



Um Novo Tempo. Uma Nova Missão

Fabília de Almeida Henriques & Tiago Arouca Mendes • Managing Partner & Advogado na HRA Advogados

ACTUAL PANDEMIA CAUSADA pelo SARS CoV-2 (“Novo Coronavírus”) e o covid-19 afectaram, de forma inesperada e avassaladora, o dia-a-dia de empresas e cidadãos, a economia e o sistema financeiro.

As circunstâncias em que os países mais afectados se encontram, e em relação às quais Moçambique não sairá indemne, levantam inúmeras questões jurídicas. Por outro lado, os desafios resultantes do crescente receio de uma recessão mundial generalizada impõem um esforço acrescido de análise e de antecipação de cenários, obrigando a uma rápida adaptação e implementação de medidas extraordinárias. Observar, passivamente, não é opção. Chegam-nos, como preocupações mais urgentes que agora se colocam aos agentes económicos, as seguintes: a execução de contratos comerciais, os arrendamentos, temas laborais e, não raras vezes, situações de previsível insolvência. Começando pela execução dos contratos comerciais, são inúmeras as dúvidas que poderão surgir: i) atrasos nos pagamentos; ii) dificuldades ou suspensão da produção de bens por falta de fornecimento ou transporte; iii) impossibilidade na entrega de bens; iv) impossibilidade de acesso ao local para entrega de bens, prestação de serviços ou cumprimento de outras obrigações; v) desaparecimento ou diminuição de clientela; vi) insolvência da contraparte, entre outras. Ocorrendo uma das circunstâncias descritas previamente, ou outra análoga, o primeiro passo consistirá na análise e interpretação do contrato em causa, examinando em particular as cláusulas relativas à força maior e ‘hardship’ ou ‘material adverse change’, mas também as que regulam as obrigações de ambas as partes, a mora, o incumprimento definitivo ou a resolução do contrato, e bem assim as cláusulas de ‘sole remedy’, entre outras, sem prejuízo da análise do contrato como um todo. Importante será ainda o cuidado de não reconduzir a “força maior” tudo o que acontece no “mundo pós-Covid 19”, nem considerar que tudo se resume a saber se é possível ou não é possível entregar o bem ou acabar a obra. A lei oferece vários regimes que podem ser aplicáveis: além da impossibilidade, a mora do

devedor, a mora do credor, a alteração das circunstâncias, o incumprimento culposos, o incumprimento não culposos, o abuso do direito, a desproporção entre custos do devedor e benefício do credor, entre outros. A título de exemplo, sobre o regime da alteração das circunstâncias, note-se que este permite modificar ou resolver vários contratos (não todos), mas a sua aplicação depende de vários requisitos cumulativos, tais como: a) a circunstância em causa não pode estar coberta, explícita ou implicitamente, no plano de risco do contrato; e b) por outro lado, devem estar em causa circunstâncias que, pela sua magnitude, façam actuar a boa-fé, na sua função correctiva no campo contratual. A análise caso a caso é, de facto, imperativa.

Ainda no campo contratual, a respeito dos contratos de arrendamento para fins habitacionais ou profissionais, importa considerar as regras especiais, ínsitas no nosso Código Civil e na Lei do Inquilinato, pelas quais se estabelece que, nos casos em que o locatário sofra privação ou diminuição do gozo da coisa locada por motivo que não seja imputável ao locador nem aos seus familiares, uma eventual redução da renda proporcional ao tempo da privação só terá lugar caso a privação ou a diminuição do gozo exceda um sexto da duração do contrato. Lamentavelmente, dada a falta de jurisprudência que aborde o tema de forma consistente, poderá não ficar afastada a regra relativa à alteração das circunstâncias desde que verificados os respectivos requisitos, perante as circunstâncias do caso concreto. Do ponto de vista laboral, é inquestionável o fortíssimo impacto, ainda mais tendo em conta o decretamento do Estado de Emergência pelo Presidente da República no dia 30 de Março, traduzindo-se, para já, em medidas como a implementação de um sistema de rotatividade de funcionários, tanto no sector público como no sector privado, dispensa de actividade laboral presencial para cidadãos considerados “de risco”, bem como na limitação da circulação interna no País de pessoas, entre outras. Além do cumprimento rigoroso das medidas de higiene, saúde e segurança no trabalho, conforme estabelecido pela Lei do Trabalho, no que toca às relações laborais, ainda na ausência de

A título de exemplo, sobre o regime da alteração das circunstâncias, note-se que este permite modificar ou resolver vários contratos (não todos), mas a sua aplicação depende de requisitos



Economia e mercado laboral vão atravessar um período desafiante. Para empregadores e colaboradores

medidas governamentais específicas, notamos que: i) a ausência do trabalho por motivo de doença consubstancia uma situação de falta justificada, bem como a impossibilidade de prestar trabalho pela mesma razão; ii) o trabalho remoto pode ser implementado, apesar de a Lei do Trabalho ser omissa em relação a esta modalidade; iii) face às dificuldades financeiras, resultantes de motivos de mercado, tecnológicos ou catástrofes, que afectem a actividade normal da empresa, é possível suspender as relações laborais (sendo esta a solução adoptada pela maioria das empresas que se encontram nesta situação), devendo os trabalhadores receber uma percentagem do seu salário durante os três meses iniciais da suspensão; após o terceiro mês e subsistindo as circunstâncias acima, ou seja, existindo uma impossibilidade objectiva de reintegrar o trabalhador, as partes poderão acordar na extinção do contrato de trabalho, o qual resultará no pagamento de uma compensação pecuniária ao trabalhador.

Note-se que é possível recorrer imediatamente à rescisão dos contratos de trabalho (contanto que não seja fundamentada na ausência dos trabalhadores do local do trabalho em virtude das medidas de combate à propagação do vírus – sem prejuízo da aplicação das respectivas medidas disciplinares que devam ter lugar), resultando esta no pa-

gamento da respectiva compensação aos trabalhadores e sendo esta precedida do cumprimento de requisitos adicionais caso resulte no despedimento de mais de dez trabalhadores (i.e. despedimento colectivo).

Tendo em conta a crescente deterioração do contexto económico e financeiro, também resultante das medidas aprovadas pelo Governo referentes às limitações impostas à importação de bens (resumindo-se estas aos que sejam essenciais), bem como ao encerramento de estabelecimentos de diversão, o que se perspectiva que venha a agravar a situação, mormente de tesouraria, de muitas empresas, sublinhamos a importância dos órgãos de administração das empresas serem pró-activos no que toca à supervisão e acompanhamento da “saúde” financeira da empresa, tendo em conta as regras relativas aos processos de insolvência. Apesar da legislação em vigor em Moçambique (Regime Jurídico da Insolvência e da Recuperação de Empresários Comerciais aprovado) não impor o dever de as empresas requererem a sua insolvência sempre que se encontrem nessa situação (ao contrário do que acontece noutros ordenamentos jurídicos, tal como o português), poderá o processo de insolvência ser instaurado por qualquer credor e, por essa razão, este deverá ser acautelado pelos órgãos responsáveis pela respectiva gestão.