

COVID-19

# Impactos para as pequenas e médias empresas do Setor de Turismo e Hotelaria

## PROPOSTAS JURÍDICAS

Luiz Filipe  
Figueirêdo

Rafaella Mações  
de Brito

Nathália Grizzi  
Proto

Paulo Henrique  
Castanha

# CONTEÚDO

---

**1**

**VISÃO GERAL**

**2**

**CONSUMIDORES**

**3**

**CONTRATOS**

**4**

**ASPECTOS TRABALHISTAS**



## O Escritório

Fundado em 2014, o A&PA – Amaral, Paes de Andrade e Figueirêdo Advogados é formado por uma equipe multidisciplinar, que atua nas mais diversas áreas do Direito, e altamente comprometida com excelência técnica, eficiência e dedicação aos seus clientes, demonstrada por meio de um atendimento célere, personalizado, pautado em princípios éticos e focado essencialmente na resolução ágil dos problemas.



# INÍCIO

**Como os pequenos e médios empresários dos setores de Turismo e Hotelaria poderão lidar com a crise do COVID-19 e superar esse momento?**

O atual cenário de calamidade pública instalado em face da pandemia do novo coronavírus traz consigo diversos desafios, não só sob a natural perspectiva sanitária e de saúde pública, mas também – e não menos importante – sob a perspectiva econômica. Várias empresas, em especial as pequenas e médias, estão se perguntando como os seus negócios sobreviverão a essa crise e quais medidas podem ser adotadas para superar esse momento difícil.

Dentre os setores mais afetados, sem dúvidas, estão os de Turismo e Hotelaria. Assim, considerando as necessidades e os desafios especialmente enfrentados por esses setores durante este período, resolvemos disponibilizar esse guia falando um pouco sobre algumas medidas jurídicas que, se adotadas, podem amenizar os impactos econômicos causados pela crise decorrente do COVID-19.





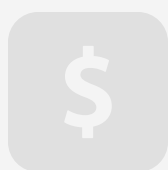
# VISÃO GERAL

A pandemia do novo coronavírus alterou significativamente o roteiro das viagens no mundo, motivando muitos consumidores a remarcarem ou a cancelarem e pedirem o reembolso das suas passagens aéreas e das reservas dos seus hotéis e pousadas.

Diante disso, as pequenas e médias empresas que se sustentam unicamente com a prestação de serviços de Turismo e Hotelaria se viram imensamente prejudicadas com a quantidade de pedidos de cancelamento e reembolso de reservas.

De início, é importante ressaltar que quando vivenciamos um período de crise como esse, percebe-se uma tendência por parte dos governos e dos órgãos reguladores de posicionamento em favor da parte hipossuficiente, ou seja, do consumidor.

Entretanto, o cenário atual requer de todos nós uma análise bastante cautelosa da situação e, especialmente, uma atuação conjunta e coordenada para enfrentar, da melhor forma possível, os impactos econômicos decorrentes da pandemia da covid-19.



# CONSUMIDORES

Sabemos que, de acordo com o Código de Defesa do Consumidor, é lícito ao consumidor requerer do fornecedor, diante da situação extraordinária, o cancelamento e o reembolso integral do serviço contratado.

Contudo, em razão da pandemia do COVID-19 e dos impactos econômicos dela decorrentes, medidas emergenciais devem ser tomadas para que ambas as partes não sejam prejudicadas com o cancelamento em massa dos contratos envolvendo pacotes turísticos e, sobretudo, para garantir a manutenção da economia e a sobrevivência do setor de Turismo e Hotelaria.



Tendo em vista essa situação e a sua relevância, a Associação Brasileira da Indústria de Hotéis (ABIH Nacional) já iniciou negociações com o Governo Federal a fim de adotar, com urgência, providências para evitar que o setor de Turismo e Hotelaria entre em colapso, contribuindo, assim, para uma crise econômica generalizada. Mas é possível fazer mais. Vamos ver juntos como?

# CONSUMIDORES

## Medidas que podem ser adotadas pelos Governos Federal e Estadual

### ✓ Prazo para devolução de valores ao consumidor em caso de cancelamento

No setor de aviação civil, houve a edição da Medida Provisória nº 925/20 que estabeleceu: (i) prazo de 12 meses para reembolso integral das passagens compradas até 31 de dezembro de 2020 que forem canceladas; (ii) a possibilidade de o consumidor receber, ao invés do reembolso, um crédito para utilização em data posterior, respeitando-se o prazo de 12 meses contados da data do voo; e (iii) a proibição de cobrança de penalidades contratuais em face dos consumidores nesses casos.

Entendemos que as disposições da MP nº 925 são bastante benéficas, pois procuram minimizar os impactos da crise decorrente do COVID-19 no fluxo de caixa das empresas do setor, sem, por outro lado, deixar de amparar o consumidor.

Contudo, diferentemente do que ocorreu com o setor de aviação civil, ainda não houve a edição de nenhuma regulamentação federal ou do Estado de Pernambuco padronizando o prazo e as condições para que as empresas do setor de Turismo e Hotelaria realizem os reembolsos solicitados pelos consumidores que optaram pelo cancelamento dos seus pacotes durante esse período

Assim, uma medida sugerida é a edição de norma semelhante no âmbito Federal ou, ainda, do Estado de Pernambuco para conceder fôlego para as empresas do setor de Turismo e Hotelaria, especialmente as pequenas e médias.



# CONSUMIDORES



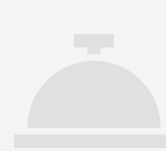
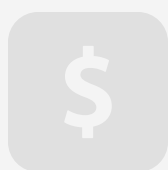
## Medidas corporativas que podem ser adotadas para aumentar a satisfação do consumidor

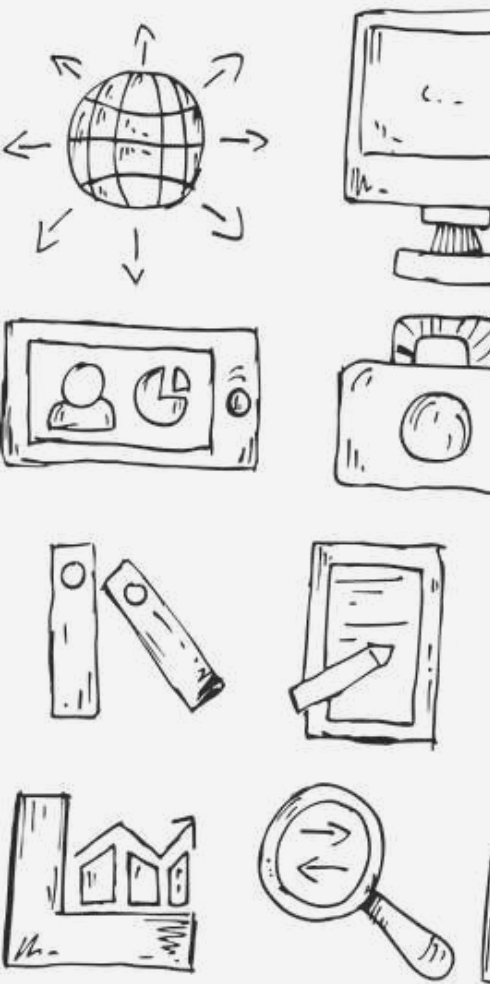
Como forma de atrair os consumidores e impedir o cancelamento em massa, as empresas podem disponibilizar alguns vouchers com pequenos upgrades como por exemplo:

- reservas que, a princípio, não incluíam café da manhã, podem agora incluir a refeição
- mudança para acomodação superior
- acréscimo de serviços e facilidades adicionais disponíveis

Nessa perspectiva, apesar de o CDC sempre prevalecer sobre as relações de consumo, o próprio consumidor deve ponderar a excepcionalidade da situação, buscando, dessa forma, a negociação direta com o fornecedor para que se encontre uma solução benéfica para ambos.

O estímulo a um acordo entre as partes é de extrema importância para que se evite danos, inclusive irreversíveis, decorrentes da judicialização dessas demandas.





# CONTRATOS

## Contratos com fornecedores e parceiros

Buscando a mitigação de riscos, as empresas devem sempre, especialmente durante este período de crise, manter controle dos contratos com os seus fornecedores e principais parceiros e observar o impacto dessas contratações no seu fluxo de caixa e na sua liquidez mensal.

Situações como a ora vivenciada em decorrência da pandemia do COVID-19 podem dar espaço para renegociações contratuais, em virtude da ocorrência de eventos imprevisíveis e extraordinários e que acarretem onerosidade excessiva para uma das partes.

## Você sabe quando um contrato é considerado excessivamente oneroso?



- ✓ Contrato de execução continuada ou diferida
- ✓ Ocorrência de um evento extraordinário ou imprevisível
- ✓ Prestação se torna excessivamente onerosa para uma das partes
- ✓ Possibilidade de revisão ou resolução do contrato de acordo com a regra do Código Civil brasileiro (art. 478 e ss.)



# CONTRATOS

## Contratos bancários

As instituições financeiras podem, nesse período, se tornar aliadas das empresas de várias formas, seja facilitando renegociações de contratos em vigor, seja garantindo crédito novo com boas taxas e prazos de carência.



### Renegociação de passivos

Possibilidade de renegociação com as instituições bancárias para concessão de prazos de carência, de maior elasticidade para pagamento, com menor amortização de juros, dentre outras, a depender do rating de crédito da empresa devedora



### Linhas de crédito especiais

Além dos créditos fornecidos pelas instituições financeiras privadas, é possível articular, juntamente com o Poder Público, a liberação de linhas de crédito específicas para os setores de Turismo e Hoteleiro, por meio dos bancos públicos e de desenvolvimento, com menores taxas e com prazos de carência mais dilatados, como forma de assegurar a sobrevivência de algumas empresas pequenas e médias ou, ainda, para ajustar o fluxo de caixa de outras

# CONTRATOS

## Contratos bancários

Novas medidas e linhas de crédito disponíveis no BNB e BNDES



BNB

- ✓ Liberação de R\$ 9,5 bilhões, sendo:
  - R\$ 8,0 bilhões em operações de microcrédito (microempreendedores urbanos beneficiados)
  - R\$ 1,5 bilhão para micro e pequenas empresas
- ✓ Crédito novo para capital de giro:
  - com recursos próprios, até 6 meses de carência
  - com recursos do FNE, até 3 meses de carência
- ✓ Renegociações:
  - prorrogação automática de algumas operações do Crediamigo em 30 dias
  - ampliação do prazo médio das operações
  - aumento do limite de crédito de R\$ 50 mil para R\$ 100 mil, sem obrigatoriedade de vinculação de garantias reais
  - criação de novos mecanismos operacionais de reestruturação de dívidas



BNDES

- ✓ Liberação de R\$ 5 bilhões para micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) por meio de bancos parceiros
- ✓ Renegociações:
  - standstill 1: suspensão temporária de pagamentos de parcelas de financiamentos diretos para empresas no valor de R\$ 19 bilhões
  - standstill 2: suspensão temporária de pagamentos de parcelas de financiamentos indiretos para empresas no valor de R\$ 11 bilhões
- ✓ Possibilidade de adoção de medidas setoriais específicas, com destaque para companhias aéreas, turismo, bares e restaurantes

# ASPECTOS TRABALHISTAS

O Governo Federal editou em 22/03/2020, a Medida Provisória nº 927, que estabeleceu novas medidas, no âmbito trabalhista, para enfrentar o estado de calamidade decorrente dos impactos causados pela pandemia do COVID-19 e para tentar preservar as relações de trabalho. Para tanto, foram adotadas medidas de flexibilização de prazos e de outras regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT").

## ✓ Acordo Individual Escrito

A medida tornou mais forte e sólido o acordo individual escrito de trabalho que poderá ser celebrado entre empregador e empregado, para estabelecer eventuais mudanças ou alterações no contrato de emprego. Este acordo prepondera sobre leis trabalhistas e demais instrumentos normativos, respeitando os limites estabelecidos na Constituição Federal.

Reforçamos que todas as mudanças adotadas pela empresa e acordadas com o empregado devem ser formalizadas por meio deste acordo individual escrito, de modo a garantir a segurança jurídica da operação para ambas as partes.

## ✓ Teletrabalho ("Home Office")

Segundo a MP, essa modalidade poderá ser adotada pelo empregador, sem a necessidade de acordo entre as partes.

Não será mais obrigatória a alteração no contrato de trabalho do empregado e a empresa poderá solicitar o retorno imediato do empregado ao trabalho presencial, quando julgar oportuno.

A notificação sobre a alteração da forma de trabalho do empregado deverá ocorrer por meio eletrônico ou por escrito, com antecedência mínima de 48 horas.

# ASPECTOS TRABALHISTAS

## ✓ Férias Coletivas

A Empresa poderá adotar o regime de férias coletivas não ficando condicionada ao limite de períodos anuais e o limite de dias corridos previstos na CLT.

Fica dispensada a comunicação prévia das férias coletivas ao Ministério do Trabalho e Sindicato da Categoria profissional.

Para o gozo das férias coletivas, a empresa deverá noticiar o conjunto de empregados afetados com antecedência de no mínimo 48 horas.

## ✓ Férias Individuais

Possibilidade de concessão de férias ao empregado, mesmo que não possua 12 meses de vigência do contrato de trabalho (antecipação das férias) e poderão ser concedidas por período não inferior a 5 (cinco) dias corridos.

O pagamento das férias poderá acontecer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo pelo empregado e o valor correspondente ao terço constitucional das férias poderá ser pago após a sua concessão e até a data do pagamento do décimo terceiro salário, ou seja, até 20/12/2020.

A empresa deverá informar ao Empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.

## ✓ Compensação de Jornada (Banco de Horas) e antecipação de feriados

As folgas concedidas ao empregado durante o período de pandemia do COVID-19 ficarão disponíveis no banco de horas e, assim que ultrapassado esse estado de calamidade pública, a empresa poderá exigir o cumprimento das horas extras, em até 2 (duas) horas diárias, pelo período de até 18 (dezoito) meses, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo

Os empregadores também poderão antecipar os feriados não religiosos (religiosos dependerá da anuência do empregado), por meio de comunicação por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, aos empregados beneficiados.

# ASPECTOS TRABALHISTAS

## ✓ **Recolhimentos fundiários**

Ficará suspensa a exigência do recolhimento do FGTS pelo empregador relativas às competências dos meses de março, abril e maio de 2020.

Referidas obrigações poderão ser pagas em até 6 (seis) parcelas mensais, sem a incidência de correção ou juros, a partir do sétimo dia de cada mês, iniciando-se em julho de 2020.

## ✓ **Redução de Salário**

Ante a ocorrência de eventos caracterizados como de força maior e que impactem no funcionamento da empresa, a CLT autoriza a redução salarial de até 25%.

Importante destacar que, cessado o motivo da força maior, a empresa deverá restabelecer os salários reduzidos.



### **ATENÇÃO!**

Visando a adotar medidas de prevenção contra a crise causada pelo COVID-19, o Governo poderá editar uma nova regra autorizando a redução salarial em até 50%.

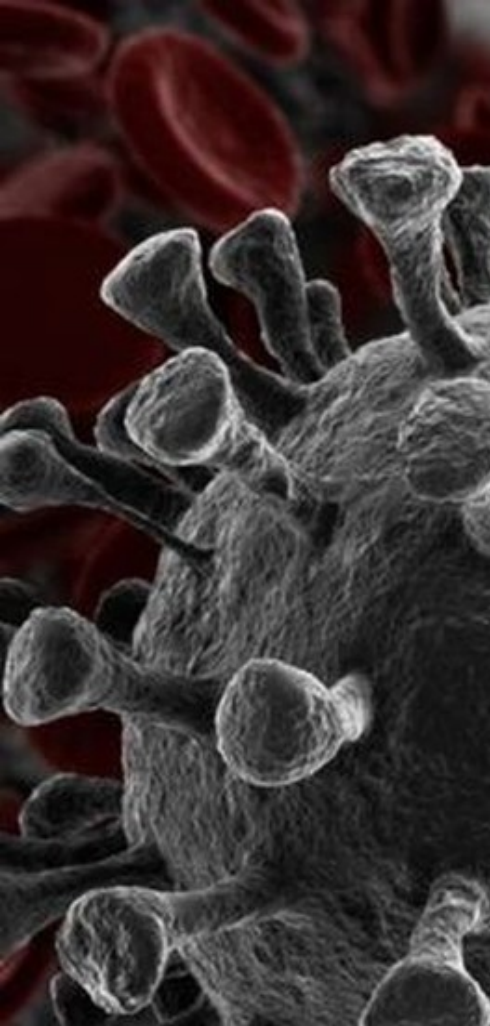
Por motivo de força maior, que impactem no funcionamento da Empresa, a CLT autoriza a redução salarial (redução de até 25% do salário).

## ✓ **Redução de Jornada**

Diante de problemas que impactem no funcionamento da empresa, a CLT autoriza a redução da jornada de trabalho.

Importante destacar que essa possibilidade depende de acordo com os sindicatos das categorias envolvidas (empregado e empregador).

A conjuntura econômica atual reforça a necessidade e a importância dessa negociação, pois os benefícios são recíprocos e ajudarão as partes a superar a crise ora instalada, na medida em, de um lado, a empresa poderá reorganizar as suas contas (com a redução de até 25% dos salários) e os empregados, de outra banda, terão a garantia da manutenção dos seus empregos.



# ASPECTOS TRABALHISTAS

## ✓ **Advertências, Suspensão e Demissão por Justa Causa**

Importa registrar que é obrigação do empregador fiscalizar e exigir o cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho por parte dos seus empregados. As normas de saúde e segurança, principalmente neste momento, devem ser cumpridas com o maior rigor possível pelo empregador, de acordo com o art. 157 da CLT.

Os empregados deverão utilizar todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários não só para a sua segurança, mas para a de todos os seus colegas de trabalho, evitando, assim, a disseminação do vírus.

Frisamos ainda que, caso o empregado apresente qualquer tipo de resistência ou inobservância quanto ao cumprimento dessas normas de saúde e segurança, poderá ser advertido, suspenso ou até mesmo sofrer a aplicação de demissão por justa causa, a depender da gravidade da falta cometida e o risco para a sua própria saúde e/ou para a de outrem.

## ! **Considerações adicionais**

Por fim, cabe-nos fazer uma breve consideração sobre a nossa percepção de atuação dos órgãos fiscalizadores durante esse período de pandemia do COVID-19.

Pelas notas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) durante esse período, é possível perceber que a direção adotada pelo órgão é a de flexibilização nas medidas adotadas, bem como de cautela na realização das futuras fiscalizações decorrentes das medidas adotadas pelas empresas ao longo desse período crítico.

Essas medidas parecem as mais sensatas nesse momento, já que colaboram, em certa medida, para a superação dessa situação de dificuldade e, conseqüentemente, para a manutenção dos empregos.



Amaral  
Paes de Andrade  
& Figueirêdo



#### Endereço

Av. Gov. Agamenon Magalhães, nº 1470  
Torreão – Recife/PE – CEP 52.030-210



#### Contatos

(081) 3126-5700



juridico@aepa.adv.br  
luiz.filipe@aepa.adv.br  
rafaella.macaes@aepa.adv.br  
nathalia.grizzi@aepa.adv.br  
paulo@aepa.adv.br