



MANUAL DO EMPRESÁRIO PARA TEMPOS DE GUERRA E DE COVID-19

APRESENTAÇÃO

Olá, você está recebendo um manual para tempos de Guerra, período em que o Brasil está mergulhado por conta da calamidade causada pelo COVID-19.

E em tempos de Guerra as regras são outras: o conceito de “normal” fica alterado, as empresas entram em estado de necessidade, e as situações pedem respostas diferentes daquelas indicadas para tempos de paz.

Nesse manual, elaborado pelas equipes da MSA Advogados e da Múltipla Consultoria, você vai encontrar dicas de gestão e finanças, fundamentos jurídicos para renegociações e discussões contratuais, um tutorial sobre a relação com os empregados, e outras informações úteis para atravessar a crise.

SUMÁRIO

1. ATENDIMENTO AO CLIENTE: FAZENDO A DIFERENÇA
2. CONTROLE DO CAIXA
3. EQUIPE, TRANSPARÊNCIA E A HORA DOS COMPROMETIDOS
4. RELAÇÕES TRABALHISTAS
5. MEDIDAS TRIBUTÁRIAS
6. RELAÇÕES SOCIETÁRIAS
7. LOCAÇÕES
8. RELAÇÕES DE CONSUMO
9. CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
10. REVISÃO DE CONTRATOS EM GERAL
11. OBRIGAÇÕES E CONTRATOS – perguntas e respostas
12. RECUPERAÇÕES E FALÊNCIAS
13. MODELOS DE DOCUMENTOS
14. ATUALIZAÇÕES E NOVIDADES



1. ATENDIMENTO AO CLIENTE: FAZENDO A DIFERENÇA

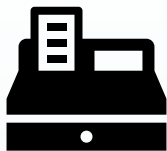
A sua empresa está atravessando momentos difíceis, e esteja certo que o seu cliente também está.

Se o cliente é pessoa física, ele está trancado em casa, com a renda comprometida (na melhor das hipóteses), e hábitos de consumo alterados. Se o cliente for pessoa jurídica, salvo raros segmentos, ele está com problema de Caixa, talvez até sem funcionar, com receita zero.

Essa é a hora de fazer a diferença. Ainda que o seu Caixa também não esteja dos melhores, a crise vai passar, e como na Guerra, os heróis não são os que sobrevivem, mas os que ajudam os outros a sobreviver. Claro que não adianta um herói morto. O objetivo aqui é sair da tempestade maior do que entrou.

Sam Walton, em sua excelente biografia *Made in America*, exalta seus competidores, afirma que sem eles não teria crescido e aprendido tanto. Aos comerciantes locais das cidades pequenas, que o acusavam de ter destruído seus negócios com as suas lojas gigantes e preços baixos, contra-argumentava dizendo que, de fato, um comércio pequeno não pode brigar por preços com o Walmart, por outro lado, pode fazer pelo cliente algo que o Walmart não consegue: atendimento diferenciado. O Walmart vende artigos de pesca, mas só um vendedor de um comércio local conseguiria ensinar o cliente a dar um nó, armar e limpar um molinete, dentre outras “consultorias” relacionadas com a pescaria. O mesmo vale para ferramentas, roupas e tudo o mais que eles vendem.

Você está ajudando o seu cliente a pegar o peixe dele?



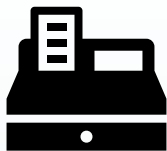
2. CONTROLE DO CAIXA

O clichê de que o caixa é o pulmão da empresa todos conhecem. Apesar disso, muitos confundem caixa com resultado, e negligenciam o seu controle. Controlar o caixa não é olhar o saldo bancário antes de pagar as contas.

Vender para quem não paga é prejudicar o caixa; comprar com prazo curto e vender com prazo longo, idem. Manter um giro baixo de estoque compromete o caixa. Diversas ações precedem o ato de olhar o saldo bancário – na verdade, elas ajudam a melhorar o saldo para quando se precisa.

Aqui vão algumas dicas para melhorar o seu caixa nesses tempos de receita quase zero:

- I. identifique o mal cliente, e se livre dele: a primeira medida começa justamente por reduzir faturamento, sob o argumento que faturamento é diferente de caixa, e faturamento ruim prejudica, no lugar de ajudar o caixa. Aquele cliente que paga sempre atrasado; que parcela o débito para obter novos créditos e já atrasa também os novos pedidos; aquele que já estava atrasado com faturas antigas e usa o COVID-19 para não pagar mais nada; enfim, reflita se vale a pena mantê-lo. Você vai ter custo atendendo-o e a chance de não receber é grande.
- II. identifique o que pode ser renegociado: alguns contratos podem e devem ser renegociados; nos tópicos mais a frente tratamos de diversos contratos específicos cuja lei dá amparo a novas pactuações.
- III. identifique o que pode ter o pagamento postergado: no estado do RJ a CEDAE prorrogou o vencimento das contas de água e a fazenda suspendeu o pagamento de parcelamentos; também no RJ, as concessionárias de água, esgoto e energia estão proibidas de cortar o fornecimento durante o estado de calamidade, e de cobrar multa e encargos no período posterior. Infelizmente, quando mingua o caixa, os pagamentos precisam ser escalonados.



2. CONTROLE DO CAIXA (cont)

- IV. compare os encargos e escolha a dívida menos gravosa: considerando que algumas obrigações serão atrasadas, as de maior encargo devem ser priorizadas. Maior encargo nem sempre significa mais multa e juros: um fornecedor do qual a sua empresa dependa não pode ser negligenciado; talvez ele cobre uma multa pequena, mas o inadimplemento pode suspender o fornecimento, lhe causando prejuízos maiores. Os tributos possuem multa alta (20%), e juros baixos (Selic, nesta data, 3,75%aa). Assim, atrasar o tributo pode significar menos juros no longo prazo se comparado com um empréstimo bancário (pois os 20% serão diluídos). Por outro lado, se depender de certidões para contratar ou receber, analise o impacto de tal postergação, bem como as opções de parcelamento. As certidões tributárias foram todas prorrogadas, mas finda a calamidade, a sua empresa precisará renová-las.
- V. não dispense o crédito barato: Mesmo que não precise agora, não dispense a oferta de crédito barato. Não sabemos quanto tempo dura a crise, e um caixa folgado hoje pode não ser garantia de conforto lá na frente. Serão oferecidas várias linhas de crédito subsidiadas, e o ideal é aproveitar para reforçar o caixa. Se a crise for curta e o caixa se mantiver saudável, o custo terá sido pequeno.
- VI. readeque sua operação: Comércio fechado, atividades prejudicadas, e baixo volume de negócios; é hora de dar férias a funcionários, demitir os excedentes, utilizar banco de horas, entregar imóveis ociosos, reduzir telefonia, e todos os custos que não prejudiquem a estrutura da empresa.
- VII. busque conhecimentos e/ou ajuda: na relação com funcionários, fornecedores, clientes, e em toda a readequação necessária para o enfrentamento da crise. O conhecimento será essencial para que as ações atuais não criem problema adiante. Busque informações e, quando elas não forem suficientes, a ajuda de terceiros. Várias empresas estão promovendo cursos, *lives* na internet, informativos, *e-books* dentre outros materiais que podem lhe auxiliar.



3. EQUIPE, TRANSPARÊNCIA E A HORA DOS COMPROMETIDOS

A relação com a equipe deve ser, a qualquer tempo, de transparência. Se não vai ter como pagar parte dos salários no dia 5, comunique o quanto antes ao pessoal, para que eles também se programem. Se precisar cortar benefícios, demitir, suspender contratos, ou tomar qualquer outra medida amarga, a conversa deve ser franca.

Todos estão vendo a situação, e sabem que as empresas vão ter as suas receitas seriamente comprometidas. A sua equipe vai entender a dificuldade, e mesmo com essas adversidades, vai dar tudo de si para fazer a empresa superar.

Por outro lado, os que não entenderem, os que não contribuírem, os que não se engajarem, é a hora de dispensá-los. Não há lugar na equipe para o sujeito que só pensa nos seus interesses a despeito do risco que corre o emprego de todos, e a sobrevivência da própria empresa.

No próximo tópico tratamos de tudo o que você precisa saber em relação ao previsto na legislação acerca das relações trabalhistas.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS

As Medidas Provisórias 927 e 936 de 2020 trouxeram várias mudanças na relação com os funcionários.

1. Quanto ao teletrabalho (*home office*):

- Alterar o regime de trabalho presencial para home office, inclusive de aprendizes e estagiários, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, desde que informada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico e que haja contrato escrito, antes dessa alteração ou em até 30 dias da alteração (veja modelo de alteração de contrato de trabalho feito pela MSA Advogados no capítulo 13);
- Antes dessa alteração ou no prazo de 30 dias após a mesma, deve ser feito um contrato por escrito que disponha sobre a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado;
- Se o empregado não tiver condições de montar essa infraestrutura, a empresa pode fornecer equipamentos por meio de comodato ou pagar pelos serviços necessários à infraestrutura, sem caráter salarial;
- Período utilizado em aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho não se caracteriza como tempo à disposição (não gera hora extra, prontidão ou sobreaviso), salvo se houver previsão em acordo individual ou coletivo (pelo sindicato).

2. Quanto às férias individuais/coletivas:

- Não poderá ser concedida em período inferior a 5 dias corridos;
- Não precisará de autorização prévia do Ministério da Economia e poderá ser comunicada no prazo de, no mínimo, 48h de antecedência, por meio eletrônico;
- Pode ser feita a antecipação de direito futuro às férias, ou seja, mesmo para os empregados que não tiverem 1 ano de trabalho ou não tiverem completado o direito à férias;
- O pagamento do abono de 1/3 pode ser feito até 20/12/2020 e a remuneração das férias até o 5º dia útil do mês seguinte.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

3. Quanto à antecipação de feriados:

- Podem ser antecipados, mesmo sem a concordância do empregado, os feriados não religiosos, federais, estaduais e municipais ;
- Os feriados religiosos somente poderão ser antecipados mediante concordância do empregado;
- Podem ser utilizados os feriados para compensação do saldo de banco de horas.

4. Quanto ao banco de horas:

- A compensação do saldo de horas pode ser feita em até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública, por acordo individual, podendo ser prorrogada a jornada em até duas horas diárias, sem exceder 10 horas (veja no capítulo 13 os modelos de acordo de banco de horas e de aditivo do acordo de banco de horas, para quem já tem, feitos pela MSA Advogados).

Outros benefícios trazidos pela MP são:

- a) Quanto ao FGTS, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente E o recolhimento pode ser feito de forma parcelada (em até seis vezes, a partir de 07/07/2020), sem juros, atualização e outros encargos;
- b) Caso haja a rescisão do contrato de trabalho, a empresa ficará obrigada a efetuar o recolhimento de FGTS normalmente, tanto dos meses da rescisão a anteriores, como da multa de 40%;
- c) As exigências quanto à fiscalização em matéria de segurança e saúde no trabalho ficam suspensas e as fiscalizações serão feitas em caráter orientador, salvo quanto à falta de registro de empregado, acidente fatal ou situações de grave e iminente risco;
- d) Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contados da data de entrada em vigor da MP (22/03/2020), poderão ser prorrogados, a critério da empresa, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo;



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

- e) Os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, salvo prova do nexo causal.;
- f) Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames periódicos médicos ocupacionais, salvo os demissionais.

As empresas que já adotaram as medidas acima no período de 30 dias que antecedeu a publicação da MP, ou seja, desde 21/02/2020, estão resguardadas.

Redução de jornada e suspensão do contrato de trabalho

O governo federal editou a Medida Provisória 936, publicada em 01/04/2020, na qual cria o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o qual será pago em casos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho. Para isso, é necessário:

- I. o empregador deve informar 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;
- II. a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o item I; e
- III. o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O modo no qual será feita a comunicação acima será disciplinado em ato a ser expedido pelo Ministério da Economia.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

O valor do benefício não será, necessariamente, o valor do salário do funcionário que teve o contrato suspenso ou reduzido, mas o equivalente ao valor do seguro desemprego que o mesmo teria direito em caso de demissão.

O empregado terá direito ao benefício independentemente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos.

A redução/suspensão se aplicará também aos contratos de menores aprendizes, e aos contratos de jornada parcial.

Redução de jornada e de salário

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

- I. preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II. pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III. redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais, salvo pactuação diversa em convenção coletiva:
 - a. vinte e cinco por cento;
 - b. cinquenta por cento; ou
 - c. setenta por cento.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- I. da cessação do estado de calamidade pública;
- II. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

- I. fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- II. ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- I. da cessação do estado de calamidade pública;
- II. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou
- III. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- I. ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II. às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- III. às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Em resumo, as ME e EPP podem suspender o contrato sem complementação de salário, as demais empresas precisam pagar uma compensação de 30% do salário do empregado.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

Da ajuda compensatória

Como visto acima, a suspensão do contrato de trabalho em empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões obriga ao pagamento da ajuda no valor de 30% do salário.

Contudo, ela pode ser paga em percentuais superiores, bem como pode ser paga ainda por ME/EPP em qualquer percentual, ou mesmo nos casos de suspensão do contrato de trabalho: tudo dependerá do pactuado pelas partes no acordo individual ou coletivo que determinou a suspensão/redução.

A ajuda compensatória mensal tem ainda as seguintes características:

- I. deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- II. terá natureza indenizatória;
- III. não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- IV. não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- V. não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- VI. poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
- VII. na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

Da garantia provisória de emprego

O empregado que receber o benefício, seja por suspensão, seja por redução da jornada de trabalho, terá direito a garantia provisória no emprego, nas seguintes condições:

- I. durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- II. após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- I. 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%;
- II. 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 75%; ou
- III. 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 75% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O disposto acima não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

Formalização da suspensão/redução

As medidas de suspensão ou redução do contrato de trabalho poderão ser aplicadas mediante acordo individual em alguns casos, e mediante acordo coletivo em outros.

Mediante acordo individual, para os seguintes casos:

- I. funcionários com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
- II. funcionários portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$12.202,12).
- III. para qualquer salário, nos casos de redução de jornada e salário em até 25%.

Quando for permitido o acordo individual, o mesmo deverá ser comunicado pela empresa ao sindical laboral no prazo de 10 (dez) dias contados da celebração do mesmo.

Nos demais casos, o acordo deverá ser coletivo, ou seja, entre a empresa e o sindicato, ou entre sindicatos patronal e dos empregados.

Quando se trata, pois, de convenção coletiva, os percentuais de redução poderão ser diferentes do acima mencionados. Nesse caso, o valor do benefício obedecerá ao seguinte:

- I. sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- II. de 25% sobre o valor equivalente ao seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- III. de 50% sobre o valor do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- IV. de 70% sobre o valor do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a 70%.



4. RELAÇÕES TRABALHISTAS (cont.)

Curso de qualificação

Nos termos do artigo 476-A da CLT, a suspensão do contrato de trabalho depende de encaminhamento do funcionário para participação em curso de qualificação.

O curso poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial (on line), e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

Contratos intermitentes

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de 01/04/2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação da Medida Provisória e será pago em até trinta dias.



5. MEDIDAS TRIBUTÁRIAS

Os vencimentos de alguns tributos foram postergados, assim como o prazo de entrega de declarações.

PIS, COFINS E INSS PATRONAL

A Portaria 139 de 03/04/2020 prorrogou o prazo de vencimento dessas contribuições referente às competências março e abril para, respectivamente, agosto e outubro de 2020.

Ou seja, o que venceria em abril vencerá em agosto, e o que venceria em maio vencerá em outubro.

SIMPLES NACIONAL

O Simples Nacional foi, de igual forma, prorrogado. A Resolução 152 do Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) prorrogou os tributos federais pagos na sistemática simplificada, e a Resolução 154 prorrogou os tributos estaduais e municipais. Assim, o pagamento de toda a guia do Simples Nacional (DASN) foi prorrogado, contudo, com prazos diferentes.

Desse modo, os **estaduais e municipais**, ficam desse modo:

- a. o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de julho de 2020;
- b. o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em 20 de agosto de 2020;
- c. o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de setembro de 2020.



5. MEDIDAS TRIBUTÁRIAS

E os **federais**:

- a. o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de outubro de 2020;
- b. o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em 20 de novembro de 2020;
- c. o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de dezembro de 2020.

Sistema S

As contribuições ao Sistema S, que oneram a GFIP, a guia de contribuição previdenciária patronal, e são aplicadas diretamente sobre o valor bruto da folha de pagamento, sofreram redução de 50% pela Medida Provisória 932/2020.

Assim, passam a ter os seguintes percentuais: SESCOOP (1,25%), ao Sesi (0,75%), ao Sesc (0,75%), ao Sest (0,75%), ao Senac (0,5%), ao Senai (0,5%), ao Senat (0,5%) e ao Senar (1,25%, 0,125% e 0,10%, conforme o caso).



5. MEDIDAS TRIBUTÁRIAS

Prazo de entrega de declarações

Grande parte das declarações são entregues pelos contadores, mas algumas contam com a participação ativa do contribuinte, e é dessas que vamos tratar abaixo.

Declaração do IR das pessoas físicas tem prazo de entrega prorrogado para 30/06/2020, de acordo com a IN RFB 1930/2020.

A CBE, declaração enviado ao Banco Central do Brasil por aqueles que possuem bens e/ou valores iguais ou superiores a US\$100mil no exterior, que deveria ser entregue até dia 06/04, foi prorrogada. De acordo com a Circular 3.995 de 24.03.2020, o prazo fica estendido para às 18h do dia 01.06.2020.



6. RELAÇÕES SOCIETÁRIAS

A Medida Provisória 931/2020 alterou a Lei 6404/76 (Lei das S/A) e o Código civil para admitir a realização da assembleia ordinária para aprovação de contas em até 7 meses do fim do exercício social (o prazo original é de 4 meses).

A MP altera ainda os dispositivos citados para admitir a participação e voto do sócio ou acionista em assembleia ou reunião a distância.



7. LOCAÇÕES

As medidas restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus (covid-19) levou à interrupção de diversas atividades, reduzindo a receita das empresas, impactando o pagamento das despesas, desalinhando toda a engrenagem econômica.

Dentre as muitas questões hoje enfrentadas pelos empresários temos o pagamento das despesas corrente, tais quais o aluguel.

COVID-19 X Caso fortuito e força maior:

O art. 393 do Código Civil determina que o devedor pode não responder pelos prejuízos decorrentes do chamado o caso fortuito e a força maior que define como o "fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir".

Em meio à excepcionalidade da situação bem como à proporção e extensão das medidas no combate ao COVID-19, parece-nos enquadrar na situação inevitável que impede o devedor de adimplir as obrigações.

No entanto, a caracterização do caso fortuito e força maior, bem como seu tratamento nos tribunais, não é feito por análise objetiva.

E se contraponto ao devedor, que de fato não poderá honrar com sua despesa de aluguel em decorrência de medidas alheia à sua vontade, temos os locadores que igualmente não contribuíram para os fechamentos dos estabelecimentos, ou interrupção da atividade de seus locatários.



7. LOCAÇÕES (cont.)

Em resumo, os efeitos serão tratados no judiciário no futuro, e por ora o melhor caminho é a negociação. Parece-nos que não será difícil ao locatário eximir-se de pagar multa e juros por atrasos de aluguéis relativos ao período de calamidade; já quanto a deixar de pagar o valor do aluguel, ou obter um desconto no mesmo, não é tão trivial.

Aluguel x rescisão:

A rescisão do contrato de locação não residencial é regida pelo art. 4ª da Lei 8.245/91 que determina ser devido multa pactuada no contrato proporcional ao período já cumprido de contrato.

Assim, caberá uma análise do locatário para saber o impacto nas suas despesas, muitas vezes, estando em fim de contrato, a rescisão trará menos ônus do que a continuidade do aluguel.

Isto também se torna um bom ponto para negociação, pois o locador terá uma queda de receita. De modo que uma postergação dos pagamentos ou desconto pode ser a melhor medida para ambos.

Despejo:

A inadimplência dos contratos de locação traz duas consequências: a incidência de multa por atraso do aluguel ou encargos, como estabelecido no contrato de aluguel, e a possibilidade de ação de despejo.

Não nos parece razoável que sejam aceitas ações de despejo distribuídas em pleno estado de calamidade, por falta de pagamento de alugueis desse período. Há grandes chances de o juízo sobrestar o feito, para que se aguarde o restabelecimento das atividades.



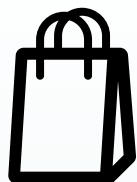
7. LOCAÇÕES (cont.)

Shopping center:

Os aluguéis de shopping centers seguem basicamente as mesmas regras para locação não residencial no que se refere à rescisão.

Vale destacar que segundo o presidente da Associação Brasileira de Shopping Centers (Abrasce) a palavra de ordem é ponderação da situação, indicando que os proprietários procurassem o caminho da negociação recomendando a postergação dos aluguéis.

A conclusão, pois, é que a falta de negociação pode levar ao inadimplemento. Inadimplência no período da calamidade, sobretudo no fechamento compulsório de lojas, pode gerar o (i) a remissão da multa e encargos pela justiça, em razão do caso de força maior, e/ou (ii) a redução do valor locatício pelos mesmos fundamentos.



8. RELAÇÕES DE CONSUMO

Por certo, as empresas devem agir com cautela, em virtude do posicionamento normalmente mais favorável ao consumidor, até porque não existe no Código de Defesa do Consumidor qualquer norma que retire a responsabilidade do fornecedor, do fabricante, produtor etc. em casos de força maior.

Contudo, recorreremos à legislação civil, que servirá tanto para consumidores como para fornecedores, produtores, fabricantes etc. Assim, o Código Civil resguarda a parte afetada pelo descumprimento do contrato, trazendo a possibilidade de rescisão do mesmo, sem a obrigação de indenização por perdas e danos, quando não há culpa de uma das partes e em razão de força maior.

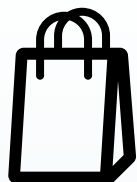
A pandemia em que vivemos é evidentemente tratada como caso de força maior, que tem como conceito um evento totalmente imprevisível ou, mesmo que seja previsível, com efeitos imprevisíveis.

Neste sentido, tanto as empresas que dependem de entregas a serem feitas para seu regular funcionamento, como as que realizam entregas, podem ser afetadas pelo mesmo efeito causado pela força maior e o mesmo ocorre com instituições de ensino, academias etc.

Assim, algumas medidas podem ser adotadas de forma a minimizar tais impactos:

- **Quanto aos atrasos nas entregas e possibilidade de remarcação ou cancelamento:**

Diante da força maior, poderá ser prorrogado o prazo de entrega de produtos ou até mesmo cancelada, sem ônus para as partes, cabendo tão somente a restituição do valor pago.



8. RELAÇÕES DE CONSUMO (cont.)

Contudo, se o atraso já estava ocorrendo antes do estado de calamidade pública, a empresa devedora não poderá se valer da força maior e deverá arcar com os prejuízos causados pelo atraso na entrega ou descumprimento do contrato.

Se a alegação é de que o contrato apenas ficou mais caro, a chamada onerosidade excessiva, o contratante terá o direito de pedir o reequilíbrio econômico-financeiro, por meio de proposta de renegociação e, caso não seja aceita, poderá rescindi-lo, sem obrigação de indenização por eventuais perdas e danos decorrentes do descumprimento.

- **Quanto aos cursos e academias:**

É possível a suspensão do contrato por um prazo determinado, podendo ser prorrogado até que se mantenha o estado de calamidade pública, sem multas. Contudo, caso o consumidor não possa usufruir do serviço posteriormente, poderá pedir o cancelamento do contrato. Ainda que haja previsão em contrato, quanto à possibilidade de cancelamento, é aconselhável a formalização de acordo neste sentido, por se tratar de situação excepcional.

Outra alternativa, no caso de contrato com aulas presenciais, é dar a opção ao aluno de que tais aulas sejam disponibilizadas *on line*, sem perda da qualidade. Caso o aluno opte pelo cancelamento, a empresa não poderá se opor ao mesmo. Em razão de tal controvérsia, orienta-se a concessão e desconto na mensalidade, a fim de minimizar os impactos com a perda de fluxo de caixa, em razão da possibilidade de outros cancelamentos serem feitos e reduzir de forma substancial a receita da empresa.



9. CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Diante deste panorama de crise, com estado de calamidade pública já decretada, analisaremos aqui o impacto do COVID-19 nos contratos em curso com a administração pública, já que é evidente nestes contratos as vantagens que estes Órgãos têm em relação às empresas privadas contratadas, negando, na maioria das vezes, qualquer alteração que as beneficiem, ainda que justificável.

A situação narrada suscitou uma avalanche de acontecimentos, como: a valorização extrema da moeda norte americana, falta de matérias primas importadas, restrições de exportação de diversos países, além de vários voos cancelados, fatos estes que ocasionaram uma série de consequências desastrosas para diversos contratos em andamento, daí a importância de levantarmos o aspecto financeiro e o prazo de entrega nos contratos com a administração pública, já que estes dois itens certamente serão afetados neste momento.

Visto isso, ao analisarmos os descumprimentos contratuais advindos deste fato, podemos considerá-los como caso fortuito e força maior, uma vez que está devidamente comprovado que o evento é imprevisível, que as partes não tinham controle sobre a situação e nem mesmo poderiam impedi-la.

Outrossim, a situação fática apresentada, tem respaldo na lei de licitações, para que haja adequações no contrato em decorrência de circunstâncias tais como a vivenciada neste momento, senão vejamos:

- *Artigo 57, §1º, inciso II da lei 8.666 é uma autorização legal expressa para flexibilização dos contratos administrativos, tratando-se de superveniência de fato excepcional ou imprevisível, estranho a vontade das partes que altere fundamentalmente as condições de execução do contrato;*



9. CONTRATOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (cont.)

- *Artigo 65, d, II da lei 8.666: Autorização legal para reestabelecer o equilíbrio econômico-financeiro existente na relação que as partes pactuaram inicialmente, na hipótese de sobrevirem fatos imprevisíveis, ou previsíveis, porém de consequências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior e caso fortuito.*

Logo, no caso em tela, é plenamente possível, a empresa Privada contratada pela Administração Pública, requerer a alteração no prazo de entrega, bem como a restauração do equilíbrio econômico-financeiro, provando que a situação atual definitivamente tornou o contrato impossível de ser cumprido tal como foi pactuado, ressaltando ainda a impossibilidade de aplicação de sanções, por toda a justificativa já apresentada.



10. REVISÃO DE CONTRATOS EM GERAL

Considerando a redução abrupta da circulação de pessoas, muitas empresas têm sofrido uma forte queda no seu faturamento, o que torna praticamente impossível a manutenção dos seus contratos na forma em que foram pactuados, uma vez que, na época de sua assinatura, ninguém poderia imaginar que o planeta sofreria uma pandemia como a atual, com os impactos econômicos daí advindos.

Para isso, o Direito possui os conceitos de caso fortuito e força maior, segundo os quais determinadas obrigações podem ser revistas caso haja o acontecimento de algum fato imprevisível que afete diretamente o cumprimento dessas obrigações.

O caso fortuito diz respeito a fatos inesperados causados pelo próprio homem, como greves ou guerras, enquanto a força maior é referente a causas naturais, ou seja, quando a força da natureza age de maneira inesperada, como uma tempestade ou até mesmo uma pandemia.

Dessa forma, considerando a rápida disseminação do coronavírus ao redor do globo, não se pode negar que se trata de fato inesperado e imprevisível, razão pela qual deve ser reconhecida a ocorrência de força maior, a qual, caso afete diretamente o contrato pactuado entre as partes, pode ensejar a sua revisão.

Sendo assim, diversos contratos podem ser revistos nos próximos meses, tendo em vista que o coronavírus alterará significativamente o cenário econômico brasileiro, tornando impossível o cumprimento de determinadas obrigações, apesar de terem sido expressamente previstas na época da assinatura do contrato.

Assim, a melhor solução para as partes é a renegociação das cláusulas contratuais, alterando o vencimento de determinadas obrigações, parcelando outras e/ou adiando a entrega de um produto ou a prestação de serviço, a fim de possibilitar a manutenção do contrato firmado e ajustá-lo à nossa nova realidade econômica. Devem as partes agir com bom senso, e lembrar que na falta de negociação há o sério risco de a relação ser decidida judicialmente, o que não é bom para ninguém.



11. OBRIGAÇÕES E CONTRATOS

Abaixo, respondemos uma série de dúvidas das empresas em relação as obrigações e contratos, causados pela decretação do estado de calamidade pública, decorrente do novo coronavírus.

1. O que significa caso fortuito e força maior?

R.: A lei não define estes conceitos, mas são fatos imprevisíveis ou difíceis de prever e cujos efeitos são não poderiam ser previstos. No caso da Covid-19 estaríamos diante de um evento de força maior.

2. A força maior extingue as obrigações ou contratos?

R.: Não. Modo geral, nas relações entre empresas, o valor pactuado continua devido, mas a força maior possibilita a isenção do pagamento de juros e multa, desde que a pessoa não esteja devendo no momento da situação de força maior.

3. E se o contrato tiver cláusula determinando pagamento de indenização por perdas e danos e outros encargos, mesmo em caso de força maior?

R.: A cláusula do contrato é válida entre empresas, mas pode ser discutido se a força maior acarretou um onerosidade excessiva, ou seja, um desequilíbrio entre os contratantes.

4. A outra parte do contrato é obrigada a renegociar o contrato?

R.: Não, pois as cláusulas contratuais permanecem válidas, mas é recomendável a renegociação, pois eventual discussão judicial de um contrato acarreta insegurança jurídica, já que caberá ao juiz interpretar a questão.



11. OBRIGAÇÕES E CONTRATOS

5. *Posso suspender os pagamentos?*

R.: Enquanto perdurar a força maior, a lei suspende os juros e multas contratuais, a não ser que você já estava inadimplente no momento do início da força maior ou se o contrato impuser esses encargos, ainda que em estado de força maior.

6. *Posso cobrar ou protestar os títulos vencidos?*

R.: Salvo as obrigações que foram suspensas por causa da Covid-19, não há vedação ao protesto.



12. RECUPERAÇÕES E FALÊNCIAS

Abaixo, respondemos algumas dúvidas das empresas em relação a recuperações e falências, causados pela decretação do estado de calamidade pública, decorrente do novo coronavírus.

1. O credor pode pedir a falência da empresa?

R.: Se os débitos estão vencidos e foram cumpridas as regras legais, é possível o pedido de falência. Há projeto de lei que visa alterar as regras atuais, para dificultar que os credores façam requerimento de falência.

2. Existe algum benefício legal para o devedor que pedir a própria falência?

R.: Não. A lei de falências não traz penalidade para o devedor que não pediu a sua falência, como também não há previsão de benefícios para aquele que não o fez.

3. Devo pedir recuperação judicial?

R.: A recuperação judicial é processo judicial que acarreta um abalo nas linhas de crédito e na relação com os fornecedores, por isso há a necessidade de analisar os prós e os contras, pois é um processo com um custo e deve ser utilizada em casos de endividamento de maior valor. Há um projeto de lei que pretende modificar a lei atual, flexibilizando as regras aos empresários neste momento de crise.



13. MODELOS DE DOCUMENTOS

Desenvolvemos alguns modelos de documentos que podem ser usados pelas empresas nesse momento e estão alinhados com as Medidas Provisórias expedidas pelo governo federal. Eles são vitais para os acordos feitos com os colaboradores nesse momento, deixando todos os arquivos devidamente registrados e legalizados.

Abaixo, seguem os principais modelos desenvolvidos:

- Modelo de aditamento de redução salarial > https://bit.ly/modelo_reducao
- Modelo de suspensão de contrato de trabalho > https://bit.ly/modelo_suspensao
- Modelo de acordo de banco de horas > https://bit.ly/acordo_bancodehoras
- Modelo de aditamento do acordo de banco de horas > https://bit.ly/aditamento_bancodehoras
- Modelo de aditamento de contrato de trabalho para teletrabalho (*home office*) > https://bit.ly/aditamento_teletrabalho

Caso queira mais informações contacte-nos:

Multipla Consultoria

<https://www.multiplaconsultoria.com.br>

contato@multiplaconsultoria.com.br

MSA Advogados

<https://www.msaonline.adv.br>

contato@msaonline.adv.br



14. ATUALIZAÇÕES E NOVIDADES

Todos os dias novas normas são editadas tratando do tema COVID-19. Infelizmente, por algum tempo o mundo estará monotemático.

Caso queira estar atualizado com as medidas publicadas que impactam as empresas, acesso os blogs Gestão Múltipla (www.gestaomultipla.com.br) ou da MSA Advogados (www.msaonline.adv.br/blog).

Estamos realizando constantes atualizações e você pode acompanhar todos os nossos artigos sobre o impacto da Covid-19 nos negócios em <https://www.gestaomultipla.com.br/tag/coronavirus>.

Caso queira mais informações contacte-nos:

Múltipla Consultoria

<https://www.multiplaconsultoria.com.br>

contato@multiplaconsultoria.com.br

MSA Advogados

<https://www.msaonline.adv.br>

contato@msaonline.adv.br