

IMPACTOS JURÍDICOS DA PANDEMIA DE
COVID-19
no Brasil



DIREITO EMPRESARIAL 3

MERCADO DE CAPITAIS	3
CONTRATOS	4
M&A E GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	5
PLANOS DE SAÚDE: ALTERAÇÃO NO ROL DE PROCEDIMENTOS MÍNIMOS OBRIGATÓRIOS - EXAMES DE DETECÇÃO DO COVID-19	6
DEMAIS IMPACTOS NOS SEGUROS E PLANOS DE SAÚDE	7

DIREITO TRABALHISTA 8

COMPROMISSOS DE TRABALHO	8
EMPREGADOS COM SUSPEITA DE INFECÇÃO PELO VÍRUS	8
EMPREGADOS CUJA INFECÇÃO PELO VÍRUS TENHA SIDO CONFIRMADA	9
HOME OFFICE.....	9
FÉRIAS COLETIVAS	10
INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	10
REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIOS	10
BANCO DE HORAS.....	10

[Ir para o final](#)

Direito Empresarial

Mercado de Capitais

O mercado de capitais, assim como as demais práticas do Direito, está sendo muito afetado pelos eventos diretos e indiretos do Coronavírus (COVID-19). Primeiramente, a sensação de incerteza dos reais impactos na economia, somada ao movimento de "manada", causa grandes oscilações nas bolsas de valores no mundo, o que afeta também a Bolsa de Valores Brasileira (B3).

Nesse cenário, existe a possibilidade de as **Companhias Abertas** fazerem um planejamento eficiente do uso do caixa, e realizar a operação de **recompra de ações** de sua própria emissão. Para tanto, há uma série de requisitos e providências que devem ser observados, conforme previsto pela Instrução da Comissão de Valores Mobiliários ("CVM") nº 567, de 17 de setembro de 2015, dentre os quais destacamos: (a) a operação de recompra de ações deve ser aprovada por meio de uma decisão no âmbito de uma Assembleia Geral ou deliberação do Conselho de Administração da companhia interessada, conforme o caso nos termos de seu estatuto social; (b) a operação não pode ter por objeto as ações do acionista controlador; (c) deve observar o limite de ações em tesouraria não superior a 10% das ações em circulação; e (d) vedações e restrições decorrentes do período em que a companhia está realizando uma oferta pública de valores mobiliários ou em que alguma informação relevante ainda não foi divulgada ao mercado.

Com relação às **informações periódicas e eventuais** das Companhias Abertas, a CVM divulgou, em 10 de março de 2020, o Ofício Circular SNC/SEP 02/2020, que reúne orientações sobre como os diretores de relações com investidores e auditores independentes devem considerar possíveis impactos do Coronavírus nas Demonstrações Financeiras.

As áreas técnicas da CVM recomendaram que os Diretores de Relações com Investidores e auditores independentes considerem, cuidadosamente, os impactos do Coronavírus em seus negócios e reportem nas demonstrações financeiras os principais riscos e incertezas advindos dessa análise, observadas as normas contábeis e de auditoria aplicáveis. Uma vez verificados os impactos, esses devem ser registrados como eventos subsequentes em consonância com o disposto na Deliberação CVM nº 593, de 15 de setembro de 2009, que aprova o CPC 24 – Evento Subsequente.

Além disso, a CVM recomenda a avaliação, caso a caso, pelos Diretores de Relações com Investidores, da necessidade de divulgação de Fato Relevante relacionado aos impactos do Coronavírus, nos termos da Instrução da CVM nº 358, de 3 de janeiro de 2002, conforme alterada, e de projeções e estimativas relacionados aos riscos do Coronavírus na elaboração do formulário de referência, nos termos da Instrução da CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009, conforme alterada.

Com relação às **ofertas públicas**, a CVM divulgou, no dia 13 de março de 2020, o Ofício Circular nº 2/2020-CVM/SRE, que reúne orientações a respeito do tratamento que será dado às ofertas públicas de valores mobiliários em andamento, em virtude dos impactos causados pelo Coronavírus no mercado de capitais brasileiro. Nesse sentido, a CVM identificou que o contexto atual se enquadra na hipótese prevista no artigo 25 da Instrução da CVM nº 400, de 29 de dezembro de 2003, conforme alterada ("Instrução CVM 400"), configurando alteração substancial, posterior e imprevisível nas circunstâncias de fatos existentes quando da apresentação do pedido de distribuição da oferta.

Com isso, para as ofertas públicas já registradas, pleitos de modificação relacionados ao atual cenário econômico e devidamente fundamentados serão considerados automaticamente aprovados pela Superintendência de Registro de Valores Mobiliários ("SRE"), com a concessão de prorrogação do prazo de distribuição por 90 dias adicionais, com base no parágrafo 2º, do artigo 25 da Instrução CVM 400, podendo tais modificações ser imediatamente implementadas mediante envio da documentação modificada à SRE e divulgação de comunicado ao mercado.

A CVM, cumprindo seu papel de regulador, está buscando orientar as companhias abertas e os participantes do mercado de capitais em geral, divulgando orientações claras e precisas de modo a trazer lucidez em um momento de histeria coletiva e notícias falsas (*fake news*).

Contratos

Considerando a expansão do Coronavírus pelo mundo e os seus efeitos na economia, as relações comerciais também começam a ser diretamente afetadas, principalmente quanto ao cumprimento de obrigações contratuais. Sob este aspecto, é possível que muitas empresas enfrentem situações nas quais não possuirão mais condições de cumprir com o quanto assumido em contrato.

Os inadimplementos contratuais que tenham como causa evento imprevisível e extraordinário – como é o caso da pandemia em questão – podem configurar hipóteses de força maior ou onerosidade excessiva, a depender das circunstâncias do caso. Havendo, ou não, cláusula expressa no contrato elencando pandemia como causa de reequilíbrio ou resilição, a análise da implementação dessa condição e dos respectivos efeitos jurídicos deve ser feita de forma essencialmente casuística.

Ainda que os impactos advindos das paralisações, variações de mercado etc. sejam evidentes em todos os setores produtivos, para que a pandemia de Coronavírus seja caracterizada como evento de caso fortuito ou força maior a ensejar revisão ou encerramento de determinado contrato, é imprescindível que se faça a prova de que os impactos da pandemia efetivamente tornaram impossível ou excessivamente oneroso o cumprimento das obrigações no específico contexto daquele contrato. É dizer: não haveria qualquer outro meio viável de se dar cumprimento à obrigação.

Nos casos de contratos com a administração pública ou daqueles regidos pelas regras do Código de Defesa do Consumidor, as caracterizações de força maior e de onerosidade excessiva devem ser tratadas por meio de tutela específica, por terem regras específicas de proteção ao interesse público e ao consumidor.

M&A e Governança Corporativa

Os efeitos da pandemia do Coronavírus são vistos, também, no âmbito das operações de M&A, seja em operações já concretizadas, seja em operações que estão em fase de negociação. Nesse contexto, ganham relevância as cláusulas denominadas *Material Adverse Change* ("MAC") e *Material Adverse Effect* ("MAE"), que servem como mecanismos que permitem ao comprador resolver o contrato de M&A, antes da conclusão da operação, uma vez materializados determinados acontecimentos que alterem, de forma relevante, a situação da *target*. Tendo em vista os mais diversos efeitos do Coronavírus, com notórios reflexos econômicos, é fundamental que seja dispendida total atenção às cláusulas de MAC e MAE, de forma a que as partes aloquem adequadamente os riscos da operação considerando a atual conjuntura.

No mais, as companhias abertas devem estar preparadas para adequar e adaptar as suas políticas de governança corporativa às atuais circunstâncias impostas pela pandemia do Coronavírus. Nesse sentido, as assembleias gerais que reúnem presencialmente os acionistas

ou mesmo as reuniões dos órgãos de administração da companhia realizadas de forma presencial podem ter seu formato alterado para que ocorram exclusivamente por meio virtual. Para que isso seja possível, no entanto, é necessário que as companhias estejam preparadas, tanto juridicamente, com a previsão expressa em seu estatuto social sobre a possibilidade de realização de reuniões/assembleias pelo formato exclusivamente virtual, bem como tenham a estrutura adequada para que o evento ocorra virtualmente. Ou seja, é importante que sejam preservadas a participação e a interação dos participantes com a intensidade mais próxima possível a de uma assembleia/reunião presencial. Por fim, as companhias devem se atentar para que todos os seus acionistas tenham ciência da alteração de formato das assembleias, conferindo a todos a oportunidade de participar.

Planos de Saúde: Alteração no Rol de Procedimentos Mínimos Obrigatórios - exames de detecção do COVID-19

Em meio ao exponencial crescimento dos casos de Coronavírus no mundo observado nas últimas semanas, a Agência Nacional de Saúde Suplementar ("ANS") divulgou que, em reunião realizada no início da última semana com as Operadoras de Planos de Saúde ("OPS"), ficou decidido que o Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde da ANS passará a prever expressamente o fornecimento de exames para diagnóstico e tratamento do Coronavírus dentro das coberturas mínimas obrigatórias, evitando, assim, qualquer descompasso ou ruído no entendimento quanto à existência ou não da referida cobertura.

Nesse sentido, a ANS publicou a Resolução Normativa 453/2020, por meio da qual incluiu os exames para detecção do Coronavírus no Rol de Procedimentos mínimos obrigatórios para os Planos de Saúde.

O posicionamento adotado pelo mercado de saúde brasileiro diante de um evento mundial de saúde tão sensível, muito embora demonstre o protagonismo do mercado brasileiro de saúde privada, representando uma resposta rápida para um potencial problema prático, poderá gerar onerosidade excessiva para as OPS e ocasionar futura discussão sobre o equacionamento financeiro de tal impacto, caso a ANS não considere esse evento e a nova cobertura no momento de autorizar os reajustes dos Planos de Saúde.

Demais impactos nos seguros e planos de saúde

A rápida escalada na disseminação do Coronavírus também impacta os segurados e os beneficiários de planos de saúde, na medida em que passarão a se questionar sobre a existência ou não de coberturas contratadas que possam mitigar os impactos financeiros relacionados a tal evento, bem como sobre a possibilidade de se acionar tais seguros para o recebimento das indenizações.

Os pedidos dos segurados e/ou beneficiários de planos de saúde possivelmente serão impulsionados pelas (i) perdas financeiras; (ii) interrupções e/ou restrições de atividades, (iii) cancelamentos de eventos, (iv) descumprimentos contratuais; (v) mortes, dentre outros, que venham a ser sofridos.

Nesse contexto, partindo do caso concreto, os segurados deverão realizar uma análise das apólices e coberturas contratadas (tanto as gerais, como as contratadas adicionalmente), bem como verificar as exclusões previstas em tais apólices, uma vez que os seguros, em regra, tendem a excluir das coberturas eventos oriundos de epidemias e pandemias, declaradas por órgãos competentes e que se caracterizem como perturbação da ordem pública. Além disso, os segurados devem comunicar imediatamente às seguradoras sobre a materialização dos riscos que acreditam estarem cobertos pelas apólices contratadas.

[Voltar ao topo](#)

[Ir para o final](#)

Direito Trabalhista

Sob a ótica trabalhista, a oficialização da existência de uma pandemia relacionada ao COVID-19 certamente traz implicações imediatas para os empregadores, os quais, naturalmente, devem zelar por um ambiente de trabalho saudável e livre de riscos para os seus empregados, somado, agora, ao importante papel social que ocupam na contenção da disseminação da doença.

Os empregadores enfrentam, portanto, momento de tomada de decisões crucial para prevenir a contaminação de seus empregados e conter o COVID-19, as quais poderão envolver desde a suspensão ou redução das atividades da empresa, seja de forma coletiva ou não, até a determinação de que seus empregados sejam submetidos a exames médicos em havendo suspeita de contaminação.

Neste cenário, entendemos que há a necessidade de se elaborar uma política de aplicação imediata e uniforme, a fim de garantir a segurança da saúde dos empregados e o seu tratamento isonômico, livre de discriminações.

A seguir, abordaremos algumas das situações que podem vir a ser enfrentadas nas próximas semanas e alternativas para contenção da doença no ambiente de trabalho.

Compromissos de trabalho

A fim de preservar a saúde de seus empregados, as empresas devem, na medida do possível, adiar as viagens a trabalho já programadas e evitar a participação em eventos e reuniões presenciais que não sejam imprescindíveis, optando por utilizar recursos tecnológicos para suprir estas necessidades.

Empregados com suspeita de infecção pelo vírus

Identificado empregado com sintomas e suspeita de contaminação, em especial aqueles que estiveram em viagem recente ao exterior ou mantiveram contato com indivíduo sabidamente contaminado, este deve ser encaminhado ao médico do trabalho da empresa. Na ausência deste, o empregado poderá ser encaminhado a atendimento de seu médico próprio ou mesmo do Sistema Único de Saúde.

Caberá ao médico, assim, determinar a realização ou não do exame para detecção da contaminação pelo COVID-19, guardando o devido sigilo profissional sobre o assunto e o dever de comunicação às autoridades de saúde.

O empregado, por sua vez, não pode se recusar a este procedimento, pois a cautela médica se justifica e observa o interesse público coletivo e, deste modo, prevalece sobre o seu interesse individual.

Enquanto o resultado do exame não for confirmado, o ideal é sugerir o seu isolamento com o fim de conter possível contaminação do ambiente do trabalho, como prevê a Lei nº 13.979/20.

Empregados cuja infecção pelo vírus tenha sido confirmada

Nesse caso, por força das previsões contidas na Lei nº 13.979/20, o isolamento deve ser recomendado pelo médico assistente e os dias de ausência ao trabalho serão considerados justificados.

Quanto aos dias de isolamento, entendemos que poderá haver duas situações: (i) a do empregado que, apesar de contaminado, esteja apto para o trabalho e; (ii) o empregado que testou positivo e, pela gravidade dos sintomas, não está apto para o trabalho.

A primeira hipótese exigirá o isolamento, mas o empregado poderá continuar trabalhando em Home Office, se assim acordado com o empregador. Entretanto, as suas faltas são entendidas como justificadas até o fim da quarentena.

No segundo caso, o empregado deve se submeter às regras previdenciárias vigentes. Ou seja, o empregador arcará com os quinze primeiros dias de seu salário durante a licença médica concedida e, em sendo preenchidos os requisitos, ele deverá ser encaminhado ao INSS. Esclarecemos que, se comprovado que a infecção ocorreu no ambiente de trabalho, esta pode vir a ser considerada como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91).

Home office

Uma medida possível para evitar a aglomeração de pessoas e propagação do COVID-19 no ambiente laboral é a adoção de home office, com o comparecimento excepcional do empregado às dependências da empresa para a realização de atividades específicas e que exijam a sua presença.

Para adoção dessa medida, a empresa deve ajustar com o empregado, por escrito, as regras que se aplicarão ao contrato de trabalho durante o período em que o trabalho em home office durar, lembrando que, a princípio, o regime de trabalho do empregado não será alterado.

Férias coletivas

Outra ação viável é a concessão de férias coletivas a todos os empregados ou a empregados de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, inclusive àqueles contratados há menos de doze meses.

A implementação dessa medida demanda, a rigor, a observância de algumas formalidades, como a comunicação ao órgão local do Ministério da Economia e ao Sindicato da categoria.

Interrupção do contrato de trabalho

É possível que o empregador, como justificada medida de prevenção, interrompa o contrato de trabalho, por meio de uma licença remunerada, com base na Lei nº 13.979/19, a qual prevê a quarentena e o isolamento.

Considerando que a situação que se apresenta se equipara à de força maior, concluímos que poderá ser acordado entre as partes que empregado que tiver o seu contrato de trabalho interrompido, quando do retorno ao trabalho, poderá ser exigida a prestação de até duas horas extras diárias, como forma de compensação.

Redução da jornada e salários

É possível que o empregador, como justificada medida de prevenção, interrompa o contrato de trabalho, por meio de uma licença remunerada, com base na Lei nº 13.979/19, a qual prevê a quarentena e o isolamento.

Banco de Horas

É possível, ainda, que os empregados gozem, neste momento, das horas existentes em banco de horas. Lembramos que é importante, para tanto, certificar-se previamente da existência de eventuais regras no banco de horas relacionadas aos períodos de concessão do descanso.

A análise e adoção de um plano de ação pelas empresas são essenciais para resguardar a saúde pública, até mesmo por ser um dever do empregador assegurar a saúde dos empregados e fazer com que as regras de segurança e saúde sejam cumpridas por ele e seus empregados, podendo vir a ser responsabilizado se assim não o fizer.

Por fim, recomendamos, fortemente, que as medidas preventivas adotadas sejam formalmente documentadas para demonstrar as ações positivas da empresa e buscar minimizar os riscos de eventual responsabilização objetiva decorrente de possível contaminação que venha a acometer alguns de seus empregados.

[Voltar ao topo](#)

CONTATOS:

Direito Empresarial

Luiz Henrique de Carvalho Vieira Gonçalves - luiz.vieira@bicharalaw.com.br

Fabio Ramos - fabio.ramos@bicharalaw.com.br

Direito Trabalhista

João Pedro Eyler Póvoa - povoa@bicharalaw.com.br

Jorge Gonzaga Matsumoto - jorge.matsumoto@bicharalaw.com.br



bicharalaw.com.br



/BicharaAdvogados



@bicharaadvogados



/company/bichara-advogados/

[Voltar ao topo](#)