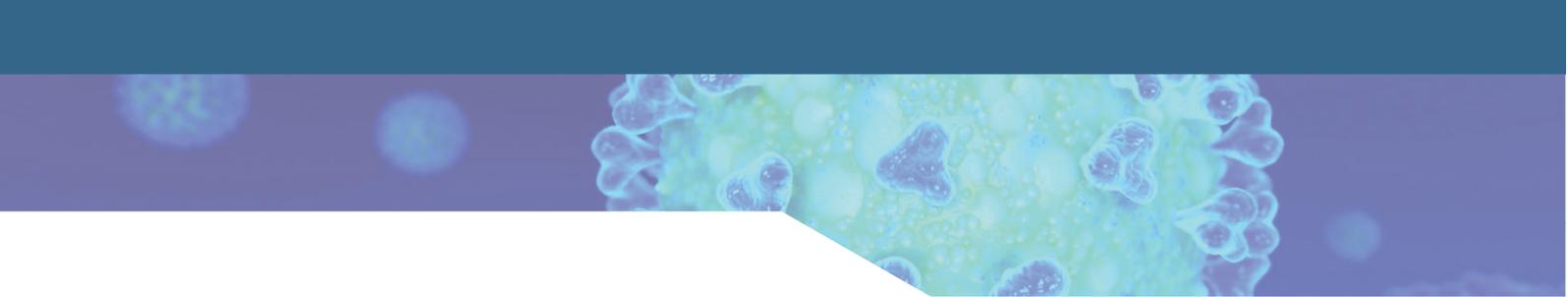


# **COVID-19**

*Impactos e possíveis  
remédios para os negócios*



São Paulo, 18 de março de 2020.

Prezados associados e parceiros,

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente da disseminação do COVID-19.

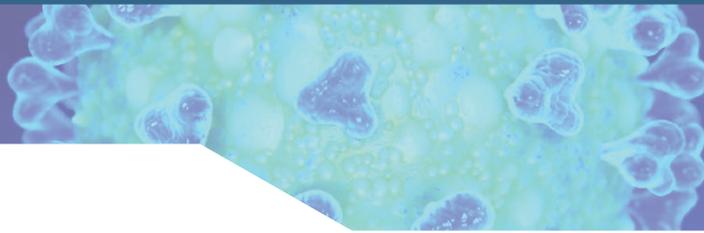
Não há como deixar de notar o impacto do COVID-19 na economia, com aumento da cotação do dólar, queda no IBOVESPA, queda nas vendas no varejo com redução do fluxo de pessoas nos shoppings, cancelamentos de eventos, empresas suspendendo ou diminuindo suas produções em virtude do desabastecimento de componentes, muitos deles fabricados na China. Não são poucos os impactos do COVID-19 no dia a dia das empresas, então resumimos alguns dos impactos legais e sugestões de possíveis medidas mitigadoras nas diversas áreas do Direito.

Neste momento crítico é muito importante o acompanhamento ostensivo das notícias e medidas oficiais, bem como o alinhamento e aproximação às entidades, sendo que, em relação ao setor ótico a Abioptica está acompanhando de perto os pleitos do setor.

Nas próximas páginas vocês encontrarão um quadro resumo com as principais preocupações que podem estar atingindo a empresa neste momento, bem como em seguida discorreremos melhor sobre cada um dos temas:

## Quadro resumo

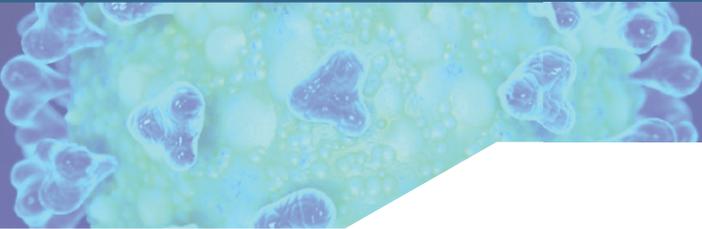
<b>Trabalhista</b>	
Assunto	Resumo
Falta	em razão de infecção ou suspeita deve ser considerada como falta justificada.
Trabalhador Infectado:	15 dias de responsabilidade do empregador. Comunicação aos demais empregados e tomada de ações preventivas.
Comissionamento:	Em caso de comissionamento misto não é necessário garantir comissão
Home Office:	Ajuste com o empregado
<b>Redução ou interrupção das operações:</b>	
Férias coletivas	mínimo de 10 dias.
Compensação de horas extras e/ou banco de horas:	ajuste por escrito de que a licença servirá para compensação de horas extras e/ou banco de horas.
Interrupção da prestação de serviços	recebendo os salários do período e quando retornar poderá cumprir até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.
Suspensão dos contratos de trabalho Redução das jornadas de trabalho e salários	É possível o acordo coletivo ou a convenção coletiva prever a suspensão contratual (art. 611-A da CLT) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento
<b>Outras áreas</b>	
Contratos de Locação	Negociar
Relações de consumo:	Higienização ostensiva dos pontos de venda
Seguros:	Análise das apólices - conversar com corretoras
Planos de saúde:	Cuidados com a sinistralidade



## Trabalhista

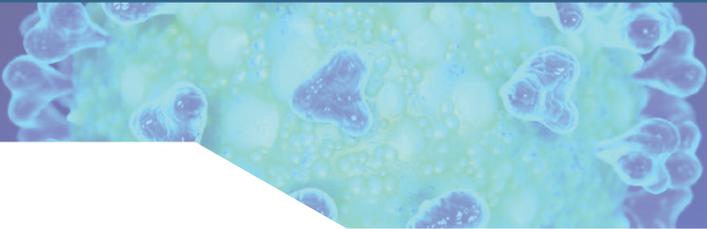
A Lei 13.979/2020, publicada em 07.02.2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, e vigorará enquanto perdurar o estado de emergência internacional decorrente do coronavírus. Portanto, considerando que se trata de lei específica, ela deve ser a primeira a ser observada.

- **Falta justificada:** A Lei determina que será falta justificada o período de ausência decorrente das seguintes medidas: isolamento, quarentena, determinação de realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação ou outras medidas profiláticas, tratamentos médicos específicos e estudo ou investigação epidemiológica. Assim, em qualquer das situações, o trabalhador continuará recebendo salário, sem a prestação de serviços. A discussão, no entanto, reside no fato de o empregador ser obrigado a remunerar todo o período de afastamento ou apenas os quinze primeiros dias, como ocorre com o auxílio-doença, por exemplo.
- **Trabalhador infectado:** Caso o trabalhador tenha sido infectado pelo vírus, o empregador fica responsável pelos primeiros quinze dias e a partir de então, a previdência paga o benefício do auxílio-doença.  
É aconselhável a comunicação para que os colegas de trabalho mais próximos possam fazer o teste de forma preventiva.

- 
- **Redução ou interrupção das operações:** Muitas empresas já tiveram suas atividades diminuídas ou foram paralisadas em virtude de quebra em suas cadeias produtivas, ou por queda de demanda ou preservação da saúde do trabalhador. Empresas nessas condições têm à sua disposição algumas ferramentas:

*(i) Conceder férias coletivas aos colaboradores;*

- a. Artigos 139 e 501 a 504 – poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores. É necessário avisar ao MT com 15 dias de antecedência as datas de início e fim das férias. Pleitear a flexibilização do prazo com o MT devido à urgência e risco à empresa.
- b. O patrão deve comunicar a concessão de férias coletivas imediatamente e concedê-las com pagamento antecipado previsto em lei (art. 145 da CLT). Em caso de desrespeito ao prazo de 30 dias entre a comunicação e a concessão das férias, violando a regra contida no artigo 135 da CLT, há risco de futuro questionamento acerca da validade da concessão das férias coletivas. Mesmo assim, entendemos que vale o risco e, desde que haja o pagamento antecipado destas férias e do terço constitucional, a concessão deve ser considerada válida, pois a situação é de força maior e visa a proteção da coletividade, podendo ser flexibilizada a regra de que a comunicação deve ter antecedência mínima de 30 dias.



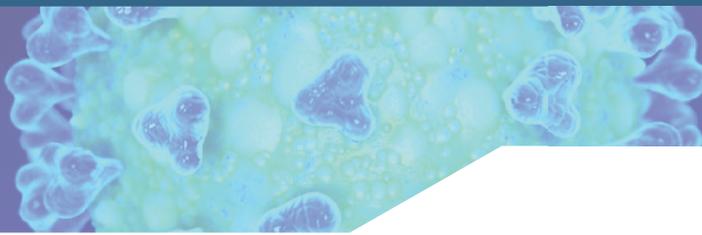
(ii) *Compensação de horas extras e/ou banco de horas*: poderá o empregador ajustar por escrito com o empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas.

(iii) *Interrupção da prestação de serviços*: como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, p. 3º da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar o patrão poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

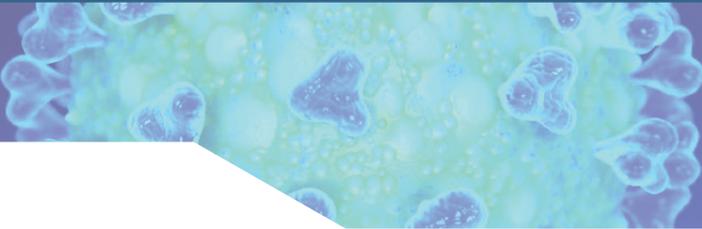
(iv) *Suspensão dos contratos de trabalho* pelo prazo de 2 a 5 meses para requalificação dos trabalhadores; ou até mesmo

(v) *Reduzir as jornadas de trabalho e os salários, proporcionalmente*.

\* os itens (iv) e (v) exigem negociação com o sindicato da categoria e a observância de outros requisitos. É possível o acordo coletivo ou a convenção coletiva prever a suspensão contratual (art. 611-A da CLT) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia, com base no artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT.



- **Comissionamento:** Considerando o artigo 466 da CLT, bem como o regime de comissionamento (misto), em caso de fechamento dos shoppings por imposição do poder público, redução das vendas por queda no fluxo, isolamento ou afastamento preventivo de empregados, a empresa não é obrigada a pagar garantia de comissão, já que esta é devida após a realização da transação comercial. Em caso de comissionistas puros deve-se garantir o mínimo previsto na CCT.
- **Home office:** Aos pacientes sintomáticos, mas aptos ao trabalho, e caso o número de casos confirmados ou de isolamento aumente consideravelmente, o trabalho em home office pode se tornar uma opção mais ampla para tentar conter o aumento do contágio da doença:
  - Se não se tratar de uma medida impositiva (viajantes oriundos de áreas de risco) é necessário obter o consentimento.
  - Se houver recusa, avaliar prudentemente licença remunerada ou faltas abonadas.
  - Prevenção vs. Discriminação: o afastamento do trabalho sem circunstâncias que justifiquem, ou de maneira arbitrária, pode ser considerado discriminação? É recomendável o manejo criterioso, como, por exemplo, em sistemas de rodízio



## **Contratos de locação**

Negociar isenções e/ou descontos em razão do fluxo.

## **Relações de consumo**

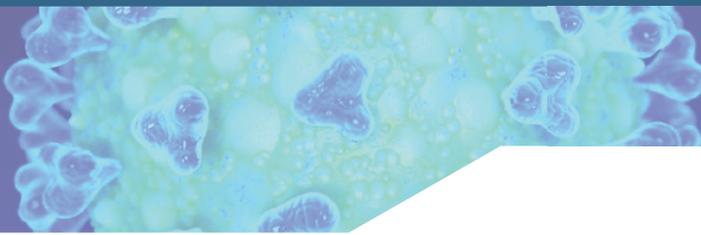
Disponibilizar informações claras e precisas aos consumidores sobre possíveis impactos do COVID-19 em seus produtos e serviços, bem como aumentar a higienização e incluir pontos de higienização em seus pontos de venda.

## **Seguros**

Diante dos riscos de paralisação, atraso, aumento abrupto de custo, falta de insumos e até rompimento de contratos, podem surgir discussões sobre inadimplementos e revisões contratuais, bem como sobre o cabimento ou não das mais variadas coberturas securitárias.

## **Planos de saúde**

Espera-se que o índice de sinistralidade nos planos de saúde aumente vertiginosamente devido ao coronavírus, levando a pleitos de reajuste das operadoras de planos de saúde com vistas a eliminar o desequilíbrio dos contratos. Essas reivindicações surgirão nos próximos meses (ainda durante o prazo de vigência



dos planos de saúde) ou por ocasião da renovação dos planos, cujos prazos de vigência são anuais. Esperam-se intensos problemas a serem enfrentados por estipulantes para renovar os planos.

É importante que as operadoras de assistência à saúde, os estipulantes de contratos coletivos empresariais e os beneficiários estejam atentos à nova regulamentação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) publicada em 13.03.2020, (RN 453/20) e já em vigor, determinando a inclusão do exame de detecção do COVID-19 no rol de procedimentos e evento para os beneficiários de planos de saúde, de acordo com os protocolos e diretrizes do Ministério da Saúde.

Vale destacar, ainda, a possibilidade de atendimento remoto a fim de: (i) prestar informações sobre questões relacionadas ao COVID-19; (ii) informar sobre cuidados a serem adotados; bem como (iii) avaliar a possibilidade de realização de consultas remotas em casos específicos, observando a regulamentação que trata de telemedicina.

## **Considerações finais**

Acompanhar as comunicações oficiais e monitorar os desdobramentos globais relacionados com a pandemia envolvendo o COVID 19 é fundamental, bem como buscar orientação legal quando diante de casos concretos.

Permaneceremos atentos às novidades e nos colocamos à disposição.

Bárbara Daniela de Andrade

Marcel José Albuquerque de Sá Lopes

Robert Tavares de Andrade



Rua Sena Madureira, 151 – sala 1.012 – CEP 04021-050  
Vila Mariana – São Paulo/SP – Tel.: +55 11 99298-1435  
E-mail: [barbara@andradeadvocaciaempresarial.com](mailto:barbara@andradeadvocaciaempresarial.com)  
[www.andradeadvocaciaempresarial.com](http://www.andradeadvocaciaempresarial.com)



Rua Pensilvânia, 506 , CEP 04564-001  
Cidade Monções – São Paulo/SP – Tel.: +55 11 5093-0563  
E-mail: [comercial@abioptica.com.br](mailto:comercial@abioptica.com.br)  
[www.abioptica.com.br](http://www.abioptica.com.br)