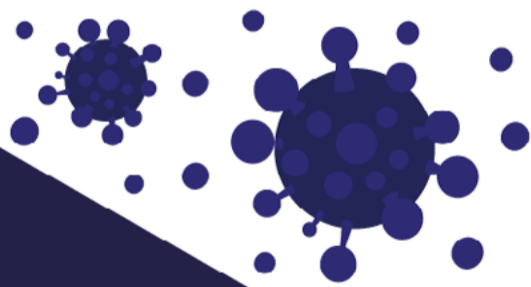


ADAPTE SUA

**EMPRESA**

AOS DESAFIOS DA

**PANDEMIA**



CONHEÇA OS IMPACTOS DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO  
À **COVID-19** NO DIREITO DO **TRABALHO** E **CONTRATUAL**  
E SAIBA COMO CONTORNÁ-LOS

\*BÔNUS: SAIBA COMO IMPLEMENTAR E REGULARIZAR A VENDA ONLINE (E-COMMERCE) EM SUA EMPRESA

# COVID-19, UM DESAFIO

## A SER ENFRENTADO

O mundo enfrenta as fases iniciais do que as pesquisas apontam como a maior pandemia da história recente. Todos os países realizaram projeções para que entendessem o inimigo comum, que se apresenta na forma de um vírus resistente (Sars-CoV-2), e criassem estratégias para contê-lo. Colhendo estes dados de pesquisas, chegou-se a um consenso mundial de que **medidas drásticas** devem ser tomadas.

O Brasil, atualmente, está na fase de *Mitigação* (distanciamento social), uma medida moderada de prevenção para que os sistemas de internação médica tenham condições de tratar os enfermos da COVID-19 (nome técnico da síndrome respiratória causada pelo vírus). Porém, as restrições podem ser mais severas, caso a velocidade de contágio comece a subir de modo acelerado, levando as regiões afetadas a adotarem a fase de *Supressão*, na qual as pessoas são **totalmente impedidas** de saírem de casa.

As estimativas mais otimistas apontam que o ciclo de contaminação começará a diminuir entre agosto e setembro

de 2020, caso o contato humano seja restringido e novos ciclos não surjam. Assim, teremos um amplo período em que **adaptações**, necessariamente, deverão ocorrer, mesmo para os ramos ainda pouco afetados.

De fato, estas medidas repercutem em diversas esferas da sociedade e, em especial, criam um desafio, sem precedentes, para a **sobrevivência dos pequenos e médios negócios**. Então, como superar essa fase imprevisível?

De um lado, os trabalhadores precisam obter seu sustento familiar; de outro, as **empresas têm que sobreviver**, para que os **empregos** sejam **mantidos**.

Assim, em razão da enorme quantidade de informações disseminadas pelas mídias, dos numerosos decretos, medidas provisórias e notas técnicas editadas, a Colucci Consultoria Jurídica Júnior preparou este e-book, para **auxiliar empreendedores e trabalhadores** de todo o país, solucionando suas principais dúvidas, bem como esclarecendo alguns pontos controversos de nossa legislação.

# ÍNDICE

INTERATIVO, [CLIQUE](#) E NAVEGUE

<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>4</b>
<b>DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>5</b>
INTRODUÇÃO.....	5
JORNADA DE TRABALHO .....	6
BANCO DE HORAS .....	7
REDUÇÃO E DESCONTOS NO SALÁRIO .....	8
HOME OFFICE .....	9
ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS .....	10
FÉRIAS COLETIVAS.....	11
ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS .....	11
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	12
LICENÇA REMUNERADA.....	12
FUNCIONÁRIOS DO GRUPO DE RISCO .....	13
<b>DIREITO CONTRATUAL .....</b>	<b>14</b>
INTRODUÇÃO.....	14
BASE LEGAL.....	15
DESCUMPRIMENTO DE CONTRATO.....	16
OUTRAS DICAS .....	17
<b>E-COMMERCE.....</b>	<b>19</b>
COMO IMPLEMENTÁ-LO?.....	20
OBRIGAÇÕES A SEREM CUMPRIDAS .....	20
RECOMENDAÇÕES .....	21
<b>NOTAS .....</b>	<b>21</b>
<b>CONTATO .....</b>	<b>22</b>

**ESTE MATERIAL É DE DIVULGAÇÃO GRATUITA!**

**A COLUCCI CONSULTORIA JURÍDICA JÚNIOR AGRADECE  
AOS ELABORADORES. TODOS SÃO DISCENTES OU  
GRADUADOS NA FACULDADE DE DIREITO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

Amanda Carrara Marcelino  
*Redação*

Ana Luíza Sampaio  
*Redação*

Débora Vilela  
*Redação*

Lara Caetano  
*Redação*

Laura Sofiati  
*Redação*

Leticia de Camargo Barbosa  
*Redação*

Lídia Delage  
*Redação*

Otávio Veiga Rodrigues  
*Revisão final e edição de arte*



**COLUCCI**  
CONSULTORIA JURÍDICA JÚNIOR

# DIREITO DO TRABALHO

## INTRODUÇÃO

Diante do atual cenário de pandemia, as relações de trabalho devem ser adaptadas à nova realidade, visando à preservação da saúde dos empregados, a manutenção de seus empregos, mas também a continuidade dos negócios, através da estabilidade e da saúde financeira das empresas.

Observando as orientações do Ministério da Saúde, atento ao fato de vários estados já terem decretado estado de calamidade pública,

e objetivando dar maior segurança jurídica para empregados e empregadores, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020.

Além disso, o Ministério Público do Trabalho tem publicado Notas Técnicas com o intuito de auxiliar empregadores e empregados na adoção de medidas condizentes com a atual situação do país, respeitando a legislação brasileira.

### **LEGISLAÇÃO PERTINENTE (CLIQUE E TENHA ACESSO AO TEXTO INTEGRAL):**

- [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#)
- [Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020](#)
- [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#)
- [Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#)
- [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#)
- [Nota Técnica nº 02/2020 do MPT](#)
- [Nota Técnica nº 03/2020 do MPT](#)
- [Nota Técnica nº 04/2020 do MPT](#)
- [Nota Técnica nº 05/2020 do MPT](#)
- [Nota Técnica nº 06/2020 do MPT](#)

# JORNADA DE TRABALHO

## COMO REDUZIR O TEMPO DE TRABALHO?

Nos termos do artigo 1º, parágrafo único da [MP 927/2020](#), o atual estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6](#), de 2020, constitui, para fins trabalhistas, hipótese de **força maior**, nos termos do disposto no art. 501 da [CLT](#).

### DESTE MODO, A JORNADA DE TRABALHO:

**Poderá ser reduzida** através de regime especial de compensação de jornada, por meio de **banco de horas** (tratado a seguir), em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

No caso de serem reduzidas as atividades da empresa, logo que restabelecido seu funcionamento normal a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda 10 (dez) horas diárias.

### Observação importante:

É recomendável que o acordo individual de redução de jornada tenha como testemunha um representante da categoria sindical ao qual o empregado encontra-se vinculado.

# BANCO DE HORAS

A [MP 927/2020](#), recentemente editada pelo Governo Federal, em seu artigo 14, determina que:

**Está autorizada** a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado;

**Caso a empresa já possua banco de horas** instituído e haja saldo de banco de horas, este pode ser utilizado para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;

**A compensação do saldo de horas poderá** ser determinada pelo empregador, independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. Todavia, a existência de banco de horas na empresa depende de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo;

**Também pode ser utilizado saldo negativo**, onde será concedida folga aos empregados agora e tais horas serão contabilizadas para utilização posterior;

**A compensação** de tempo para recuperação do período interrompido ou reduzido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

## Observações importantes:

Para os empregados que trabalham em **jornada 12x36** não está autorizado o uso de banco de horas e o limite de compensação de 2 horas diárias deve ser respeitado. Isso porque, do contrário, estaria permitido que o trabalhador pudesse fazer uma jornada ainda maior para compensação posterior, o que descaracterizaria esse regime.

Caso **não haja banco de horas já pactuado** através de convenção ou acordo coletivo, deverá ser feito acordo individual formal para a o estabelecimento do banco de horas. Após este estabelecimento, a possibilidade de compensação do saldo de horas será automática, sem a necessidade de um novo acordo (individual ou coletivo) prevendo tal hipótese.

# REDUÇÃO E DESCONTOS NO SALÁRIO

Com relação à possibilidade de descontos no salário do empregado, é importante se atentar que o salário é verba protegida pela Constituição brasileira, motivo pelo qual se deve ter muito cuidado ao falar em sua redução ou desconto.

## ASSIM, VEJA AS HIPÓTESES EM QUE:

### É ADMITIDA

- Quando **houver** a redução da jornada de trabalho, **haverá** a redução proporcional do salário, sendo que tal redução **não** pode levar ao recebimento de valor inferior a 1 (um) salário mínimo;
- Quando o empregado que **esteja fora** do grupo de risco e/ou fora do rol previsto na Lei 13.979/20\* se ausentar do serviço sem justificativa plausível e formal será considerada **falta injustificada**, podendo haver o desconto do(s) dia(s) faltado(s), perda do repouso semanal remunerado e desconto nas próximas férias;

### NÃO É ADMITIDA

- Quando não houver redução da jornada de trabalho;
- Quando o empregado apresentar atestado médico;
- Quando o empregado que **esteja dentro** do grupo de risco e/ou dentro do rol previsto na Lei 13.979/20\* se ausentar do serviço será considerada **falta justificada**, não podendo haver o desconto do(s) dia(s) faltado(s), muito menos demissão por justa causa;

## Observações importantes:

A quarentena e o isolamento devem ser declarados por médico competente ou serviço médico competente. A autodeclaração não gera nenhum efeito jurídico, e é considerada falta injustificada;

A qualidade de integrante de grupo de risco pode ser expressa através de autodeclaração feita pelo empregado e enviada ao empregador através de e-mail;

Os trabalhadores que ganham até dois salários mínimos e que tiverem o salário e a jornada reduzidos pelos empregadores, como medida de enfrentamento aos impactos econômicos do novo coronavírus, receberão durante três meses uma compensação do governo federal. Essa compensação será de 25% do valor de seguro-desemprego a que ele teria direito caso fosse demitido;

Tanto a redução da jornada de trabalho quanto a redução salarial proporcional deverão ser pactuadas através de acordo individual escrito, firmado com cada empregado;

As faltas injustificadas somente serão reconhecidas como abandono de emprego se perdurarem durante 30 dias consecutivos, podendo ensejar uma dispensa por justa causa;

**Caso o período de isolamento ou quarentena ultrapasse a quantidade de 15** (quinze) dias, ainda assim o empregador permanecerá responsável pelo pagamento dos salários, exatamente por não se tratar de inaptidão ao trabalho do empregado, mas sim de medida sanitária de caráter preventivo e imposto pelo Estado.

*\*Idosos; diabéticos; hipertensos; portadores de doenças crônicas; trabalhadores com tarefas familiare; trabalhadores integrantes de família monoparental; trabalhadores que residam com pessoas pertencentes ao grupo de risco; trabalhadores em isolamento; trabalhadores em quarentena; trabalhadores em realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas, tratamentos médicos específicos.*



# PARA DIVERSAS ATIVIDADES QUE CONTINUAM A FUNCIONAR, É POSSÍVEL ADOTAR MEDIDAS QUE AJUDEM A LIDAR COM OS EFEITOS DA PANDEMIA. CONFIRA MAIS ALGUMAS E ANALISE SE PODEM SER IMPLEMENTADAS EM SUA EMPRESA

Importante ressaltar que, para os setores que não paralizaram as atividades presenciais, como os serviços essenciais, é imprescindível a observação das orientações das autoridades competentes a respeito das medidas de prevenção à contaminação do COVID-19. A [CLT](#) prevê, em seu artigo 157, a **responsabilidade** das **empresas** em relação ao cumprimento das normas de **segurança** e **medicina do trabalho**, sendo de sua competência a instrução dos empregados.

Assim, é obrigatório que a empresa proporcione ambiente de trabalho saudável a seus empregados, logo, todo material necessário à proteção do trabalhador **deve ser oferecido**;

O empregado pode pedir a **rescisão indireta** de seu contrato de trabalho, equivalente à **causa justa**, se a empresa não estiver adotando as medidas de segurança adequadas, além de **indenização**;

## HOME-OFFICE

O home office ou trabalho em domicílio, prevê a possibilidade do trabalho ser realizado em casa. Tal medida não é novidade, mas pode ser, extremamente, útil no momento atual.

## REQUISITOS PARA O HOME-OFFICE

### CONSENTIMENTO DO TRABALHADOR

- Para que o trabalhador exerça suas atividades em casa, é necessário que, caso não haja medida impositiva do governo, o empregador obtenha seu **consentimento**;
- Caso o trabalhador se recuse, é possível observar uma licença remunerada, ou faltas abonadas;
- O afastamento do trabalho sem circunstâncias que o justifique, deve ser feito com cautela para que não seja considerada discriminação. Neste caso, pode-se adotar, por exemplo, um sistema de rodízio.

## REQUISITOS PARA O HOME-OFFICE

### CONTRATO DE TRABALHO

- Para implementar o home office, as empresas devem realizar um **aditivo** ao contrato de trabalho que preveja a alteração do trabalho presencial para o home office;
- Deve-se **estabelecer regras** como a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura adequada à prestação do trabalho;
- Os funcionários devem assinar um **termo de responsabilidade** assumindo que todas as orientações e precauções a serem tomadas para que se evite doenças e acidentes de trabalho, foram dadas pelo empregador, respeitando o artigo 75 da [CLT](#);

## REGRAS PARA O HOME-OFFICE

### PAGAMENTO DE SALÁRIOS

- Se a empresa afastar o empregado por conta própria, deve arcar com o salário de todo o período e o trabalho exigido será apenas aquele remoto, o mesmo ocorre para o caso de ato do governo que determine isolamento ou quarentena, conforme a [Lei 13.979/2020](#);
- Caso o trabalhador **esteja doente**, deve ser encaminhado ao INSS para receber auxílio-doença, arcado pelo INSS após o 15º dia de afastamento;
- O home office não gera pagamento de horas extras, a menos que a empresa controle o horário de trabalho dos funcionários.

## ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Essa alternativa é indicada para funcionários contratados que tenham ou não cumprido o período aquisitivo de férias, previsto pelo artigo 130 da [CLT](#), isto é, período de 12 (doze) meses. A previsão de antecipação de períodos de férias futuras de empregados tem fundamentação no artigo 6º, parágrafo segundo da [MP 927/20](#). De acordo com a [MP](#), o período de descanso do empregado não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias, sendo dever do empregador comunicá-lo com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

Em relação ao pagamento, a MP trouxe duas importantes mudanças: o pagamento das férias não precisa ser pago antecipadamente, na forma como é previsto pela CLT, mas deverá ser quitado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início das férias do empregado; e o bônus de 1/3 deve ser quitado até a data de vencimento do 13º salário, portanto, não necessariamente junto com o pagamento das férias.

# FÉRIAS COLETIVAS

Outra alternativa é a fixação de férias coletivas, prevista pelo artigo 139 da [CLT](#). Por meio desse dispositivo, o empregador pode conceder férias a todos os funcionários de um setor ou mesmo de toda a empresa. Entretanto, é necessário que sejam respeitadas algumas normas.

## PARA IMPLEMENTAR AS FÉRIAS COLETIVAS

### SAIBA QUE:

- Com a [MP 927/2020](#), o empregador fica **dispensado** de comunicar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, como, anteriormente, era previsto pela [CLT](#).

*Obs. As microempresas e empresas de pequeno porte (EPP's) já eram dispensadas desta antecedência, de maneira que a MP apenas alarga essa disponibilidade.*

- A remuneração das férias, que deverá respeitar uma antecedência de 2 (dois)

dias, equivale à remuneração do empregado, acrescida de 1/3, com fundamento no artigo 142 da [CLT](#).

- Para funcionários contratados há menos de 12 (doze) meses, o art 140, [CLT](#) prevê a possibilidade de enquadramento em férias coletivas, observada a diferença no pagamento de férias, que acontecerá por meio de cálculo proporcional ao período trabalhado.

## ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Também, há a possibilidade de antecipação de feriados, isto é, a possibilidade de o empregado tirar folgas antecipadamente, fazendo a compensação de trabalho no respectivo feriado. De acordo com a [MP 927/2020](#), o empregador pode fazer a antecipação de feriados não religiosos. Para feriados religiosos, deve haver acordo ou convenção coletiva por escrito, garantindo maior segurança nas relações trabalhistas.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Outra alternativa interessante se dá pela previsão do artigo 476-A da [CLT](#), sendo a suspensão do contrato de trabalho, durante um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses em decorrência de participação em **curso** ou **programa de qualificação profissional** oferecido pelo empregador.

Essa opção é indicada para empresas que querem aproveitar o período de quarentena para oferecer **capacitações para a equipe**.

## REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA SUSPENSÃO

### SAIBA:

- **Concordância:** deve haver previsão ou acordo coletivo, além de consentimento formal por parte do empregado.
- **Ocorrência concreta** do curso ou programa de qualificação profissional.
- **Caso não seja ministrado**, deverá o empregador pagar imediatamente os salários e penalidades previstas, além de possíveis sanções que ficaram acordadas anteriormente.
- O empregador pode conceder **ajuda mensal** ao empregado, não configurando salário.

## LICENÇA REMUNERADA

Por fim, a licença remunerada. Concedida por **ato do empregador**, diante da necessidade de paralisação das atividades empresariais e **sem estipulação de prazo**, encontra fundamentação no artigo 444 da [CLT](#). Por meio desse dispositivo, autoriza-se a livre estipulação entre empregado e empregador, desde que, respeitados os limites previstos para proteção ao trabalho e os acordos coletivos.

Dessa forma, fica o empregado **sujeito ao retorno** das atividades a qualquer momento (quando extinta a razão que justifique a paralisação das atividades) sendo desnecessária a estipulação de prazo pelo empregador, devendo o empregado manter-se à disposição para o retorno ao trabalho.

*Uma ressalva a respeito do prazo deve ser pontuada: a licença, caso ultrapasse 30 dias dentro de um mesmo período aquisitivo de férias, causará a **perda do direito de férias** do empregado, conforme previsão no artigo 133, inciso II e parágrafo 2º da [CLT](#). Assim, nesta hipótese sendo prejudicial ao empregado, pois não terá direito ao adicional de 1/3, a licença deverá ser, necessariamente, acordada por escrito.*

# OBSERVAÇÃO IMPORTANTE

## FUNCIONÁRIOS DO GRUPO DE RISCO

Você conheceu até aqui as medidas de mitigação dos riscos trabalhistas em seu empreendimento. Nesse sentido, é importante esclarecer que determinadas categorias de funcionários na dinâmica empresarial, em razão da **maior vulnerabilidade e suscetibilidade à complicações** diante da COVID-19, são considerados integrantes do chamado “**grupo de risco**”. Para além destes trabalhadores, existem também aqueles que são **equiparados**, conforme diretrizes adotadas pelo Ministério Público do Trabalho para que seja assegurada a igualdade de oportunidades e tratamento. Assim, alguns grupos de trabalhadores merecem **proteção trabalhista especial**, tais como:

- Idosos;
- Diabéticos, Hipertensos e portadores de outras doenças crônicas como insuficiência renal, doença respiratória, doenças cardiovasculares e alguns tipos de câncer;
- Trabalhadores que constituem famílias monoparentais, como os únicos responsáveis por crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, na família;
- Trabalhadores que residam como pessoas integrantes do grupo de risco.

Desse modo, de acordo com as recomendações de especialistas e técnicas

de orientação do MPT, sugere-se aos empregadores que, para as pessoas supracitadas **não seja permitida a circulação no ambiente de trabalho**, devendo ser adotadas uma das medidas expostas nas páginas anteriores.

Ressaltamos que, para estes grupos é permitido escrever de **próprio punho** a declaração de risco, sendo ela proveniente do trabalhador ou de pessoas que com ele residem, sem a necessidade de um relatório médico, levando em conta a saturação da área da saúde com a pandemia.

É válido, ainda, saber que o período em isolamento ou quarentena do trabalhador, em razão do coronavírus, **será computado como falta justificada** (como determina artigo 3º, parágrafo 3º, da [Lei 13.979/2020](#)), sendo uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Assim, o funcionário continuará a receber normalmente seu salário, pois não pode haver redução salarial em função das medidas de contingência adotadas por empresas e órgãos públicos, exceto quando pactuado através de negociação individual ou coletiva;

O período de faltas justificadas em decorrência do isolamento ou quarentena será computado, inclusive, para todos os efeitos legais trabalhistas.

# DIREITO CONTRATUAL

## INTRODUÇÃO

Indo além do enorme impacto na saúde, a disseminação do Sars-Cov-2 (coronavírus) provocou **fortes mudanças** na economia global e, inevitavelmente, nas relações contratuais em suas mais diversas faces.

Com medidas de contenção, tal como a limitação de circulação adotada por todo o mundo para prevenir o contágio, desde as **grandes relações contratuais** internacionais até os **pequenos acordos** diários estão sendo (e ainda serão) prejudicados.

Além de afetar a prestação dos serviços e o fornecimento de produtos, a pandemia tornará cada vez mais comum a prestação dos mais diversos serviços online.

**Nesse cenário, o que você pode fazer para evitar a inexecução contratual e diversificar seu negócio de maneira segura?**

# INICIALMENTE, VAMOS ENTENDER UM POUCO SOBRE OS PRINCIPAIS DISPOSITIVOS DA LEI BRASILEIRA SOBRE O ASSUNTO:

O [Código Civil](#) brasileiro estabelece que, se o devedor descumprir uma obrigação contratual assumida por ele, terá que se responsabilizar pelos prejuízos.

Apesar disso, garante, também, que em caso fortuito ou força maior (ou seja, um fato que independe de sua atitude, vontade e previsibilidade), não precisará arcar com tais prejuízos.

Também está disposto no [Código Civil](#) que, se em virtude de acontecimentos **extraordinários** e **imprevisíveis**, a prestação de um serviço ou fornecimento de um produto se tornar **excessivamente onerosa** para uma das partes (podendo ser entendido como um prejuízo desproporcional ao risco inerente a todo acordo), o devedor poderá rescindir o contrato.

## MAS, AFINAL, O QUE ISSO SIGNIFICA?

O **caso fortuito** e a **força maior** são hipóteses de exclusão da responsabilidade civil, ou seja, de maneira muito simplificada, retiram a obrigação de indenizar. Ressaltamos que para um fato ser considerado caso fortuito ou força maior é necessário que, na situação analisada, haja um **impedimento real** e comprovado, que evidencie a **impossibilidade** de cumprir com a obrigação assumida.

Dessa forma, a pandemia do Sars-CoV-2 (coronavírus) pode ser considerado, em muitas situações, um caso de força maior, pois, devido ao

isolamento social decorrente da doença, muitos contratos ficam impossibilitados de serem cumpridos.

Há também, quem considere que a pandemia, mais precisamente as restrições consequentes dela, são acontecimentos extraordinários e imprevisíveis. Mas, independente da opção escolhida, é necessário observar o caso concreto, analisando se houve efetivamente impossibilidade de cumprimento da obrigação ou se, para que a prestação fosse cumprida, os gastos seriam elevados e desproporcionais a uma das partes.

## VOCÊ PODE TER A DÚVIDA:

# NÃO CONSIGO CUMPRIR UM CONTRATO POR CAUSA DA COVID-19. O QUE EU FAÇO?

**1** observe se o impedimento para realizar a obrigação é **temporário** ou **definitivo**

### TEMPORÁRIO

A obrigação deve ser suspensa\* e o ideal é buscar renegociar as condições contratuais, como por exemplo, o prazo de fornecimento de um produto.

\*Entretanto, se o contrato dispor sobre cláusula que acorda expressamente o atraso como uma justificativa para a rescisão, essa cláusula deve ser respeitada.

### DEFINITIVO

O contrato deve ser rescindido, com o objetivo de diminuir ao máximo os prejuízos às partes.

**2** analise se existe **cláusula** que afaste a responsabilidade por **força maior**

### COM A CLÁUSULA

Verifique como as condições são definidas.

### SEM A CLÁUSULA

Atente-se para analisar se a pandemia pode ser considerada, em concreto, um caso de força maior.

Para isso, observe, por exemplo, se na data de celebração do contrato já havia certa previsão dos prejuízos decorrentes da pandemia e se desta situação efetivamente ocorreu a impossibilidade de cumprimento da obrigação.

Observação: Apesar de estar disposto no Código Civil, é importante que o contrato disponha cláusula sobre as hipóteses de exclusão da responsabilidade.

Por fim, sempre se atente à nacionalidade da relação contratual, isto é, se a relação contratual é internacional podem existir divergências de posicionamento entre os países quanto à responsabilidade contratual.



# OUTRAS DICAS:

**Revise seus contratos.** Este é um momento muito favorável para a revisão dos vínculos contratuais. Analise de qual maneira você poderia ter se assegurado melhor.

**Cautela nos novos acordos.** Caso você precise celebrar um contrato durante esse período de incertezas, se atente à possibilidade de efeito prolongado das consequências da pandemia. Dessa forma, busque incluir cláusulas que flexibilizam a execução do serviço ou fornecimento do produto, assim como a forma de pagamento, por exemplo.

\*É importante ressaltar que a imprevisão da pandemia não será um argumento válido para os acordos celebrados no presente cenário, pois ele já é real e tem consequências previsíveis, então busque se assegurar ao máximo!

**Renegocie as condições do contrato.** Dentro do possível, tente renegociar as condições contratuais para torná-las adequadas à condição excepcional e trazer maior segurança jurídica ao seu contrato.

Uma possibilidade para isso, é o aditamento contratual, ou seja, um documento que complemente o contrato assinado inicialmente, corrigindo algum ponto necessário, complementando com novos dados ou alterando condições contratuais, como por exemplo, prazo e pagamento.

# OUTRAS DICAS:

**Caso não consiga entrar em acordo**, busque meios extrajudiciais de resolução de conflito: para que a solução seja mais rápida e benéfica às partes, busque maneiras alternativas de resolver conflitos, tais como **conciliação**, **mediação** e **arbitragem**, evitando, ainda, que haja uma sobrecarga no judiciário brasileiro, que também foi atingido pelas medidas de prevenção à COVID-19.

**Na hipótese de crescimento do número de inadimplentes**, uma opção para solucionar o problema é a elaboração de uma **notificação extrajudicial**. Este documento é a ferramenta utilizada para auxiliar na realização das obrigações contratuais de **forma amigável**, isto é, seria uma “advertência” à outra parte, alertando-a para o cumprimento da obrigação acordada, antes de serem tomadas medidas mais drásticas.

É importante ressaltar que esse documento, posteriormente, pode ser utilizado como prova judicialmente.

# E-COMMERCE (COMÉRCIO ELETRÔNICO)

## COMO IMPLEMENTÁ-LO EM UM NEGÓCIO, ATÉ ENTÃO, CONVENCIONAL?

E-commerce é o comércio realizado pela internet, é a conexão eletrônica entre a empresa e o cliente para a venda de produtos ou serviços.

Em 2019, o e-commerce representou apenas cerca de 5% do varejo brasileiro. Em 2020, de acordo com a Associação Brasileira de Comércio Eletrônico - ABCOMM, **a expectativa de crescimento é de 18%**.

Acredita-se que essa estimativa tende a ser ainda maior em virtude do isolamento social provocado pela pandemia do coronavírus.

**Mantenha-se atualizado, conferindo as dicas a seguir.**

### **Normas jurídicas que regulam o e-commerce:**

- [Código de Defesa do Consumidor \(CDC\) - Lei nº 8.078/1990](#)
- [Decreto nº 7.962/2013](#).

# E-COMMERCE (COMÉRCIO ELETRÔNICO)

## ASPECTOS JURÍDICOS, TENHA A TRANQUILIDADE DE UM NEGÓCIO REGULARIZADO

### ATENTE-SE PARA ESSAS DICAS

#### PRINCIPAIS OBRIGAÇÕES A SEREM CUMPRIDAS PELO COMÉRCIO ELETRÔNICO:

- **Identificação completa** do fornecedor do site: nome empresarial e CNPJ;
- **Identificação** do endereço físico, do endereço eletrônico e das demais informações necessárias para localização e contato;
- **Apresentação** das características essenciais do produto / serviço ofertado, incluídos os riscos à saúde e à segurança dos consumidores;
- **Discriminação**, no preço, de quaisquer despesas adicionais ou acessórias, tais como as de entrega ou seguros;
- **Apresentação das condições** integrais da oferta, incluídas modalidades de pagamento, disponibilidade, forma e prazo da execução do serviço ou da entrega ou disponibilização do produto, bem como apresentação clara e ostensiva a respeito de quaisquer restrições à fruição da oferta;
- Disponibilização do contrato completo;
- Existência obrigatória da etapa “**confirmar compra**”: antes da finalização do pedido, indicação do resumo da compra para o usuário, detalhando produto, preço, quantidade, desconto, condições de pagamento, forma de envio;
- Utilização de **mecanismos de segurança** eficazes para pagamento e para tratamento de dados do consumidor;
- Manutenção de **serviço adequado e eficaz de atendimento** em meio eletrônico, que possibilite ao consumidor a resolução de demandas referentes à informação, dúvida, reclamação, suspensão ou cancelamento do contrato e manifestação acerca desses aspectos em até 05 (cinco) dias;
- **Apresentação** de regras sobre direito de arrependimento, estornos e condições de troca;
- Emissão de **nota fiscal**: Lei [8.846/1994](#).

# E-COMMERCE (COMÉRCIO ELETRÔNICO)

## RECOMENDAÇÕES PARA POTENCIALIZAR AS VENDAS ONLINE:

**Apresente os canais online de seu negócio:** divulgue as opções de compra online pelo maior número de veículos de comunicação possíveis, com ênfase nas redes sociais;

**Invista em vitrines eficientes:** a apresentação virtual dos produtos e/ou dos serviços é essencial para potencializar as vendas. Lembre-se de que os produtos / serviços ofertados online devem ser aqueles disponíveis também fisicamente. Caso haja falta no estoque ou suspensão da atividade anunciada, não se esqueça de indicá-la;

**Invista em acessibilidade,** como o uso de ferramentas inclusivas para cegos na descrição dos produtos;

**Proporcione uma busca inteligente,** para que o cliente tenha acesso rápido e fácil aos produtos / serviços de seu interesse;

**Tome cuidado com marketing apelativo** e promessas exageradas: toda publicidade enganosa ou abusiva é proibida (artigo 37 do [CDC](#));

**Elabore um termo de uso** personalizado de acordo com o escopo de sua empresa e em conformidade com a legislação: o termo de uso estabelece as normas de utilização de sites e aplicativos, além de delinear os limites da responsabilidade do proprietário dessas plataformas, protegendo-o de eventuais riscos jurídicos.

## NOTAS

Este material foi elaborado pela **COLUCCI Consultoria Jurídica Júnior**, uma Empresa Júnior da **Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora** e tem como intuito difundir o conhecimento jurídico ao maior número de pessoas.

Alguns termos técnicos foram alterados para facilitar a compreensão.

Explicitamos ser de extrema importância consultar um especialista antes de tomar medidas que podem impactar seu negócio.



**NOSSOS MEMBROS ESTÃO OPERANDO EM HOME-OFFICE, PARA LHE APOIAR NESTE MOMENTO CONTURBADO EM QUE VIVEMOS.**

**EM CASO DE DÚVIDAS, NOS CONTATE PARA RESOLVÊ-LAS IMEDIATAMENTE**

**CLIQUE EM UM DE NOSSOS CANAIS**

**CONTATO**



**NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA DA FACULDADE DE DIREITO DA UFJF**



**COLUCCIJR.COM.BR**



**@COLUCCI.JR**



**CONTATO.COLUCCI@GMAIL.COM**



**(32) 3215 5654**



**(21) 99329 9790**



**(32) 98860 8422**



**(32) 99136 7744**

“A COLUCCI é uma associação sem fins lucrativos regida pela Lei das Empresas Juniores (Lei nº 13.267/2016).

Todo o valor que arrecada é destinado à formação empreendedora de seus membros e à execução de projetos pro bono, voltados para instituições de caridade.”

## REFERÊNCIAS:

CALCINI, Ricardo. Corona vírus: quais os impactos jurídicos nas relações trabalhistas?. **JOTA Info**, 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/coronavirus-quais-os-impactos-juridicos-nas-relacoes-trabalhistas-13032020>>. Acesso em: 22 de março. 2020.

CRUZ, Márcia Maria. Corona vírus: advogados respondem dúvidas sobre trabalho na quarentena. **Estado de Minas**, 2020. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2020/03/20/interna\\_gerais,1130826/coronavirus-advogados-respondem-duvidas-sobre-trabalho-na-quarentena.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2020/03/20/interna_gerais,1130826/coronavirus-advogados-respondem-duvidas-sobre-trabalho-na-quarentena.shtml)>. Acesso em: 22 de março. 2020.

ROMERO, Alice. Como o empregador deve agir para preservar a saúde dos empregados sem violar direitos. **Consultório Jurídico**, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-17/opiniao-empregador-agir-preservar-saude-empregados>>. Acesso em: 22 de março. 2020.

Pessoas que estão no grupo de risco devem ser afastadas do trabalho. **Portal R7**, 2020. Disponível em: <<https://recordtv.r7.com/fala-brasil/videos/pessoas-que-estao-no-grupo-de-risco-devem-ser-afastadas-do-trabalho-18032020>>. Acesso em: 22 de março. 2020.

JOÃO, Paulo Sergio; MORAES, Sandro Vieira de. A crise mundial do coronavírus: consequências e medidas possíveis no âmbito das relações de trabalho. **MIGALHAS**, 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322197/a-crise-mundial-do-coronavirus-consequencias-e-medidas-possiveis-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 20 de março de 2020.

PIAU, Sabrina Soares. Medidas cabíveis ao contrato de trabalho em tempo de coronavírus. **MIGALHAS**, 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322206/medidas-cabiveis-ao-contrato-de-trabalho-em-tempo-de-coronavirus>>. Acesso em: 20 de março de 2020.

QUINTINO, Larissa. Entenda ponto a ponto a MP que prevê suspensão dos contratos. **VEJA**, 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/entenda-ponto-a-ponto-a-mp-que-preve-suspensao-dos-contratos/>>. Acesso em: 23 de março de 2020.

LIMA, Gabriel. Impacto do e-commerce com o coronavírus: Pandemia anunciada pela OMS traz uma oportunidade de alavancar negócios ao mesmo tempo em que contribuem para evitar o contato interpessoal durante a crise. **E-commerce na prática**, mar./2020. Disponível em: <<https://www.mundodomarketing.com.br/artigos/gabriel-lima/38587/impacto-do-e-commerce-com-o-coronavirus.html>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

MAZETO, Thiago. Lei do e-commerce: entenda a legislação desse mercado. **Escola de E-commerce**, mar./2018. Disponível em: <<https://www.escoladeecommerce.com/artigos/lei-do-e-commerce-entenda-a-legislacao-desse-mercado/>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

PLANALTO - GOVERNO FEDERAL. DECRETO Nº 7.962, DE 15 DE MARÇO DE 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/d7962.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7962.html)>. Acesso em: 22 mar. 2020.

NYBO, Erik. A elaboração do seu termo de uso online: subtítulo do artigo. E-commerce Brasil, mar./2015. Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/a-elaboracao-do-seu-termo-de-uso-online/>>. Acesso em: 23 mar. 2020.

PLANALTO - GOVERNO FEDERAL. LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.html)>. Acesso em: 23 mar. 2020.

SCHIAVINI, Rodrigo. Coronavírus: e-commerce como alternativa para atender à população em isolamento. E-commerce Brasil: Excelência em e-commerce, Mar./2020. Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/coronavirus-e-quarentena-e-commerce-como-alternativa-para-atender-a-populacao-em-isolamento-covid-19/>> Acesso em: 22 mar. 2020.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Aspectos legais do e-commerce. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/aspectos-legais-do-e-commerce,1a37e402b41f7410VgnVCM1000003b74010aR-CRD>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Uma breve definição sobre o comércio online. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/uma-breve-definicao-sobre-o-comercio-online,08cfa5d3902e2410VgnVCM100000b272010aR-CRD>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

NETO, Jayme. Quebras de contrato por coronavírus: por que devemos ter cautela? Migalhas, mar./2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/321895/quebras-de-contrato-por-coronavirus-por-que-devemos-ter-cautela>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

PEZETA, Rafael. Coronavírus e os contratos civis e empresariais - Teoria da imprevisão?. Migalhas, mar./2020/ Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/321078/coronavirus-e-os-contratos-civis-e-empresariais-teoria-da-imprevisao>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

CHATER, Priscilla. Coronavírus e força maior: o que diz o seu contrato? Conjur, mar./2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-19/priscilla-chater-coronavirus-forca-maior-contrato>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SCHREIBER, Anderson. Devagar com o andor: Coronavírus e os contratos. Jusbrasil, mar./2020. Disponível em: <<https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/823664719/devagar-com-o-andor-coronavirus-e-contratos?ref=topbar>>. Acesso em: 22 mar. 2020.