

A presente NL tem em consideração o quadro legislativo vigente em 02 de Abril de 2020. No entanto, considerando que é expectável que os órgãos competentes do Estado façam aprovar e publicar a regulamentação que materialize as medidas de contenção da propagação do novo coronavírus, responsável pela pandemia da COVID-19 (cfr. Artigo 4 da Lei n.º 1/2020 que ratificou a Declaração do Estado de Emergência, constante no Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30 de Março), a TTA irá proceder, quando necessário, à actualização da NL em conformidade.

MOÇAMBIQUE

Visão Global, Experiência Local.

06 ABRIL 2020

CORONAVÍRUS: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO

A Declaração do Estado de Emergência impôs um conjunto de limitações aos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, nomeadamente os referentes ao exercício da actividade empresarial e da iniciativa privada, direito ao trabalho, direito à liberdade.

Através da Lei n.º 1/2020, de 31 de Março, doravante designada por “Lei de Ratificação”, a Assembleia da República ratificou e integrou a Declaração do Estado de Emergência constante do Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30 de Março, doravante designado por “Declaração do Estado de Emergência”.

De referir que previsão de vigência do Estado de Emergência é de 30 (trinta) dias contados a partir de 01 de Abril de 2020.

A Declaração do Estado de Emergência impôs um conjunto de limitações aos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, nomeadamente os referentes ao exercício da actividade empresarial e da iniciativa privada, direito ao trabalho, direito à liberdade (por exemplo, a de circulação).

São exemplificativas da limitação dos direitos fundamentais as seguintes previsões constantes da Declaração do Estado de Emergência:

- Quarentena domiciliária de 14 (catorze) dias para todos os cidadãos que tenham estado em países assolados pela COVID - 19 ou tenham tido contacto directo com casos confirmados de COVID - 19 (alínea b) do n.º 1 do artigo 3);
- Suspensão das aulas em todas as escolas públicas e privadas, desde o início pré-escolar até ao ensino universitário (alínea c) do n.º 1 do artigo 3);
- Proibição de realização de eventos privados, como cultos religiosos, actividades culturais, recreativas, desportivas, políticas, associativas, turísticas e de qualquer índole (alínea d) do n.º 1 do artigo 3);
- Limitação da circulação interna de pessoas em qualquer parte do território nacional, desde que se verifique o aumento exponencial de casos de contaminação (alínea a) do n.º 2 do artigo 3);

- Imposição de confinamento de pessoas em domicílio ou estabelecimento adequado, com objectivos preventivos (alínea b) do n.º 2 do artigo 3);
- Imposição de internamento de pessoas em estabelecimento de saúde com fins terapêuticos (alínea c) do n.º 2 do artigo 3);
- Encerramento de estabelecimentos comerciais de diversão e equiparados, ou reduzir a sua actividade e laboração (alínea a) do n.º 2 do artigo 3 conjugado com o artigo 14 do Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril).

Como é óbvio, aquela limitação dos direitos fundamentais impacta directamente nas relações de trabalho subordinado.

Com vista a concretizar e operacionalizar medidas urgentes de excepção, necessárias, adequadas e proporcionais à situação para prevenir a propagação da pandemia da COVID - 19, salvaguardando a vida humana, a saúde pública e assegurando o funcionamento dos serviços, foi aprovado o Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril, que entrou em vigor na data da sua publicação (02 de Abril de 2020).

Portanto, a anatomia do referido impacto resultará da conjugação da legislação laboral e do Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril na parte que versa sobre relações do trabalho subordinado.

O efectivo laboral presencial é reduzido para uma quantidade não superior a 1/3, com rotatividade das equipas de serviço de 15 em 15 dias.

1. TELETRABALHO

Dada a imposição prevista pelo n.º 3 do artigo 17 do Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril, nomeadamente “*O efectivo laboral presencial é reduzido para uma quantidade não superior a 1/3, com rotatividade das equipas de serviço de 15 em 15 dias*”, a relação de trabalho subordinado pode, atento à função do trabalhador na empresa, propiciar a realização do teletrabalho para que o trabalhador possa dar prosseguimento às actividades contratadas noutra local, preferencialmente na sua casa.

A legislação laboral ainda não estabeleceu o regime jurídico do teletrabalho, mas o Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril, atribuiu a competência ao empregador para definir modalidade do trabalho em casa. Não obstante, em tratando-se de uma relação jurídica de direito privado regida pelo princípio da autonomia privada e da liberdade contratual, apesar de algumas limitações, o empregador e o trabalhador podem acordar e fixar regras que irão enformar o regime de teletrabalho.

O n.º 2 do artigo 6º do Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril, estabelece que os trabalhadores que se encontram nas circunstâncias elencadas pelas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 6, nomeadamente gestantes, trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos, portadores de doença considerada de risco, de acordo com as orientações das autoridades sanitárias, têm prioridade na dispensa da actividade laboral presencial.

É importante que no acordo alcançado entre o empregador e o trabalhador sejam respeitadas as normas imperativas previstas na legislação laboral e os direitos indisponíveis do trabalhador, sob pena de o respectivo clausulado ser fulminado pela nulidade e respectivas consequências.

Tendo em conta que o trabalhador estará a cumprir com a sua obrigação principal, nomeadamente executar remotamente as actividades contratadas, o empregador deve também cumprir a sua prestação, i.e., pagar regularmente a remuneração nos termos contratualmente estabelecidos.

Entretanto, há funções que pela sua natureza não podem ser prestadas remotamente. Caberá então ao empregador manter o pagamento da remuneração, durante o período de afastamento acordado entre ambos, acompanhar a situação de saúde do trabalhador, o progresso da pandemia e das medidas impostas pelas autoridades competentes, promovendo o seu regresso logo que estejam reunidas as condições para o efeito e ao abrigo da rotatividade acordada, pois apesar de não se confundir com dispensa do trabalho, a situação a ausência vai ser amparada pelo regime das faltas justificadas previamente autorizadas pelo empregador.

2. SUSPENSÃO DO CONTRATO POR MOTIVO RESPEITANTE AO TRABALHADOR

As faltas cometidas pelo trabalhador com diagnóstico positivo de COVID - 19 ou com filhos e/ou menores sob a sua responsabilidade com COVID - 19, são consideradas justificadas, nos termos do artigo 103, alínea d) e e) da LT, mas não são remuneradas pelo empregador (artigo 105, n.º 3 da LT).

Todavia, nos termos do artigo 17º do Regulamento de Segurança Social Obrigatória (“RSSO”) aprovado pelo Decreto 51/2017, de 09 de Outubro “*o trabalhador tem direito à atribuição do subsídio por doença e do subsídio por internamento hospitalar.*” Não obstante, geralmente o subsídio não é pago aos atestados até 3 (três) dias de impedimento - artigo 20, n.º 1 do RSSO -, mas para os casos de doença contagiosa, tal qual COVID - 19, o subsídio é pago sem exigência do período de espera - artigo 20, alínea b) do RSSO.

O subsídio por doença é pago até ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias contínuos - artigo 22, n.º 1 do RSSO.

Nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de COVID - 19 e o impedimento se prolongue por mais de quinze dias ou se torne certo ou previsível que terá a duração superior a quinze dias - caso em que a suspensão inicia antes dos quinze dias -, as partes podem recorrer à suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador.

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos (artigo 122, n.º 4 da LT). Como já se referiu, as faltas justificadas por motivo de COVID - 19 não são remuneradas pelo empregador.

3. SUSPENSÃO DO CONTRATO POR MOTIVO RESPEITANTE AO EMPREGADOR

Caso a limitação imposta pela Declaração do Estado de Emergência afecte a actividade normal do empregador, este pode recorrer à suspensão do contrato de trabalho, bastando, para tal, cumprir as formalidades e praticar os actos impostos pelo respectivo regime.

A suspensão do contrato de trabalho tem a vigência máxima de 3 (três) meses, findo os quais e se os motivos da suspensão persistirem, cessa o dever de pagar a remuneração, propiciando, portanto, a cessação do contrato de trabalho e o dever de indemnizar o trabalhador.

É de referir que nos 3 (três) meses de vigência da suspensão, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional (artigo 123, n.º 5 da LT).

4. CESSAÇÃO DO CONTRATO POR MOTIVO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA

Tendo em conta que já foi decretado o Estado de Emergência, se o empregador entender objectivamente se justificar, pode promover a cessação da relação de trabalho com alguns trabalhadores, sem prejuízo das indemnizações devidas, recorrendo aos motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado, e se se mostrar essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

É proibida a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo da COVID - 19.

Para tanto, o empregador deve seguir o processo e formalidades impostas para a rescisão do contrato com aviso prévio, envolvendo, como se impõe, outras entidades, nomeada e alternativamente órgão sindical, comissão de trabalhadores ou associação sindical representativa e o ministério que tutela a área do trabalho.

Contudo, o Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril (n.º 1 do artigo 28) veio estabelecer que *“É proibida a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo da COVID - 19.”* Ou seja, é possível o empregador promover a cessação do contrato de trabalho desde que o motivo não seja a ausência do trabalhador do local do trabalho decorrente das medidas preventivas e controlo impostas pela COVID - 19, ressalvados, como é óbvio, os casos em que o contrato de trabalho caduca no período de ausência do trabalhador, em que se deve entender que a relação de trabalho efectivamente cessou.