



EFEITOS JURÍDICOS  
EM RELAÇÕES LABORAIS  
**E NEGÓCIOS EM**  
**ÉPOCA DE PANDEMIA**

---

E-BOOK

|  |    |
|--|----|
| OBJETIVO   | 3  |
| MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020   | 4  |
| TELETRABALHO   | 6  |
| FÉRIAS COLETIVAS   | 7  |
| ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS  | 8  |
| DO APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS                             | 9  |
| BANCO DE HORAS   | 10 |
| SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS SEGURANÇA<br>E SAÚDE NO TRABALHO | 11 |
| DIFERIMENTO (ADIAMENTO) DOS DEPÓSITOS DE FGTS                            | 12 |
| ESTABELECIMENTO DE SAÚDE   | 13 |
| DOENÇA OCUPACIONAL – CORONAVÍRUS   | 13 |
| MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020   | 14 |
| REDUÇÃO DA JORNADA COM A PRESERVAÇÃO DA RENDA                            | 15 |
| SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM<br>PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO  | 17 |
| ESTABILIDADE NO EMPREGO  | 20 |
| PENALIDADES  | 21 |
| CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES                                | 28 |
| CONSTATAÇÕES FINAIS E AGRADECIMENTOS                                     | 29 |

# SUMÁRIO



Vivenciamos uma situação que nunca imaginamos que aconteceria, víamos algo parecido apenas nas telas de cinema. Uma crise global e sem precedentes. Para cada uma que enfrentamos, há consequências, entre elas sociais, econômicas, financeiras, resultando em impactos profundos para o direito.

Neste e-book o objetivo é abordar a Medida Provisória nº 927/2020 elaborada pelo Governo Federal tratando de medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade e emergência que o País enfrenta em decorrência do coronavírus (COVID-19).

A recente Medida Provisória nº 936/2020, também advinda do Governo Federal, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e dispendo de medidas trabalhistas que complementam sua precursora (927/2020), seu objetivo também é o enfrentamento de crise neste período de pandemia do coronavírus. Encerra-se as elucidações com perguntas e respostas acerca dos contratos civis em vigor e suas consequências jurídicas em período de pandemia.

Acredita-se que a leitura deste objetivo e-book saneie muitas dúvidas acerca das normativas supracitadas, bem como um caminho a ser vislumbrado e trilhado quanto aos contratos (negociais, locatícios, prestação de serviços, compra e venda) em vigor.

OBJETIVO

# **MEDIDA PROVISÓRIA**

## **927/2020**

---

Como consequência das medidas adotadas tanto pelo Governo Federal quanto pelos Governos dos Estados, Municípios e do Distrito Federal quanto a contenção da disseminação do vírus que assola a população mundial, entre elas determinando restrição de funcionamento de atividades empresariais não essenciais (assim definidas pela autoridade pública), as relações de trabalho foram fortemente impactadas.

Cita-se, por exemplo, o caso do Estado de Santa Catarina, onde o Governo Estadual determinou o isolamento da população, para que ficasse em quarentena (Decreto nº 515/2020).

Tais medidas ocasionaram impacto financeiro imediato, uma vez que empregadores passaram, de forma repentina, a não poder mais exercer a sua atividade e, conseqüentemente, passaram a não dispor de qualquer fonte de renda. Por conseguinte, os empregados ressentiam-se quanto a possibilidade de perder seus empregos.

Frente a este cenário se fazia extremamente necessário que o Poder Público tivesse iniciativas para proteger o trabalhador e o seu emprego. Porém, faz-se imperativo preconizar que o posto de trabalho somente será mantido se o empregador continuar de portas abertas.

Um é consequência direta do outro.

# **MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020**

---

A Administração Pública precisava atentar-se a saúde pública, sem esquecer-se da parte econômica, dando atenção as atividades empresariais nascedouro dos postos de trabalho.

E foi nesta conjuntura que a Medida Provisória nº 927/2020 foi editada e passou a vigorar em 22 de março de 2020, tendo como principal propósito da medida é a preservação do emprego e da renda, evitando-se assim demissões em massa.

Pretende-se aqui tratar de 9 medidas elencadas na supracitada Medida Provisória, deixando-se de lado a suspensão do contrato de trabalho por 4 meses em virtude da revogação de seu artigo 18 pela Medida Provisória nº 928/2020 de 23 de março de 2020.

A ideia, aqui, não é exaurir todas as informações constantes na MP, mas sim destacar os aspectos mais importantes e que mais impactarão, de forma imediata, nas relações trabalhistas. Vamos a elas:

# TELETRABALHO

---

Durante o estado de calamidade pública, alguns dos requisitos para o estabelecimento do teletrabalho (art. 75-B, CLT), que é aquele realizado na casa do empregado ou em outros locais que não a sede da empresa, através de tecnologias da informação e comunicação, serão flexibilizados.

Poderá ser adotado o teletrabalho por liberalidade do empregador, sendo desnecessária a anuência do Sindicato, bastando comunicar o empregado de tal medida com antecedência mínima de 48 horas de forma escrita ou por meio eletrônico (inclusive WhatsApp).

Uma novidade trazida pela Medida Provisória (art. 4, § 4º), justificada justamente pela urgência da medida, diz respeito ao caso de o empregado não possuir os equipamentos para realizar o teletrabalho. Nesses casos, o empregador poderá emprestá-los gratuitamente ao trabalhador. Além disso, o empregador poderá pagar por serviços de infraestrutura, ou seja, pagar para que o trabalhador possa trabalhar em outros locais que não a sua casa, mas que possam ser mais próximos dela, uma vez que, em diversas cidades, o serviço de transporte público foi reduzido ou paralisado..

Enquanto em teletrabalho não está sujeito a controle de jornada (artigo 62, III da CLT), podendo ser disposto de modo diverso. Outrossim, há possibilidade de controle de jornada, devendo o empregado fazer o registro e repassar ao empregador. O tempo de uso de aplicativos (WhatsApp) e programas (e-mail, etc) não se configura como tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em contrário. O teletrabalho pode ser utilizado para estagiários e aprendizes.



# FÉRIAS COLETIVAS

---

A Medida Provisória dispõe em seu art. 11 que o empregador poderá conceder férias coletivas, devendo notificar os trabalhadores com antecedência mínima de 48 horas, não se aplicando o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos por período (art. 139, § 1º da CLT). Em outras palavras, o empregador poderá conceder férias coletivas em períodos menores de 10 dias corridos e ainda poderá conceder tais férias em tantos períodos quanto necessário.

Novamente, é uma clara flexibilização das regras trabalhistas, sem a supressão de direitos, possibilitando que a medida seja adotada inclusive por todos os empregadores.

Apesar de não ter previsto o número mínimo de dias de cada período de férias, o mais sensato é utilizar, por analogia, o prazo mínimo de 05 dias estabelecido para férias individuais (art. 143, § 1º da CLT) até mesmo para minimizar eventuais problemas judiciais no futuro.

# ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

---

O empregador poderá conceder férias individuais, inclusive proporcionais, ao empregado que não tenha completado o período aquisitivo.

Tal informação poderá ser feita por escrito ou por meio eletrônico e deverá conter o período de férias a ser gozado pelo empregado.

Além disso, abriu-se a possibilidade de empregado e empregador negociarem, por escrito, a antecipação de períodos futuros de férias.

Os empregados que estão no grupo de risco do coronavírus deverão ser priorizados.

Quanto ao pagamento, a quitação da remuneração das férias não precisará ser feita com dois dias de antecedência, como prevê a CLT em seu artigo 145.

De acordo com o artigo 9 da Medida Provisória, o empregador poderá pagar ao empregado a remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias. No que tange ao adicional de 1/3 (um terço) de férias, ele poderá ser pago após a concessão do descanso, e a data limite para fazê-lo é a mesma data de pagamento da gratificação natalina, ou seja, até o dia 20 de dezembro de 2020.

# DO APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

---

A Medida Provisória dispõe a alternativa aos empregadores de antecipar folgas/descansos dos feriados religiosos e não religiosos, a fim de possibilitar que, o período dentro do qual os trabalhadores encontram-se em quarentena e não podem trabalhar, sejam considerados como o descanso antecipado.

Para utilizarem-se desta medida, no que diz respeito à antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, os empregadores deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, mencionando expressamente os feriados aproveitados, com no mínimo 48 horas de antecedência (artigo 13).

Além disso, os feriados poderão ser aproveitados para compensação do saldo em banco de horas.

Quanto aos feriados religiosos, a antecipação dependerá de concordância do empregado, e deverá ser formalizado em acordo individual por escrito (art. 13, § 2º).



## BANCO DE HORAS

---

Persistindo o estado de calamidade pública, o empregador poderá interromper suas atividades e, conseqüentemente, instituir regime de banco de horas tanto em favor do empregador quanto em favor do empregado (artigo 14), por meio de acordo individual formal ou acordo coletivo.

A compensação das horas poderá ser realizada em até 18 meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública (art. 14, § 1º).

Salienta-se que a norma também estabelece a possibilidade de haver uma espécie de banco de horas negativo, ou seja, estando as atividades da empresa interrompidas, o empregado por não prestar serviços deverá ao empregador horas não trabalhadas e que deverão ser compensadas posteriormente. Para que seja possível o pagamento das horas não trabalhadas poderá o empregador prorrogar a jornada diária em até duas horas, não podendo excedê-la além da 10ª diária, ou seja, nada diferente do que já previsto nos artigos celetistas.



## **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

---

Houve a suspensão da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

Tendo sido realizado exame admissional e/ou periódico a menos de 180 dias também fica suspensa a exigibilidade da realização do exame demissional.

Os exames dispensados no período em que perdurou o estado de calamidade pública deverão ser feitos em até 60 dias contados do seu término.

Os treinamentos exigidos por Normas Regulamentares (NR) de Segurança e Saúde poderão ser realizados normalmente a distância ou serem feitos de maneira presencial dentro do prazo de 90 dias contados após o término do estado de calamidade pública.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até a normalização da situação, sendo que os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos sem qualquer penalidade.

# DIFERIMENTO (ADIAMENTO) DOS DEPÓSITOS DE FGTS

---

Buscando um alívio financeiro a norma concedeu aos empregadores a suspensão temporária da exigibilidade dos depósitos de FGTS referentes a março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente).

Tal medida pode ser tomada não importando o número de empregados, regime de tributação, ramo de atividade econômica, quanto mais depende de adesão prévia (art. 19).

O depósito do valor referente às parcelas suspensas poderá ser realizado em até 06 prestações mensais, sem incidência de atualização, multa e encargos, a vencer no sétimo dia de cada mês a partir de julho de 2020 (art. 20).

Para usufruir do benefício os empregadores devem declarar os valores até o dia 20 de junho de 2020 - caso não o faça, os valores não declarados serão considerados em atraso e serão aplicadas as penalidades cabíveis.

# ESTABELECIMENTO DE SAÚDE

---

A Medida Provisória autoriza que os estabelecimentos que explorem atividades na área de saúde prorroguem a jornada de trabalho e adotem escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora de intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, mediante acordo individual, mesmo que para atividades insalubres e em regime de 12x36.

As horas laboradas além da jornada normal poderão ser compensadas no prazo de 18 meses após cessada a calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como extra.

# DOENÇA OCUPACIONAL: CORONAVÍRUS

---

Não será considerada ocupacional eventual contaminação pelo coronavírus (COVID-19) para os trabalhadores em geral, salvo se demonstrado o nexo de causalidade entre doença e o trabalho.

No que se atina aos profissionais de saúde, contaminados no exercício da função, presumir-se-á que tenha adquirido a doença no trabalho, por termos do artigo (20, §1º, “d”).



# **MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020**

---

Trata-se de Medida Provisória que complementa sua antecessora (926/2020), instituindo um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

Pretende o Governo Federal, com esta medida, assegurar 8,5 milhões de emprego e atingir 12 milhões de trabalhadores, preservando-se, assim, emprego e renda e viabilizando a atividade econômica dos empregadores após o período de quarentena obrigatória.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego preconiza dois atos jurídicos distintos, quais sejam: redução de jornada com a preservação da renda e a suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro desemprego.

**Passa-se a explicar cada uma delas:**

# REDUÇÃO DA JORNADA COM A PRESERVAÇÃO DA RENDA

---

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, culminando a estes o direito a perceber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda. Qualquer empregador da iniciativa privada pode determinar a redução da jornada, desde que o faça mediante acordo individual ou coletivo, devendo o Ministério da Economia ser comunicado em até dias posteriores à celebração do acordo.

Para que seja possível o acordo individual, a redução deve ser igual ou inferior a 25% (vinte e cinco por cento) da jornada e do salário, contudo, este último salário não pode ser superior a R\$ 3.135,00 (três mil e cento e trinta reais). Pode, ainda, ser individual caso o empregado tenha salário superior a R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) e tenha graduação em nível superior, a redução será entre 25% (vinte e cinco por cento) a 70% (setenta por cento).

Deverá o empregador manter os benefícios voluntários, como seguro saúde e vale alimentação, podendo, mediante mera liberalidade, complementar a renda do empregado, entretanto, não será considerada verba salarial.

# REDUÇÃO DA JORNADA COM A PRESERVAÇÃO DA RENDA

---

Já o empregado terá menor jornada de trabalho e, por sua vez, salário proporcional, entretanto, o salário-hora não poderá ser minorado.

Respectivo benefício será pago pela União ao empregado que tiver sua jornada diária de trabalho e salários reduzidos pelo prazo de até 90 (noventa) dias.

O benefício terá base de cálculo de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) ou 100% (cem por cento) do valor que teria a título de seguro desemprego (atualmente varia entre R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03).

A redução poderá ser acordada por até 90 (noventa) dias, todavia, pode ser encerrada se a calamidade pública findar, ou, caso o empregador antecipar o retorno do empregado à jornada normal.

***Exemplo: Empregado recebe R\$ 2.800,00 e tem a jornada reduzida em 50%. Receberá 50% do salário (R\$ 1.400,00) e 50% (R\$ 522,50 a R\$ 906,52) do benefício de seguro desemprego a que teria direito.***

O benefício não é pago para servidores públicos, como empregados da iniciativa privada que já recebem aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, seguro desemprego ou bolsa qualificação.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO

---

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (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, 2 (dois) dias corridos.

O acordo individual pode ser feito com empregados que ganham até 3.135,00 (três mil e cento e trinta reais). Pode, ainda, ser individual caso o empregado tenha salário superior a R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) e tenha graduação em nível superior.

Além disso, 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 à penalidades.

A suspensão pode ser encerrada caso a calamidade pública se encerre, ou, caso o empregador entenda por antecipar o retorno do empregado ao trabalho.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO

---

Durante o período que perdurar a suspensão do contrato de trabalho o empregador deverá manter os benefícios decorrentes daquele, como convênios, plano de saúde, associações, seguro de vida, etc.

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 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado durante o período de suspensão.

Deste percentual que fica atribuído a encargo do empregador, terá o caráter indenizatório, não integrará a base de cálculo do IR do empregado, da contribuição previdenciária e demais tributos que tenham por base a folha de salário (PIS/COFINS), do FGTS. Além disso, pode ser excluída do lucro líquido para apuração do IRPJ e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas sob o lucro real.

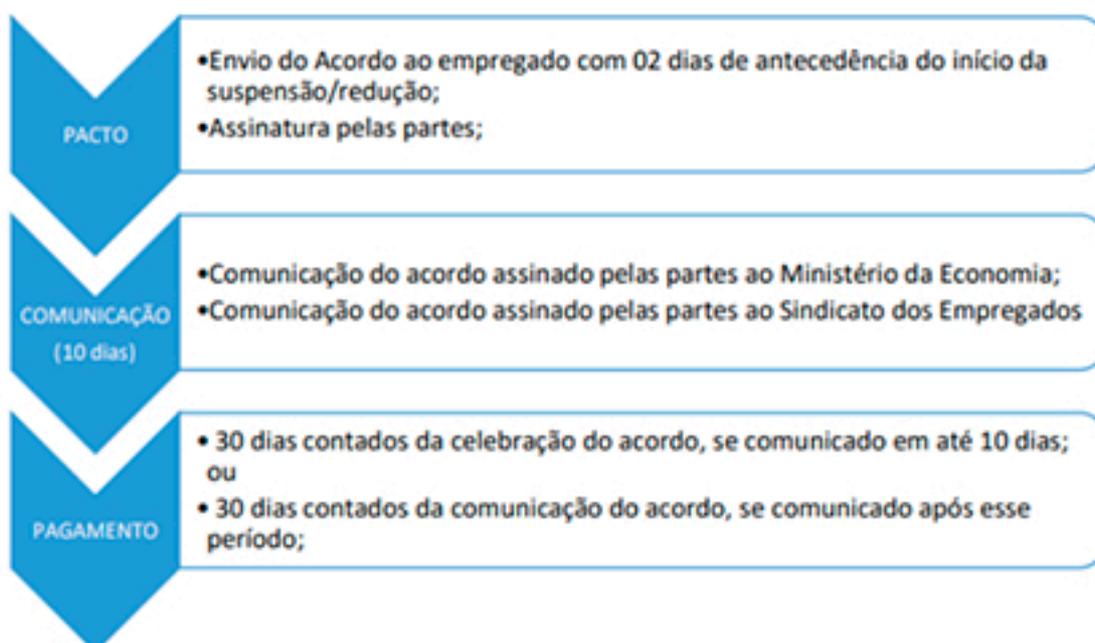
O valor do benefício a ser pago terá como fonte os recursos da União Federal e terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Lembrando que, atualmente, o seguro desemprego varia entre R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) a R\$ 1.813,03 (hum mil, oitocentos e treze reais e três centavos).

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO

O empregado que trabalhar para empresas que tenham receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), ano-calendário 2019, caso seus contratos sejam suspensos farão jus a perceber benefício em valor igual e não inferior a 100% (cem por cento) do seguro desemprego.

Já aqueles que trabalham para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), ano-calendário 2019, terão direito a receber valor igual e não inferior a 70% (setenta por cento) do seguro desemprego, cabendo seu empregador pagar o percentual de 30% (trinta por cento) de seu salário.

## FLUXOGRAMA DE OPERACIONALIZAÇÃO





# ESTABILIDADE NO EMPREGO

---

O empregado que receber benefício terá estabilidade no emprego enquanto perdurar a redução proporcional de jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho e, após cessarem ambas, pelo período equivalente ao que o contrato de trabalho permaneceu suspenso ou com a jornada reduzida.

A exceção à regra são o pedido de demissão ou a rescisão por justa causa.

# PENALIDADES

---

Caso apurada alguma fraude na concessão do benefício ou no contrato de trabalho de empregado que tenha estabilidade, penalidades serão atribuídas ao empregador, quais sejam:

**a)** Fraude na concessão do benefício: se a redução de jornada ou suspensão forem simuladas, permanecendo o trabalhador em home office, por exemplo, ficará obrigado o empregador ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e em convenções ou acordos coletivos.

**b)** Rescisão do contrato de trabalho do empregado estável, indenização de: o I - 50% (cinquenta por cento) 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

**II - 75%** (setenta e cinco por cento) 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento;

**III - 100%** (cem por cento) 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

União, Estados e Municípios vêm tomando medidas de polícia administrativa, adotando imposições restritivas ao funcionamento de diversas atividades e estabelecimentos empresariais, suspensão temporária da prestação de serviços públicos e privados, dentre outras iniciativas, a fim de conter a disseminação do malfadado vírus que atormenta a população mundial.

O impacto destes atos impositivos sobre setores da economia é notório e ressentido por todos, podendo-se citar novamente o Decreto do Governo do Estado de Santa Catarina que proibiu o ingresso de ônibus interestaduais (transporte coletivo e turismo) advindos de outro Estado da Federação.

A impossibilidade de estabelecimentos comerciais e de serviços atenderem ao público são alguns dos reflexos da pandemia de coronavírus sobre os negócios. O empresário sabe bem que manter a empresa fechada ou postergar a realização de um compromisso previamente agendado não é tão simples assim, uma vez que, em geral, as relações do negócio são previamente firmadas em contratos.

Em decorrência dessa situação de emergência em saúde pública, alguns contratos, inevitavelmente, serão descumpridos. Ainda que as partes envolvidas não sejam as responsáveis pela inviabilidade de executar o que havia sido acordado, correm o risco de entrar em um imbróglio jurídico.

Frente a tais peculiaridades buscaremos abaixo responder alguns questionamentos pertinentes a contratos neste período em que enfrentamos neste período de quarentena, **vamos a eles:**

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

## 1. CORONAVÍRUS E FORÇA MAIOR SÃO CAUSAS A AMPARAR O DESCUMPRIMENTO DE UM CONTRATO?

Resposta: Define-se força maior como um evento inesperado, imprevisível e impeditivo de cumprimento de obrigações contratuais.

Porém, no âmbito dos contratos, são frequentes as cláusulas que limitam a noção de “força maior” – ou da figura relacionada “caso fortuito”, por forma a concretizar os cenários em que a parte inadimplente fica desonerada da obrigação ou do cumprimento para a data ou nas condições anteriormente definidas. A título de exemplo, são frequentemente consideradas como causas de força maior os atos de

guerra, fogo, raio, terremotos, ciclones, erupção vulcânica, explosões, mas também as epidemias, entre outras situações.

O coronavírus em teoria, poderá sim, ser qualificado como uma causa de força maior, podendo servir de justificativa para o não cumprimento de determinadas obrigações contratuais previamente assumidas.

## 2. QUANDO UMA DAS PARTES ALEGA A CAUSA DE FORÇA MAIOR PARA JUSTIFICAR O DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL, O QUE PODE FAZER A OUTRA PARTE?

Resposta: Em decorrência de todos estarmos enfrentando esta mesma, complexa e imprevisível situação pandêmica, sugere-se que as empresas procurem seus parceiros comerciais para renegociar as bases contratuais, seja para majorar os prazos, seja para suspender temporariamente os contratos, mediante a confecção de aditivo contratual.

Mesma sugestão sugerimos que adotem aos clientes, buscando uma solução extrajudicial, elastecendo prazos, minorando juros, a fim de possibilitar o pagamento por parte daquele, e, vislumbrar entrada de valores no caixa da empresa nos próximos meses.

Apenas em última hipótese recomendamos a judicialização, que traz consigo uma série de consequências, tais como a impossibilidade de rápida resolução da controvérsia, elevados custos envolvidos (despesas processuais e honorários advocatícios) e quebra de relações comerciais consolidadas.

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

## **3. EM ÉPOCA DE PANDEMIA, PODE UM DOS CONTRATANTES ALEGAR ONEROSIDADE EXCESSIVA DO CONTRATO?**

Resposta: A onerosidade excessiva tem por escopo eventos extraordinários e imprevisíveis, causando excessivo desequilíbrio nas prestações e obrigações contratuais. Por desequilíbrio, pode-se entender a excessiva vantagem de um contratante em desfavor de outro.

Quanto à ocorrência de desequilíbrio, há inegável necessidade de se analisar caso a caso, atentando-se quanto a prejudicialidade da pandemia nas obrigações e prestações estabelecidas no contrato, de modo a gerar vantagens e/ou desvantagens excessivas às partes.

Exemplificativamente, pode-se citar a majoração considerável nas despesas, impossibilitando que uma das partes cumpra o acordado. Não é, contudo, apenas o aumento excessivo nas despesas e custos que justifica a revisão ou resolução do contrato com base na onerosidade excessiva.

Pode-se, ainda, se vislumbrar um exemplo prático, qual seja a pandemia pode vir a afetar a produção e distribuição de insumos necessários ao cumprimento da obrigação contratual. Dessa forma, também é possível conjecturar a revisão ou resolução do contrato por onerosidade excessiva quando a aquisição de materiais necessários ao integral cumprimento do contrato se tornar difícil a ponto de se tornar desvantajosa (onerosa) diante da contraprestação acordada. A significativa redução de custos para uma das partes, por exemplo, também pode justificar a incidência da tese de onerosidade excessiva.

A possibilidade de revisão ou resolução dos contratos depende necessariamente da demonstração de que a pandemia alterou significativamente as premissas (bases) que nortearam as partes quando da contratação.

O exame prévio a eventual renegociação do contrato ou, até mesmo, a propositura de demanda judicial deve ser cuidadosa e criteriosa, conquanto, se trata de opção coerente para minimizar e corrigir questões contratuais enfrentadas pelas partes durante e após a crise que se enfrenta.

Indica-se que as partes contratantes devem renegociar os termos do contrato independentemente do ajuizamento de ações judiciais, agindo-se preventiva e cooperativamente, buscando composição amigável, reduzindo-se assim, prejuízos econômico, financeiros, sociais e judiciais.

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

## 4. O CORONAVÍRUS IMPLICARÁ NOS CONTRATOS DE ALUGUÉIS?

Resposta: Sim. Porém, como conseguir equilibrar os interesses de locatário e locador durante o prazo que o estabelecimento comercial ficou fechado em decorrência de ato governamental? As partes que contrataram não tiveram qualquer ingerência em tal decisão e foram impelidas a respeitá-la, sob pena de restrições administrativas e outras penalidades.

Nos parece ser inquestionável que o período em que as portas do estabelecimento (imóvel) locado para exploração comercial foi obrigada a estar fechada para contenção da disseminação do vírus impede a obtenção de proveito econômico por parte do Locatário, gerando, por conseguinte, desequilíbrio contratual.

Agora se nos colocarmos no lugar do proprietário do imóvel, locador, o aluguel percebido do imóvel é fonte de rendimentos, para alguns única e para outros aplicações rentáveis, porém, sofrendo igualmente impacto econômico.

Ambos, locador e locatário, são prejudicados.

Em virtude do prejuízo bilateral é que se sugere não ser adotadas medidas taxativas e intransigentes, como por exemplo, pretender a manutenção e cobrança do aluguel nos exatos termos do contrato. Como, também, requerer isenção completa da locação.

Novamente sugere-se caso o leitor deste e-book esteja vivenciado algo do gênero, que anteriormente buscar amparo judicial, busque contatar o outro contratante e renegociar os termos do contrato. Como meio de resolver os impasses diante dessa situação excepcional em que o Brasil – e o mundo – está inserido, antes mesmo de se requerer qualquer pleito revisional perante o Judiciário, as partes devem pautar-se pela boa-fé objetiva, observando o dever de renegociar.

O momento, conforme salientado no questionamento anterior, não é de se manter postura intransigente, mas sim, aberta ao diálogo e acordo a fim de se evitar prejuízos maiores daqueles até então já existentes.

Na impossibilidade de composição amigável, não restará outra alternativa que não seja buscar as portas do Poder Judiciário a fim de resguardar seus direitos, seja para a revisão do valor da locação, seja para a cobrança dos alugueres e acessórios, em caso de inadimplência.

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

## 5. CONTRATOS ENVOLVENDO IMÓVEIS E INCORPORAÇÕES PODE TER EFEITOS QUANTO A PANDEMIA?

Resposta: Sim. A pandemia afetará tudo e todos, principalmente as atividades mantenedoras da econômica brasileira que são o agronegócio e a construção civil.

Especificamente a construção civil já trabalha com as consequências drásticas do coronavírus, pois, o cronograma das obras já está afetado pela cessação da cadeia de fornecimento de materiais, bem como paralisação de serviços prestados pela mão de obra, que somente retornará após o término das férias coletivas (muitos empreendedores deste ramo adotaram tal medida a fim de diluir o impacto da interrupção dos serviços em época de quarentena, concedendo férias coletivas a todos obreiros até meados do mês de abril de 2020).

Ainda, enfrentarão possíveis atrasos nos pagamentos das parcelas dos adquirentes dos imóveis, tendo em vista a paralisação da grande maioria dos negócios e, conseqüentemente, das receitas dali advindas.

Dentre as medidas que podem ser adotadas pelas construtoras e incorporadoras em empreendimentos particulares, a prorrogação de todos os prazos contratuais de início e entrega da obra. Ainda, é possível negociar com os adquirentes e fornecedores não apenas o adiamento das datas dos pagamentos mensais, como também instituir formas de parcelamento, ou até renegociar o valor do empreendimento, a depender, certamente, das previsões específicas de cada contrato em discussão.

# CORONAVÍRUS E OS CONTRATOS CIVIS VIGENTES

---

## 5. CONTRATOS ENVOLVENDO IMÓVEIS E INCORPORAÇÕES PODE TER EFEITOS QUANTO A PANDEMIA?

Há planos de contingenciamentos a fim de assegurar o prosseguimento da obra, resguardando contratos e asseverando empregos e receitas envolvidas, ponderando a impossibilidade de cumprimento das obrigações contratuais em razão de configuração de força maior e/ou onerosidade excessiva.

Caso inviável o término da edificação, poderá a incorporadora desistir da incorporação, nos termos do artigo 34 da Lei n.º 4.591/1964, hipótese legal de rescisão unilateral.

De praxe, os contratos de incorporação costumam contar com prazo de carência, sendo lícito à incorporadora, dentro deste prazo, desistir do empreendimento. Alguns contratos preveem hipóteses específicas que permitiriam esta desistência, bem como o procedimento a ser adotado. Entretanto, esta desistência não exime a incorporadora da devolução de eventuais valores que tenham sido recebidos dos adquirentes.

Não há que se esquecer que caso opte o incorporador pelo prosseguimento da edificação, poderá o adquirente desistir da compra do imóvel que está sendo construído, podendo a incorporadora, dependendo do caso, reter valores decorrentes da rescisão em conformidade com a legislação em vigor (especialmente Lei do Distrato).

Em ambos os casos acima especificados, a restituição poderá ser realizada de forma parcelada, de modo a não impactar o fluxo de caixa da Incorporadora.

Novamente orienta-se de que a rescisão contratual deve ser a última hipótese a ser escolhida, pautando-se as partes contratantes (incorporador e adquirente) ser pautados pela boa-fé contratual e preservação do negócio jurídico.



# CONSTATAÇÕES FINAIS E AGRADECIMENTOS

---

“As grandes câmaras históricas, aquelas que realmente modificam nossos modos de pensar e agir, são introduzidas sorrateiramente na sociedade. Um dia notamos que tudo o que sabíamos passou e, de repente, nos encontramos em um mundo completamente novo”

*(RIFKIN, Jeremy. La era del acceso: la revolución de la nueva economía. Barcelona. Espasa Libros, 2013, p. 188)*

Acreditamos veemente que tudo na vida há uma razão de ser e existir, e, que este malfadado momento que vivenciamos se tratará de um marco histórico de uma nova Sociedade e um Novo Mundo, onde não mais se preconizará a economia e o lucro, mas sim, o ser humano e o bem estar social. Superaremos esta crise juntos, com esperança, otimismo e muito trabalho.

Que consigamos estancar a disseminação do COVID-19, e, que Deus ilumine todos e principalmente aqueles que estão acometidos pela doença e as famílias que perderam e perderão seus entes queridos.

Por fim, agradeço encarecidamente minha sócia Suzam Keli Negretto e demais advogados(as) do escritório por conseguirmos colocar à disposição estes singelos registros. E, também, o pessoal da agência DDOC por formatar e ilustrar pequenas anotações em um e-book.

**Ilan Bortoluzzi Nazário**  
**OAB/SC 16.733-B**

## **Ilan Bortoluzzi Nazário**

Advogado

OAB/SC 16.733-b | OAB/RS 95837-A

## **Suzam Keli Negretto**

Advogada

OAB/SC 21.723

–

Av. Porto Alegre, 427 - D, 8º andar

Sala, 808 | Ed.Lazio Execultico

Centro, Chapecó - SC, BR | 89802-130

55 49 3331.3132 | 49 3331.3133

nbn@nbn.adv.br | www.nbn.adv.br

  @nbnadvogados

