

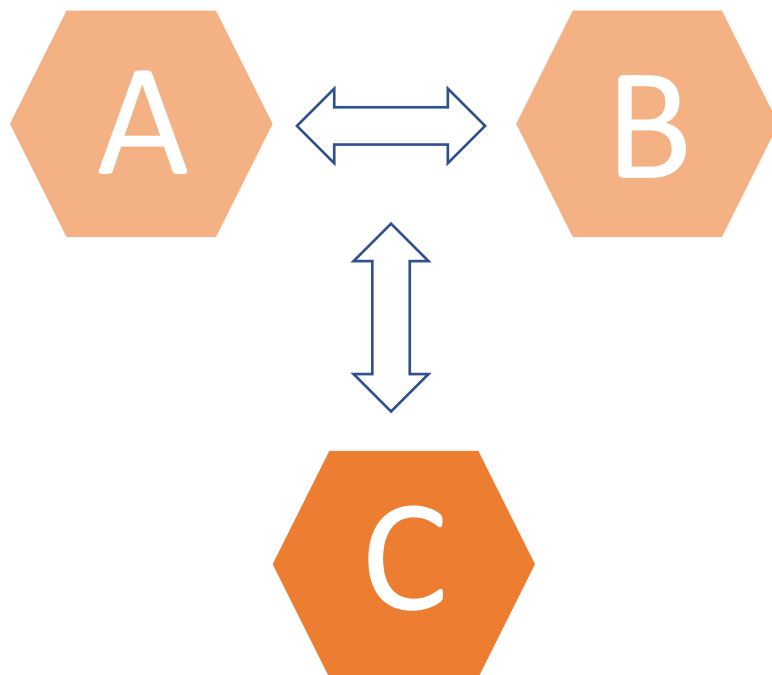


SUPERAÇÃO DA CRISE

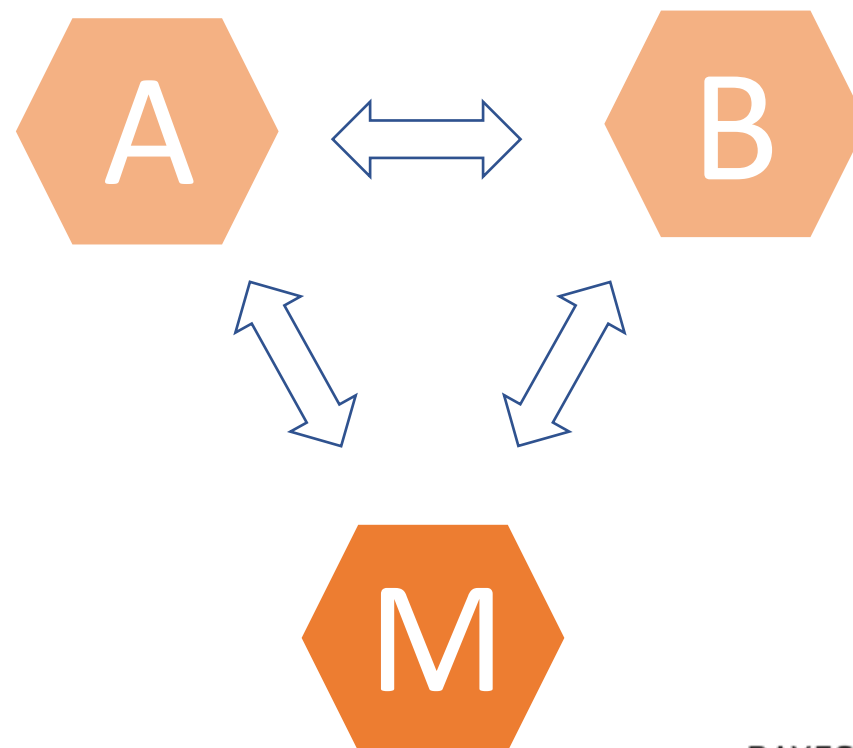
Medidas Extrajudiciais e Judiciais

COVID-19

CONCILIAÇÃO



MEDIAÇÃO



Conciliação



Em tempos de pandemia, **métodos alternativos** de solução de conflitos como conciliação e mediação são altamente recomendáveis, caso as negociações realizadas diretamente com a outra parte sejam infrutíferas.

Na **conciliação**, um **especialista imparcial** (conciliador), considerando os interesses das partes e suas posições jurídicas, busca uma solução amigável para a questão, apresentando proposta não vinculativa.

Indicamos a conciliação para questões de **menor complexidade**, como, por exemplo, a renegociação de um contrato simples de prestação de serviços ou a revisão de um contrato de locação de estabelecimento comercial com valor baixo.

Na esfera trabalhista, apesar de ser possível a negociação pré-processual das partes, não é comum a contratação de um conciliador para tanto.

Antes de começar uma conciliação, é importante: conhecer a legislação aplicada ao caso concreto; ponderar todos os impactos da negociação na empresa (efeito cascata); confirmar as alegações da outra parte (comprovação do nexo causal) e avaliar eventuais concessões que podem ser realizadas.

Mediação

Por outro lado, a **mediação** é recomendada para casos mais complexos ou que envolvam questões controversas. Na mediação, assim como na conciliação, as partes podem optar por conduzir o procedimento sob **sigilo**, caso haja necessidade.

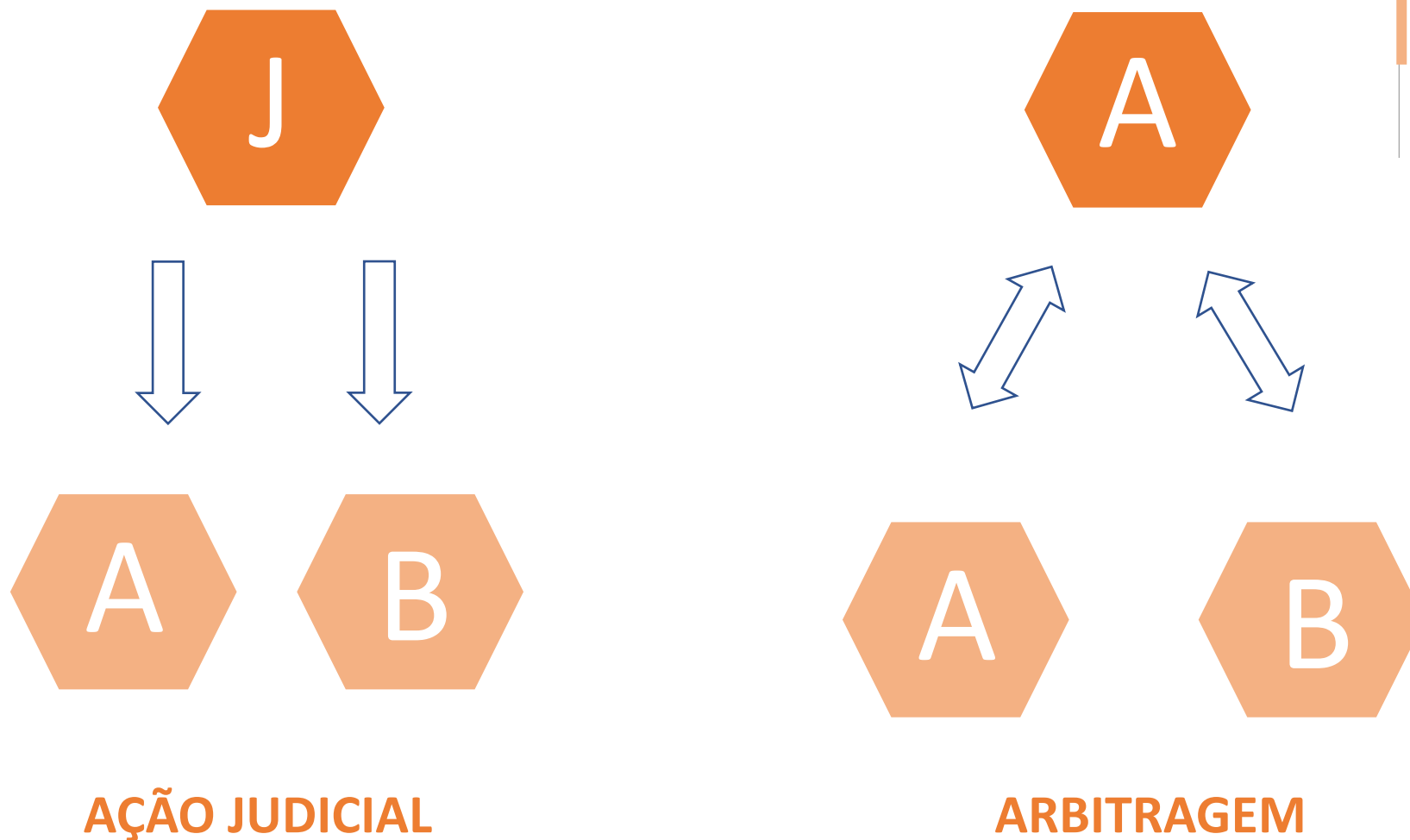
Para contratos cíveis de longa duração ou com inúmeras cláusulas passíveis de discussão (ex: contratos empresariais, franquia e construção civil), as partes podem procurar uma **câmara privada de mediação**, na tentativa de chegar a uma consenso, sem necessidade de envolvimento do Judiciário.

Na esfera trabalhista, a mediação pode ser utilizada para solução de **conflitos coletivos**, que envolvam grupo de empregados ou uma categoria. Para que se evite uma paralisação geral de uma empresa, por exemplo, empregador, sindicato ou comissão de empregados poderão apresentar **pedido de mediação**, não só perante uma câmara privada de mediação, como também, perante os Tribunais do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério da Economia.

A mediação, apesar de ainda pouco difundida no Brasil, é um dos meios mais eficazes de solução de recomendado pelo Judiciário.



Ação Judicial e Arbitragem



IMPORTANTE: busque sempre negociar antes de acionar o Judiciário ou a Câmara Arbitral. Conciliação e Mediação são as medidas mais eficazes em tempos crise.

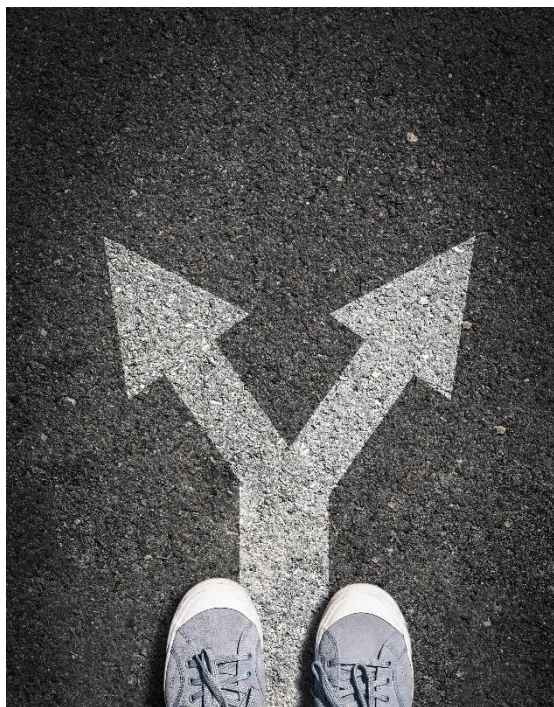
Arbitragem

A Arbitragem é um meio de solução de conflitos alternativo, no qual as partes decidem trocar o Judiciário por uma **Câmara Arbitral**, com regulamento e procedimento próprio.

Normalmente, as partes optam pela arbitragem antes do conflito (cláusula compromissória), mas nada impede que a escolha pelo procedimento seja firmada depois (compromisso arbitral).

Em litígios grandes ou complexos, relativos a empregados hipersuficientes (ex: diretores, administradores), inclusive, sugerimos o procedimento arbitral, por ser mais **rápido, sigiloso e flexível** que o Judiciário. Além disso, o caso é apreciado por especialistas no assunto em pauta, figuras equiparadas aos juízes (árbitros).

Diante da necessidade de **contenção de custos** e **mitigação de riscos** pelas empresas, a grave crise econômica esperada poderá impactar significativamente na instauração do procedimento arbitral, mais oneroso que o Judiciário. Na pendência de medidas de otimização de custos pelas Câmaras Arbitrais, é possível discutir compromissos já pactuados, quando há relevante alteração da situação econômica financeira de uma das partes.



Ação Judicial



Nem sempre é possível chegar a um acordo com a parte contrária, seja diretamente, seja com o auxílio de um conciliador ou mediador.

Recomendamos a procura do Judiciário apenas em situações de **emergência**, que precisam ser revolvidas rapidamente, sob pena de perecimento ou impossibilidade de reversão do prejuízo. Para as demais situações, recomendamos **cautela** e estudo das particularidades do caso.

Infelizmente, no Brasil a **judicialização** dos conflitos é uma **tendência**, até porque o próprio Judiciário não possui mecanismos que estimulem a conciliação ou a mediação pré-processual, pelo menos de questões complexas. Já no início da pandemia, ações judiciais relacionadas ao **coronavírus** começaram a ser distribuídas, a grande maioria com alegações genéricas de prejuízo, situação que deveria ser evitada.

A pandemia não deve ser utilizada como pretexto para obtenção de vantagens sem causa e efeito.

Apesar de ser inegável que a suspensão das atividades comerciais reduz o faturamento, sugerimos a demonstração do impacto da pandemia na saúde financeira da empresa (**nexo causal**) e da parte contrária (**equilíbrio**), antes do ajuizamento da ação.

Ação Judicial



Alguns exemplos de **medidas judiciais** para superação da crise, no atual estado de excepcionalidade:

- Revisão de contratos;
- Suspensão de Exigibilidade de Débito;
- Suspensão de Contrato;
- Inexigibilidade de Multa;
- Obrigação de Fazer ;
- Suspensão de garantias, alienação fiduciária, etc;
- Dissídios coletivos;
- Ações coletivas e individuais;
- Continuidade das atividades empresariais impactadas por decretos restritivos;

Antes de acionar o Judiciário, avalie com **cautela** a real necessidade da ação, naquele momento. A judicialização irresponsável de conflitos poderá ocasionar uma **saturação** do sistema Judiciário, nem sempre eficiente em situações normais.

Tutelas antecipadas (ex: suspensão de pagamento) até trazem um fôlego, mas, a longo prazo, podem impactar drasticamente na **saúde financeira** da empresa, caso sejam revertidas pelo Judiciário.

Ação Judicial



Em relação às **ações em curso**, a circunstância da pandemia poderá:

- Impactar no cumprimento de acordos;
- Inviabilizar o cumprimento espontâneo de decisões judiciais;
- Impossibilitar o pagamento de custas/depósitos judiciais e recursais;
- Dificultar o cumprimento de mandados pelos oficiais de justiça (ex: despejo, reintegração de posse, busca e apreensão);
- Atrasar a pauta de audiências e de sessões de julgamento;
- Prorrogar o cumprimento de prazos de processos eletrônicos e físicos;
- Atrasar a realização de pesquisas e ofícios;

Ainda que muitas ações não sejam impactadas diretamente pela pandemia, é possível que o acúmulo de procedimentos e o ajuizamento irresponsável de demandas prejudiquem a análise de questões consideradas não urgentes pelos magistrados, embora essenciais e esperadas pelas empresas.

É hora de **rever projeções** e **expectativas** das ações em curso, mesmo não relacionadas ao coronavírus.

Próximos Capítulos

Caso a empresa apresente um quadro mais sensível, benefícios legais como a **recuperação judicial** e a **recuperação extrajudicial** podem ser boas saídas, temas que serão detalhados nos próximos capítulos.

Já existem Projetos de Lei que tratam, especificamente, da **moratória** e da recuperação judicial durante a Pandemia, pontos também a serem abordados adiante.



Fases

