



## Impactos financeiros e jurídicos do Coronavírus nas empresas brasileiras

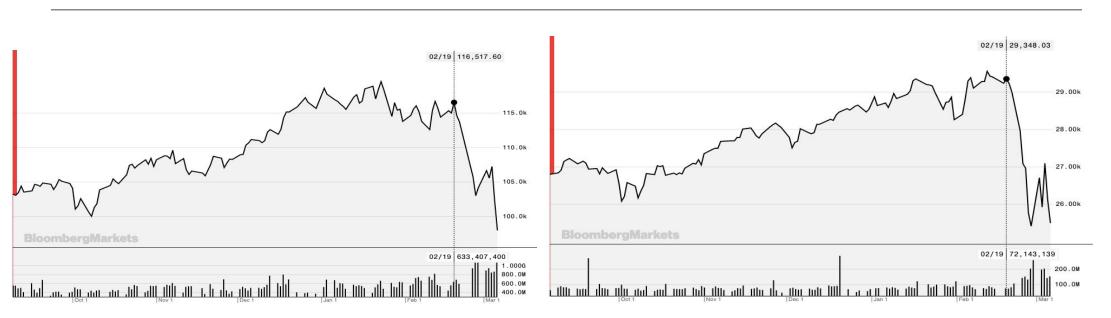
(Divulgação autorizada)

Atentos com os desdobramentos do coronavírus a **TCP Partners**, boutique de investimentos, e o escritório de jurídico **Mazzucco & Mello**, avaliaram os impactos econômicos e jurídicos nas empresas brasileiras com a disseminação dos efeitos para setores importantes da economia, como transportes aéreos, automotivo e mineração.

Analisado as principais bolsas mundiais, nosso time de economia identificou que em 19/02 o Coronavírus materializou o contágio no mercado financeiro, tornando realidade o que até então não estava sendo precificado: **o risco econômico mundial**.

## Bolsa de Valores de São Paulo (Brasil)

## **Dow Jones (EUA)**



**Fonte: Bloomberg** 





Ao mesmo tempo que as bolsas mundiais estavam testando quedas sucessivas, os investidores procuraram se defender buscando ativos resilientes às crises, como ouro e dólar. No acumulado do ano¹, a cotação do ouro (EUA) teve alta de 9,8% e a do dólar/real de 14,96%.

Mas e as empresas dos setores afetados, como estão se defendendo?

Conversando com instituições do setor financeiro, cujo foco foi seguradoras e bancos, nosso time identificou uma preocupação relacionada ao risco de crédito. Não é para menos pois após sair da mais longa crise (2014-17) que levou muitas empresas brasileiras a *estresse financeiro* e recuperações judiciais, as companhias podem ter que enfrentar novamente restrições de crédito.

Mas qual a amplitude? Para o time de economia da TCP as condições atuais são diferentes do período de 2014-17, e a principal delas está na liquidez de crédito motivada pela redução da taxa de juros (Selic): em 2016 a taxa Selic atingiu 14,25%, e em março de 2020 4,25%, são 10 p.p. de diferença!

Porém, sabe se que cadeias produtivas longas possuem complexa exigências entre fornecedores e clientes. Tomamos como exemplo o setor automotivo que em 2019 importou US\$11,3 bilhões em peças, que são aplicadas diretamente na linha de produção ou em conjuntos e subconjuntos. Qualquer interrupção de abastecimento pode paralisar toda uma linha de montagem de veículos. E aqui reside uma preocupação constatada por clientes da TCP: *multas pelo não cumprimento dos pedidos*.

Ainda tomando como exemplo o setor automotivo, é de conhecimento que as grandes companhias do setor, muitas multinacionais, possuem contratos com cláusulas como "act of god" (que no Brasil se iguala ao "excludente de responsabilidade por força maior") mas nem todas são sofisticadas juridicamente, principalmente as pequenas e as médias.

<sup>1</sup> Fonte: Bloomberg. Acumulado de 01/02/2020 - 06/03/2020

TCP Partners
www.tcp-partners.com

Mazzucco & Mello www.mazzuccoemello.com





## Então o que as companhias devem fazer?

De acordo com a equipe jurídica do escritório Mazzucco & Mello, as partes afetadas devem avaliar se os seus respectivos contratos contêm cláusulas de força maior. No caso de contratos entre empresas brasileiras a existência de cláusula de força maior é desnecessária uma vez que o dispositivo se encontra previsto no Código Civil como motivo de isenção de responsabilidade no caso de inadimplemento contratual.

O fato de o nosso Código Civil prever a força maior para fins de isenção de responsabilidade da parte pelo inadimplemento contratual contudo não é automático e tampouco livre de controvérsias. Isso porque para que determinado fato seja reconhecido como força maior deve ser imprevisível (e não apenas não previsto pela parte) e de fato impedir o cumprimento da obrigação contratual além de qualquer possibilidade. Mais ainda, a parte que pretenda se beneficiar dessa condição deve ter evidências de que, uma vez ocorrida a circunstância, a parte tomou todas as providências ao seu alcance para diminuir e atenuar os prejuízos que possam decorrer do evento (por exemplo, buscar outros fornecedores). Percebe-se portanto, que em diversos casos práticos a matéria dá margem a discussão e controvérsias.

Já para as empresas brasileiras que tenham contratos regidos por leis internacionais, deve-se considerar que os países que nos sistemas jurídicos da chamada "common law" (Reino Unido e Estados Unidos, por exemplo) os contratos devem incluir cláusula de força maior, como na grande maioria das vezes de fato incluem. Não obstante, a eficácia da cláusula dependerá da sua redação apropriada para a circunstância.

Muitas cláusulas contratuais, em contratos nacionais e internacionais, incluem uma relação de eventos de forma ilustrativa que podem ser considerados como eventos de força maior. Isso não implica que qualquer dessas condições sejam necessariamente aplicadas de forma automática. Haverá sempre que se atentar para as circunstâncias específicas.

Também contratos de natureza financeira podem ser impactados. Por exemplo, um contrato de financiamento no qual o tomador tenha a obrigação de sacar determinado valor colocado à sua disposição sendo que pretenda diminuir o ritmo de investimentos ou o capital de giro inicialmente contratado tenha deixado de ser necessário. Haverá que se atentar para as circunstâncias específicas do caso para se determinar a aplicação ou não do conceito de força maior.





Mesmo no caso de uma das partes em determinado contrato ser domiciliada em jurisdição na qual a epidemia tenha se alastrado, a aplicação da cláusula ou disposição legal de força maior não será feita automaticamente.

Há ainda que se atentar para as chamadas cláusulas MAC (Material Adverse Condition), ou cláusula de Condição Adversa Relevante. Essas cláusulas costumam ser utilizadas em contratos de compra e venda de empresas para fins de determinar a obrigação de o adquirente consumar ou não a transação. Também nesses casos, a aplicação da cláusula para fins de isenção da obrigação do comprador de fechar o negócio deverá ser examinada caso a caso. Há que se verificar se o evento que justifique a sua alegação é temporário ou perene. Se temporário, por qual período se prolongou. Há também que se ter em conta que eventos temporários podem resultar em consequências permanentes.

Portanto, em uma situação em que uma das partes venha a sofrer consequências deletérias em razão da epidemia, muitas cláusulas e condições contratuais poderão ser utilizadas e sua aplicação para fins de atenuação da responsabilidade da parte deverá ser avaliada caso a caso.

De qualquer maneira, do ponto de vista prático, a gestão de risco das empresas deve considerar o seguinte:

- Inserir nos contratos futuros eventos de surto, epidemia ou pandemia a depender da situação concreta e da definição de autoridades locais e da Organização Mundial da Saúde como atenuantes ou excludentes de responsabilidade;
- Nos contratos já em cursos, rever os termos das cláusulas de força maior e outras (MAC, por exemplo). Identificar as cláusulas que possam ser utilizadas para atenuação de responsabilidade ou para outras finalidades (declarações e garantias, compromissos, rescisão, força maior e MAC);
- Atentar para a necessidade de notificações e seus respectivos prazos;
- Rever apólices de Seguro, especialmente aquelas relacionadas a transporte;
- Verificar alternativas para mitigar os efeitos deletérios que possam ocorrer na cadeia de suprimentos;
- Gerenciar comunicações com contrapartes e com os stakeholders da empresa;





• Atentar para condições regulatórias em mercados sujeitos a regulamentações específicas bem como aos eventos em curso que possam exigir providências imediatas.

Além dos aspectos civis e contratuais acima indicados, as empresas devem também observar algumas rotinas para a prevenção de riscos trabalhistas atuais e futuros.

A experiência entre os anos de 2009 e 2010 com a pandemia de H1N1 (Influenza A), também conhecida por "gripe suína", auxilia na identificação das práticas das empresas em relação à sua força de trabalho que poderão ser consideradas suficientes.

Órgãos do Ministério Público do Trabalho ajuizaram ações civis públicas contra empresas sob o argumento de possuírem responsabilidade por um ambiente de trabalho seguro e saudável, impondo judicialmente obrigações como: (i) licença remunerada de trabalhadores com sintomas da gripe, independente de atestado médico, (ii) licença remunerada a gestantes e menores de idade, independente de sintomas, (iii) disponibilização de lenços, máscaras cirúrgicas, álcool gel 70% e cartilhas de orientações de higiene preventiva a todos os trabalhadores diretos e terceirizados, (iv) afixação de cartazes com instruções de prevenção da H1N1.

Prevaleceu nesse caso paradigmático (processo nº TST-RR-3962700-26.2009.5.09.0007) o entendimento de que tais medidas não poderiam ser impostas às empresas, pois ao longo de 2010 o Governo Federal Brasileiro já havia realizado bem sucedida imunização vacinal da população, por que a Organização Mundial da Saúde reduziria o grau de gravidade da pandemia de H1N1 e, principalmente, por caber ao Poder Público a contenção de doenças em casos de surtos, epidemias e pandemias conforme art. 196 da Constituição Federal de 1988, não sendo razoável transferir tal responsabilidade à empresas.

Muito embora a tese do Ministério Público do Trabalho fundada no que se denomina "princípio da precaução" não tenha vingado no caso da H1N1, a linha de defesa das empresas atingidas naqueles continha, dentre outros, argumento de que medidas preventivas internas como, por exemplo, campanhas de prevenção e entrega individualizada de álcool gel, tinham sido tomadas em favor dos trabalhadores. Certamente isso teve um peso favorável no desdobramento do caso comentado.

TCP Partners
www.tcp-partners.com

Mazzucco & Mello www.mazzuccoemello.com





Agora, diante da epidemia do vírus SARS-COV-2 (também denominado "novo corona vírus"), causador da doença denominada COVID-19, bem como da probabilidade de futura classificação oficial como pandemia, é possível que autoridades públicas ou sindicatos de empregados busquem adotar medidas similares com fundamento no princípio da precaução.

Para além do risco potencial de uma demanda judicial dessa natureza atingir resultado distinto daquela mencionada em relação ao H1N1, até porque a jurisprudência pode mudar em desfavor das empresas, recomenda-se adoção de medidas preventivas práticas e que certamente trarão benefícios aos empregados, terceirizados e à própria empresa, tais quais:

- Replicar internamente aos empregados e terceirizados as recomendações de conscientização e prevenção publicadas pelo Governo Federal (<a href="https://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus">https://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus</a>);
- Fornecer meios de implementar as orientações de higiene, como lavar as mãos com água e sabonete ao menos cinco vezes ao dia ou, alternativamente, disponibilizar álcool gel para assepsia das mãos;
- Permitir que trabalhadores com sintomas de gripe, independentemente de confirmação de COVID-19 ou de atestado médico, não compareçam fisicamente ao trabalho, podendo tanto haver licença remunerada ou trabalho *home office* a depender do caso.

Ainda no âmbito trabalhista, as empresas devem realizar avaliação de riscos conjuntamente entre departamento jurídico e setor de saúde e segurança do trabalho, bem como adequar suas atividades e manter preparação jurídica para eventuais necessidades de concessão de licença remunerada, afastamento por doença, férias coletivas, trabalho à distância ou por meios telemáticos (home office), entre outras.