

ALUGUEL E CONTRATOS DE TRABALHO NA PANDEMIA: O QUE FAZER?





ALUGUEL E CONTRATOS DE TRABALHO NA PANDEMIA: O QUE FAZER?

Conheça aqui as alternativas legais disponíveis para lidar com dois dos maiores custos de uma academia, tanto durante o período de suspensão do funcionamento como depois de autorizada a reabertura.

ALUGUEL

#1 REVISÃO POR QUEDA NO FATURAMENTO DA ACADEMIA



Desde que seja provocada por um evento extraordinário e imprevisível, como é o caso da atual pandemia, a queda no faturamento pode ser utilizada como justificativa para pedir redução do valor do aluguel. O direito de fazer esse pedido é assegurado pelo **art. 317 do Código Civil**.

Se não houver acordo com o proprietário, a redução terá que ser solicitada por ação judicial, na qual a queda no faturamento deverá ser provada através de documentos contábeis e fiscais. Nesse caso, caberá a um juiz avaliar e decidir se a redução deve ser concedida, e em que proporção ou valor.

Veja mais adiante (página XX) como negociar, quando entrar na Justiça e quais são as chances de obter uma redução.

#2 REVISÃO POR QUEDA NO PREÇO DE MERCADO DO ALUGUEL



A crise econômica decorrente da pandemia poderá provocar uma redução do valor de mercado dos aluguéis.

Mesmo quando o faturamento voltar ao patamar anterior à pandemia, academias cujos contratos de locação estiverem em vigor há mais de 3 (três) anos poderão pedir que o aluguel seja ajustado a esse novo valor de mercado.

Esse direito está previsto no **art. 19 da Lei 8.245/91** (também conhecida como “lei do inquilinato”).

Se não houver acordo, uma ação judicial poderá ser proposta e caberá a um perito avaliar o valor de mercado do imóvel.

ALUGUEL

#3 COMO NEGOCIAR COM O PROPRIETÁRIO



Cada negociação tem suas particularidades e não existe uma única receita para chegar a um bom acordo. A maioria dos proprietários tem aceitado reduções no valor do aluguel.

Alguns passos são sempre recomendáveis:



Saiba com quem está negociando. Quantos imóveis e que negócios o proprietário possui, qual sua capacidade financeira, se fez acordo com outros locatários ou é parte em ações judiciais de revisão de aluguel.



Use seu poder de barganha. A crise dificultará novas locações. O valor dos aluguéis vai cair. O direito de pedir a redução judicial existe e pode ser exercido.



Seja razoável. Lembre-se de que, se não houver acordo, não existe garantia de que um juiz concederá redução.



Pense no futuro. Faça uma projeção da retomada das atividades e procure negociar a longo prazo, com descontos escalonados conforme a expectativa de recuperação do faturamento.



Negocie por escrito. Mesmo que o assunto seja tratado por telefone ou em reunião, registre tudo por e-mail e formalize o resultado através de aditamento contratual.

#4 QUANDO ENTRAR NA JUSTIÇA E QUAIS AS CHANCES DE SUCESSO



Antes de ir à Justiça, é preciso pedir a redução e receber resposta negativa total, parcial ou nenhuma resposta. Tudo deve ser feito por escrito.

Mesmo que o proprietário faça uma contraproposta de redução, a academia não está obrigada a aceitá-la e isso não prejudica o seu direito de mover uma ação judicial.

Esgotar todas as possibilidades de negociação e fazer prova disso, juntando os e-mails, pode aumentar as chances de sucesso.

Nas principais praças, os juízes têm concedido alguma redução em pelo menos duas de cada três ações judiciais. A redução média tende para os 50%, mas há decisões desde 30% até 100%. Tudo depende de cada situação, do perfil do juiz e da prova da queda no faturamento.

Embora as chances em geral sejam boas, também há alguns juízes que não concedem nenhuma redução mesmo com essa prova, por entenderem que não devem interferir no contrato.

Recomenda-se que a academia peça ao seu advogado uma avaliação das decisões já proferidas na sua cidade e estado, antes de decidir pela via judicial.

FOLHA DE PAGAMENTO

#1 MP 936 E SUA LEI DE CONVERSÃO



A Medida Provisória 936 possibilitou acordos de suspensão de contratos de trabalho por até 60 dias e redução de jornada de trabalho por até 90 dias, sendo este último também o prazo máximo para cumular as duas opções.

A maioria das academias já fez uso desse direito e os prazos se esgotaram ou estão terminando. O governo federal já divulgou que pretende prorrogá-los por mais 60 e 90 dias, respectivamente, através de decreto a ser baixado após a sanção da lei de conversão da MP 936 pelo Presidente da República.

Se isso se confirmar, as academias deverão **celebrar novos acordos com seus funcionários** para poder usufruir da prorrogação.

A lei de conversão manteve a possibilidade de reduções de jornada de 25%, 50% ou 70%, bem como de suspensão de contratos de trabalho independentemente de convenção ou acordo coletivo para empregados com salários até R\$ 3.135,00 ou maiores do que R\$ 12.202,12 (estes, com curso superior), se a empresa faturar até R\$ 4.800.000,00 por ano.

Para as que tiverem receita superior, foi mantida a obrigação de pagar ajuda de 30% e o salário limite para acordos sem convenção ou acordo coletivo foi reduzido para R\$ 2.090,00.

O prazo de estabilidade posterior no emprego permanece equivalente ao da suspensão.

FOLHA DE PAGAMENTO

#2 SUSPENSÃO DE CONTRATOS PELO ART. 476-A DA CLT (“LAY OFF”)



Além da MP 936 e respectiva lei de conversão, existe também a alternativa de suspensão dos contratos de trabalho para a realização de curso de qualificação profissional prevista no **art. 476-A da CLT**, desde com concordância do trabalhador.

Durante a suspensão, o funcionário recebe uma bolsa-qualificação paga pelo governo federal. Esse mecanismo também é conhecido como “lay off” e precisa estar previsto em convenção ou acordo coletivo.

O custo para a empresa se resume ao curso. Não existe a estabilidade pelo mesmo período de suspensão. Em caso de demissão durante o curso, ou nos três meses seguintes, é aplicada multa que tem sido fixada em 1 (um) salário na maioria das convenções e acordos coletivos.

Além de trabalhar nas principais praças para viabilizar essa negociação sindical, a ACAD BRASIL já tem disponível para seus associados uma plataforma “online” onde os funcionários podem realizar o curso, a um custo muito reduzido.

A MP 936 permitiu que o curso seja feito em modalidade não presencial e diminuiu de 5 para 3 (três) meses o prazo máximo para o “lay off”. Mesmo assim, se somado a uma prorrogação dos prazos da MP 936, o “lay off” permitirá chegar a um prazo adicional de pelo menos 5 (cinco) meses para suspensão de contratos de trabalho, além do prazo original de 2 (dois) meses da MP 936.

Para maiores detalhes, bem como informações e ressalvas sobre o procedimento de homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, recomendamos a leitura do Manual de Lay Off ACAD BRASIL, disponível para “download” em nosso “website”. [CLIQUE AQUI](#)