



#1

IMPACTOS DO CORONAVIRUS NAS EMPRESAS

1. ASPECTOS TRABALHISTAS

- QUE CUIDADOS DEVEM SER TOMADOS PELAS EMPRESAS QUE PASSARÃO A TRABALHAR EM REGIME DE HOME OFFICE?
- É POSSÍVEL OPTAR PELA SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS OU REDUÇÃO DE SALÁRIOS PARA EVITAR CUSTOS EXCESSIVOS?

2. ASPECTOS CONTRATUAIS CÍVEIS

- COMO O COVID-19 IMPACTARÁ A EXECUÇÃO DE CONTRATOS CÍVEIS?

3. ASPECTOS TRIBUTÁRIOS

- QUAIS OS EFEITOS TRIBUTÁRIOS DECORRENTES DA SUSPENSÃO E CANCELAMENTO DE VENDAS E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS?
- HÁ OUTROS ASPECTOS TRIBUTÁRIOS RELEVANTES PARA AS EMPRESAS NAS PRIMEIRAS MEDIDAS ANUNCIADAS PELO GOVERNO?

4. ASPECTOS CONTRATUAIS ADMINISTRATIVOS

- COMO O COVID-19 IMPACTARÁ A EXECUÇÃO DE CONTRATOS CELEBRADOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

5. ASPECTOS GOVERNAMENTAIS

- QUE MEDIDAS JÁ FORAM ANUNCIADAS PELO PODER PÚBLICO PARA EVITAR OS IMPACTOS NEGATIVOS DO COVID-19 NA ECONOMIA?

1. ASPECTOS TRABALHISTAS



QUE CUIDADOS DEVEM SER TOMADOS PELAS EMPRESAS QUE PASSARÃO A TRABALHAR EM REGIME DE HOME OFFICE?

Por conta da alta capacidade de propagação da doença, diversas empresas estão adotando o regime de *home office* como forma de resguardar a saúde dos colaboradores e colaborar com a contenção do COVID-19.

No entanto, é importante tomar alguns cuidados para que a adoção do trabalho à distância não traga problemas jurídicos futuros à empresa.

Em primeiro lugar, vale destacar que o simples fato de a pessoa trabalhar em sua residência por alguns dias não altera o contrato de trabalho originalmente firmado entre as partes. Ou seja, apesar de haver uma mudança momentânea na forma de prestação de serviços, tal fato não alterará o contrato de trabalho firmado, uma vez que ele se deu em função de uma situação atípica e subsistirá apenas temporariamente.

Para que haja a mudança na forma de prestação de serviços é essencial que o empregador emita um comunicado por escrito aos funcionários, por meio do qual formalizará a alteração, elencando, inclusive, o que gerou tal mudança, – no caso específico, a pandemia de COVID-19.

No regime de *home office* o empregador deve garantir ao empregado os meios de trabalho necessários para o desenvolvimento de suas atividades, tais como computador, acesso à internet e telefone, por exemplo.

É importante lembrar que os empregados em regime de *home office* têm direito ao recebimento de horas extras caso a prestação de serviços se estenda além do horário de trabalho pactuado. A fiscalização das horas trabalhadas, mesmo em regime de *home office*, é obrigação do empregador. Tal fiscalização pode ser feita por meio de recursos tecnológicos ou pelo preenchimento manual de cartões de ponto pelo empregado. Entretanto, destacar que no *home office* a empresa também deve zelar pela segurança do empregado, de modo que deverá instruí-lo, de maneira formal e expressa, quanto às precauções que devem ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No que tange ao benefício do vale transporte, este só será concedido com relação aos dias em que o empregado tiver que se deslocar, de transporte público, para a empresa, situação comum quando as empresas optam pelo regime misto de trabalho – parte dos dias de trabalho na empresa, parte no regime de *home office*.

Por outro lado, no caso do vale alimentação, se sua concessão estiver prevista em norma sindical, tal benefício não poderá ser subtraído ou reduzido, salvo se houver previsão na própria norma neste sentido. Do contrário, o benefício deve ser mantido.



É POSSÍVEL OPTAR PELA SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS OU REDUÇÃO DE SALÁRIOS PARA EVITAR CUSTOS EXCESSIVOS?

Diante do cenário emergencial instaurado em decorrência da pandemia COVID-19, é possível que haja a suspensão total ou parcial de determinadas atividades empresariais, por opção do próprio empregador, como forma de conter a disseminação do vírus ou, ainda, por determinação da autoridade pública.

No momento, não há meios para prever com exatidão a data em que o vírus será contido e nem o momento em que a situação retornará à normalidade, de modo que eventuais restrições de direitos e paralisações de serviços poderão ocorrer a qualquer tempo e sem previsão quanto à duração.

Em linhas gerais, o risco da atividade econômica é do empregador, não podendo, em nenhuma hipótese, ser transferido ao empregado. Contudo, considerando cenários de crise, a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 503, prevê a possibilidade de haver a redução de salários, em caso de força maior, “proporcionalmente ao salário de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

A “força maior”, nos termos da definição estabelecida pelo art. 501, da CLT, consiste em “*tudo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para o qual este não concorreu, direta ou indiretamente*” e que seja capaz de afetar a situação econômico-financeira da empresa.

Dessa forma, nos casos em que há determinação, pela autoridade pública, de suspensão das atividades empresariais, a situação é automaticamente considerada como “força maior”, para fins do art. 503, da CLT. Na hipótese de decisão unilateral do empregador, para que seja reconhecida e declarada a ocorrência de “força maior”, em regra há necessidade de avaliação do caso concreto.

Entretanto, o cenário causado pelo COVID-19 é um fato suficientemente relevante e imprevisível a ponto de ser caracterizado como caso de força maior, de forma que, mesmo nos casos de suspensão da atividade empresarial por decisão unilateral do empregador, entendemos que a tendência será de que os efeitos experimentados pelos empregadores sejam os decorrentes de uma situação de força maior.

A definição atribuída pela CLT é, no entanto, bastante restrita na pandemia provocada pelo COVID-19, visto que é notório o gigantesco impacto global na situação econômica de todas as empresas, principalmente as de pequeno e médio porte ou aquelas com capital de giro estreito ou inexistente.

Diante disso, seria ilícita a redução geral dos salários dos empregados, sendo a redução, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região, durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia.

Frisa-se que, cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

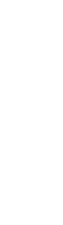
Ocorre que é fundamental entender que a despeito da CLT prever a possibilidade da redução salarial nos casos de força maior, o empregador pode, mesmo assim, enfrentar problemas jurídicos ao implementar a referida redução.

Isso porque a Constituição Federal brasileira consagra o Princípio da Irredutibilidade Salarial, o qual visa, justamente, garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho.

De acordo com o Princípio da Irredutibilidade Salarial só haveria a possibilidade de redução de salário por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

À vista disso, infere-se que, mesmo tendo previsão legal, a redução salarial pode ser medida que acarrete em problemas jurídicos futuros para os empregadores, especialmente em que o risco não for bem compreendido e avaliado pelas empresas.

2. ASPECTOS CONTRATUAIS CÍVEIS



COMO O COVID-19 IMPACTARÁ A EXECUÇÃO DE CONTRATOS CÍVEIS?

Nos últimos dias, várias medidas vêm sendo tomadas a fim de amenizar os efeitos do avanço da pandemia COVID-19 pelo mundo. Entretanto, ainda estamos diante de um cenário incerto em diversos aspectos.

Com relação à celebração de contratos, o pacto sunt servanda, também conhecido como Princípio da Obrigatoriedade da Contratação, determina que as partes, uma vez celebrado livremente, faz lei entre as partes e deve ser rigorosamente cumprido em todos os seus termos e aspectos.

Ocorre que, no curso da execução do contrato, muitas vezes o cenário factual, contextual e econômico pode sofrer alterações bruscas, como nos últimos dias temos assistido por força da pandemia mundial, o que acabará por potencialmente gerar situações imprevistas, dramáticas e até mesmo injustas, tornando desproporcional as obrigações contratuais de uma parte perante a da outra, razão pela qual em situações extremas esse princípio precisa ser amenizado.

Nos contratos firmados à luz do Código Civil brasileiro, existe uma previsão, no artigo 317, que assim permite:

“Art. 317. Quando, por motivos imprevisíveis, sobrevier desproporção manifesta entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução, poderá o juiz corrigi-la, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, o valor real da prestação.”

Dessa forma, podemos observar que a obrigatoriedade de respeitar aos termos de um contrato firmado entre partes não é absoluta, pois a legislação possui mecanismos que permitem readequação dentro dos contratos, de modo a evitar desequilíbrios.

Nos artigos 478, 479 e 480 do Código Civil, há inclusive a previsão da possibilidade de revisão de contratos:

Art. 478. Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato.

Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.

Art. 479. A resolução poderá ser evitada, oferecendo-se o réu a modificar equitativamente as condições do contrato.

Art. 480. Se no contrato as obrigações couberem a apenas uma das partes, poderá ela pleitear que a sua prestação seja reduzida, ou alterado o modo de executá-la, a fim de evitar a onerosidade excessiva.

Em síntese, diante de um cenário imprevisível e dramático como este atual contexto pandêmico, é possível que todos os requisitos mencionados pela legislação afetem a relação contratual, de modo a trazer desequilíbrio a alguma das partes, pois trata-se de um evento absolutamente imprevisível, incontornável e desmedido.

Assim sendo, verificado o desequilíbrio contratual em razão dos impactos causados pela disseminação do COVID-19, a parte prejudicada pode buscar o reequilíbrio de seus contratos por meio de negociações ou, até mesmo e eventualmente, em sendo necessário, buscando a intervenção judicial.

3. ASPECTOS TRIBUTÁRIOS



QUAIS OS EFEITOS TRIBUTÁRIOS DECORRENTES DA SUSPENSÃO E CANCELAMENTO DE VENDAS E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS?

Com o aumento de casos confirmados no Brasil, o COVID-19 tem provocado o cancelamento de contratos diversos, especialmente eventos e viagens, por exemplo, cujos pagamentos pela venda ou prestação dos serviços já haviam sido pagos, de modo que, conforme a política de cancelamento de cada empresa, poderá haver a devolução integral ou parcial dos valores.

Ante esse cenário, tem surgido dúvidas quanto à possibilidade ou não desses cancelamentos de contratações diversas serem deduzidas na base de cálculo das contribuições sociais do PIS/PASEP e da COFINS, de tal sorte sejam as obrigações tributárias ajustadas e diminuídas, haja vista a diminuição de faturamento.

A legislação tributária já prevê que as receitas referentes a vendas canceladas não integram a base de cálculo da COFINS e do PIS, no regime cumulativo ou não cumulativo. A respeito do tema, cumpre citar a Solução de Consulta COSIT nº 111, de 20 de maio de 2014 que afirma tal posicionamento. Contudo, caso os valores pagos, seja sua integralidade ou parte, não sejam objeto de devolução, de modo a constituir uma “indenização”, sobre tais valores há a incidência de IRPJ, CSLL, PIS e COFINS, caso seja enquadrado como multa aplicada pela rescisão contratual (art. 70 da Lei nº 9.430/1996, e art. 57 da Lei nº 8.981/1995).

No entanto, nos termos do § 5º do art. 70 da Lei nº 9.430/1996, não haveria a incidência do IRPJ e, consequentemente da CSLL, nas hipóteses de indenizações pagas ou creditadas em conformidade com a legislação trabalhista e aquelas destinadas a reparar danos patrimoniais.

Portanto, se houver a prova do dano material e, consequentemente, o enquadramento nessa hipótese e a devida apuração do dano, é cabível o entendimento de que não poderia haver a incidência do IRPJ e CSLL.

A respeito do tema, cumpre citar a Solução de Consulta nº 147 - SRRF08/DISIT, de 8 de junho de 2012, por meio da qual a Receita Federal externou seu entendimento de que para efeitos de cálculo da contribuição para o PIS/Pasep e COFINS, independentemente do regime de tributação adotado pela consultante (se cumulativo ou não-cumulativo), o fato gerador desses tributos é o auferimento de receita por parte da pessoa jurídica, sendo irrelevante a sua caracterização contábil. É a regra dos arts. 2º e 3º, da Lei nº 9.718/1998, art. 1º da Lei nº 10.637/2002 e art. 1º Lei nº 10.833/2003.

Todavia, se a empresa for optante do SIMPLES NACIONAL, esclarece-se que os valores recebidos a título de multa por rescisão contratual não integram a base de cálculo do Simples Nacional, desde que não corresponda à parte executada do contrato, nos termos do art. 2º, § 5º, inciso VI, da Resolução CGSN nº 140/2018.

A respeito do tema, merece referência a Solução de Consulta nº 192 da COSIT, de 30 de outubro de 2018, por meio da qual restou esclarecido que: “Não compõem a receita bruta da pessoa jurídica beneficiária optante pelo Simples Nacional, valores recebidos a título de multa ou indenização por rescisão contratual, desde que não corresponda à parte executada do contrato”, o que foi reafirmado pela Solução de Consulta DISIT/SRRF07 nº 7.045/2019.



HÁ OUTROS ASPECTOS TRIBUTÁRIOS RELEVANTES PARA AS EMPRESAS NAS PRIMEIRAS MEDIDAS ANUNCIADAS PELO GOVERNO?

Sim, dentre as medidas preliminares já foram anunciadas pelo Governo Federal, uma delas foi oficializada em 18 de março de 2020, por meio de resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional, prorrogando o prazo para pagamento dos tributos federais no âmbito do Simples Nacional por 6 meses.

Outras foram anunciadas, sem ter havido publicação de norma oficial até o momento, tais como o diferimento por 3 meses do pagamento de FGTS pelas empresas, com simultânea fusão temporária do Fundo de Garantia e do Fundo PIS/PASEP, e das contribuições do Sistema S para todas as empresas.

O Governo Federal também anunciou que pretende tomar outras medidas tributárias tanto para facilitar a importação de produtos de uso médico-hospitalar até o final do ano, com redução da alíquota a zero na importação e desoneração tributária de IPI para bens importados listados que sejam necessários ao combate ao COVID-19, quanto para estimular a produção interna, com uma desoneração temporária de IPI para uma lista de 67 bens produzidos que sejam necessários ao combate ao COVID-19.

Por fim, precatórios que surgirem de possíveis litígios no futuro, por força de recente portaria nº 11.956/19 editada pela PGFN, poderão ser objeto de transação tributária, de modo a amortizar eventuais débitos inscritos em dívida ativa de contribuintes em relação à Fazenda Nacional.

4. ASPECTOS CONTRATUAIS ADMINISTRATIVOS



COMO O COVID-19 IMPACTARÁ A EXECUÇÃO DE CONTRATOS CELEBRADOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

Além dos contratos privados e relações de consumo, a pandemia de COVID-19 também impactará as licitações e contratos firmados com a Administração Pública (governo federal, governos estaduais e municipais e demais entidades públicas submetidas aos regimes de contratação pública).

No âmbito das licitações, alguns entes públicos, tais como o Governo Federal e a Prefeitura do Município de São Paulo, já promulgaram normas prevendo a possibilidade de dispensa de licitação para aquisição de bens e serviços destinados ao enfrentamento da pandemia. Em caso de destinação em certames dessa natureza, será necessário confirmar a lisura do procedimento para evitar futuras penalidades pelos órgãos de controle.

No caso dos contratos públicos, a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 8.666/93) possui disposições relativas a eventos de caso fortuito ou força maior, possibilitando tanto a alteração quanto a rescisão contratual.

Com relação à sua alteração, o artigo 65, II, “d” da referida lei permite a sua alteração, por meio de acordo entre as partes, para restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro entre os encargos do contratado e a retribuição da Administração Pública para a justa remuneração da obra, serviço ou fornecimento, sempre que “*sobrevier fatos imprevisíveis, ou previsíveis porém de consequências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe, configurando álea econômica extraordinária e extracontratual*”. Neste caso, a alteração seria feita em favor do ente privado contratado.

Contudo, é importante notar que pode haver casos em que essa alteração é feita em favor do ente público contratante, no caso de tributos ou encargos legais criados, alterados ou extintos que repercutam nos preços contratados. Mas, apesar de no caso em tela haver um programa de redução momentânea na arrecadação tributária planejada pelo Governo Federal, o contexto geral de pandemia do COVID-19 possivelmente trará mais impactos negativos do que positivos, que terão apenas sido mitigados por tais medidas fiscais.

É de se observar ainda que, no caso de contratos administrativos especiais, tais como concessões e parcerias público-privadas, a alocação de risco do ente público contratante com relação a eventos de caso fortuito ou força maior poderá ter sido transferida parcial ou totalmente para o contratado, o que demandará uma análise caso a caso.

Quanto à rescisão contratual, o artigo 78, XVII da mesma lei dispõe que a ocorrência de caso fortuito ou de força maior impeditiva da execução do contrato constitui motivo para rescisão, desde que regularmente comprovada.

Note-se que, nessa hipótese, tal rescisão poderá ser tanto determinada por ato unilateral e escrito da Administração, amigável, por acordo entre as partes, desde que haja conveniência para a Administração, quanto, em última instância, judicial.

5. ASPECTOS GOVERNAMENTAIS

QUE MEDIDAS JÁ FORAM ANUNCIADAS PELO PODER PÚBLICO PARA EVITAR OS IMPACTOS NEGATIVOS DO COVID-19 NA ECONOMIA?

Em 16 de março de 2020, o Governo Federal instituiu o Comitê de Crise para Supervisão e Monitoramento dos Impactos da COVID-19. O órgão foi criado para articular a ação governamental e assessorar o Presidente da República sobre questões decorrentes da pandemia da COVID-19 e será coordenado pelo Ministro Chefe da Casa Civil Walter Souza Braga Netto.

Em entrevista coletiva à imprensa, o Ministro da Economia Paulo Guedes anunciou determinadas medidas que serão adotadas em caráter emergencial para combate do choque externo na economia brasileira. As medidas serão, em um primeiro momento, relacionadas a três âmbitos: auxílio à população mais vulnerável, manutenção de empregos e combate à pandemia.

No que tange ao crédito, duas medidas já foram adotadas pelo Conselho Monetário Nacional, via Banco Central. Em primeiro lugar, com a interrupção da atividade econômica em vários estados da federação, os problemas de fluxo de caixa das empresas nos próximos meses não terão impacto na classificação da empresa no ranking perante os bancos. Além disso, os bancos serão dispensados de aumentarem o provisorio no caso de reatuação de operações de crédito que sejam realizadas nos próximos 6 meses, com o objetivo de manter a liquidez do mercado.

No que tange à manutenção dos empregos, as seguintes medidas foram anunciadas, ainda que, até o presente momento, não tenha sido publicada norma oficial consolidando as propostas:

- Diferimento por 3 meses do pagamento de FGTS pelas empresas, com simultânea fusão temporária do Fundo de Garantia e do Fundo PIS/PASEP;
- Disponibilização de mais 5 bilhões de reais de crédito do PROGER/FAT para micro e pequenas empresas;
- Diferimento por 3 meses do pagamento das contribuições do Sistema S para todas as empresas.

Além disso, outras medidas tributárias serão tomadas para estimular a importação de produtos de uso médico-hospitalar até o final do ano, com redução da alíquota a zero na importação e desoneração tributária temporária de IPI para bens importados listados que sejam necessários ao combate ao COVID-19. Em relação à produção interna, haverá desoneração temporária de IPI para bens produzidos que sejam necessários ao combate ao COVID-19, sendo que o Governo Federal pretende divulgar uma lista com 67 produtos.

Cumpre destacar que o Comitê de Crise para Supervisão e Monitoramento pretende divulgar novas medidas nas próximas semanas, que serão acompanhadas por PRETO ADVOGADOS. Em suma, o Governo pretende injetar até R\$ 147,3 bilhões na economia em medidas emergenciais por meio de condutas anticíclicas que envolvem tanto a ampliação do crédito, quanto a redução momentânea na arrecadação tributária.

PRETO

ADVOGADOS

PRETO ADVOGADOS está acompanhando atentamente todas as mudanças regulamentares, sobretudo as que afetam os contribuintes, pessoas jurídicas e pessoas físicas, e soltará novas informações sempre que necessário e com atualização permanente quanto às medidas excepcionais que tenham repercussões na vida de empresas, empresariais e contribuintes em geral.

Tel. (55 11) 3809-7000

Rua da Consolação, 2697 - 7º Andar - Jardins

CEP 01416-001 - São Paulo - SP - BRASIL

mail@pretoadvogados.com.br

www.pretoadvogados.com.br