

OPINIÃO

O REGIME DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DA LEI N.º 83/IX/2020 (“LAYOFF SIMPLIFICADO”)

O regime da suspensão do contrato de trabalho (“*Lay-off*”) encontra-se plasmado no artigo 198.º do Código Laboral.

De acordo com o n.º 1 do supra referido artigo, *o empregador pode suspender a prestação de trabalho de todos ou alguns trabalhadores, até 120 dias, com fundamento em dificuldades conjunturais de mercado, motivos económicas, tecnológicos, carência de abastecimento de matérias primas ou outros bens, que afetem de modo significativo a atividade normal e desde que a suspensão seja necessária para a viabilidade da empresa ou para evitar prejuízos graves.*

Além disso, de acordo com o procedimento estabelecido neste artigo, a entidade empregadora deve informar, com antecedência mínima de 15 dias úteis, a Direcção-Geral do Trabalho e os delegados sindicais ou, na sua falta, os sindicatos representativos dos trabalhadores sobre as razões justificativas, prazo e extensão da suspensão, bem como deve informar os trabalhadores sobre os fundamentos, prazo e extensão da suspensão, com antecedência de 7 dias relativamente à data de suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, durante o período de *Lay-off*, sem prejuízo de eventuais acordos com os trabalhadores, estes últimos têm direito a receber, no mínimo, **(i)** remuneração-base por inteiro durante os primeiros 7 dias de suspensão; **(ii)** 50% da remuneração-base durante o restante período de suspensão; e **(iii)** direito a férias, nos termos estabelecidos no Código Laboral.

Com a publicação da Lei n.º 83/IX/2020, de 4 de abril, o regime de *Lay-off* previsto no artigo 198.º do Código Laboral foi simplificado, nomeadamente no que diz respeito aos prazos e comunicações, tornando o regime, efetivamente, mais simplificado.

Assim, seguindo este procedimento simplificado, a duração máxima da suspensão do contrato de trabalho passa a ser de 90 dias (e não 120 dias), contados a partir do dia 01 de abril de 2020; o subsídio a que os trabalhadores têm direito durante o período de *Lay-off* passa a ser de 70% da sua remuneração de referência (e não 50% da sua remuneração-base), sendo este subsídio pago diretamente ao trabalhador na proporção de 35% pela entidade empregadora e 35% pela entidade gestora do Sistema de Proteção Social.

A somar a estes efeitos surge ainda a isenção de pagamentos das contribuições e quotizações para o Instituto Nacional de Previdência Social, quer para as entidades empregadoras (16%), quer para os trabalhadores (8,5%).

É de louvar a medida aprovada pelas entidades competentes de Cabo Verde, considerando que, ao contrário do que ocorreu em outros países onde o regime de *Lay-off* foi simplificado, Cabo Verde consagrou que parte do subsídio devido aos trabalhadores abrangidos pelo regime de *Lay-off* simplificado seria diretamente pago pelo Instituto

de Previdência Social, tendo desde logo em conta os constrangimentos de tesouraria expectáveis, por parte das empresas, perante a situação de pandemia atual.

Assim, ao mesmo tempo que permitiu às entidades empregadoras aliviar a sua tesouraria durante a suspensão da sua atividade, imposta por medidas decorrentes da própria pandemia tais como confinamento obrigatório e o encerramento de fronteiras, garantiu aos trabalhadores um subsídio superior àquele que era previsto no Código Laboral (50% da remuneração-base).

Já não será de louvar, porém, a posição adotada pelo Instituto de Previdência Social quando confrontado com o pagamento dos subsídios dos trabalhadores abrangidos pelo regime de *Lay-off* simplificado uma vez que, sem qualquer base legal para o efeito, somente efetuou o pagamento da parcela que lhe cabia do subsídio devido aos trabalhadores após as empresas celebrarem acordos com o Instituto de Previdência Social com o intuito de regularizarem a sua situação contributiva.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão de 17/01/2019

Despedimento por extinção do posto; Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador; eficácia da declaração; prevalência de diferentes causas de cessação do contrato.

No caso em análise, alegou o trabalhador que, a 4 de janeiro de 2016, recebera uma notificação da entidade empregadora nos termos da qual esta lhe comunicava a sua intenção de o despedir mediante extinção do seu posto de trabalho e que o mesmo seria extinto no dia 13 de fevereiro do mesmo ano. Alegou ainda o trabalhador que em janeiro fora impedido, pela entidade empregadora, de ocupar o seu posto de trabalho. Conclui dizendo que o seu posto de trabalho foi extinto sem, contudo, terem sido seguidos os trâmites previstos nos artigos 236º ex vi 220º do Código Laboral, considerando-se, conseqüentemente, o despedimento ilícito.

A entidade empregadora contestou reconhecendo ter comunicado ao trabalhador na data indicada a extinção do seu posto de trabalho, com efeitos a 13 de fevereiro de 2016, acrescentando, contudo, nada dever ao trabalhador tendo em conta que este veio a ser despedido por justa causa pelo facto de ter dado 10 faltas consecutivas injustificadas. No entanto, alega ainda que o trabalhador respondeu, por intermédio

da estrutura sindical à qual pertencia, a 6 de janeiro daquele ano, e que a entidade empregadora respondeu àquele organismo em 11 de janeiro do mesmo ano, reiterando a sua intenção de extinguir o posto de trabalho e comunicando ao trabalhador que o posto de trabalho seria extinto na data inicialmente prevista. Conclui dizendo que fora o trabalhador quem deixou de se apresentar ao trabalho a partir de 8 de janeiro de 2016, tendo a partir dessa data contabilizado 10 faltas injustificadas.

Foca-se, desta forma, o Tribunal em dois pontos fulcrais (i) a eficácia da comunicação de confirmação do despedimento por extinção do posto e (ii) a possibilidade de se verificar qualquer outra causa de extinção do contrato de trabalho durante o período de pré-aviso.

Ao debruçar-se sobre a primeira questão, o Tribunal coloca em crise a posição da entidade empregadora, porquanto considera que a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho emanada pela entidade empregadora a 11 de janeiro de 2016, que confirmara o despedimento do trabalhador em 13 de fevereiro do mesmo ano, se tornou eficaz assim que se tornou do conhecimento do destinatário, isto é, do trabalhador, neste caso representado pela estrutura sindical. Isto porque, como entendeu o Tribunal, a decisão de despedimento consubstancia uma declaração negocial unilateral, receptícia e irrevogável, contudo, tal eficácia, ficaria suspensa durante o prazo de pré-aviso.

No que diz respeito à segunda questão, refuta também o Tribunal a posição da entidade empregadora, mas aqui com uma posição peculiar. O Tribunal sublinha a diferença de tempo na prática dos diversos atos, e ao analisá-los, reafirma que tomando em consideração que o procedimento disciplinar somente teve a decisão final no dia 22 de fevereiro de 2016, ou seja, 9 dias após a data prevista para a efetivação do despedimento por extinção do posto, que estava previsto para 13 de fevereiro desse ano, foi esta última a forma de cessação do contrato de trabalho que teve lugar e não primeira.

O Tribunal acaba por fundamentar esta posição no pressuposto de que durante o período de aviso prévio, o contrato de trabalho continuava em vigor, verificando-se os deveres e direitos de ambas as partes pelo que o trabalhador continuava sob a alçada disciplinar do empregador, pelo que se ocorresse algum facto com relevância disciplinar (cometimento de 10 faltas injustificadas) teria de ser instaurado o devido processo disciplinar e o mesmo concluso antes da cessação do contrato por qualquer outra causa.

Assim, o Tribunal dá como sem efeito a decisão de despedimento por justa causa, fazendo prevalecer o despedimento por extinção do posto, condenando a entidade empregadora no pagamento de uma indemnização correspondente a esta figura.

A presente decisão demonstra-se, de certa forma, inovadora, na medida em que o Tribunal não considerou o despedimento a que procedeu a entidade empregadora como sendo um despedimento ilícito, optando pela ineficácia da decisão final do procedimento disciplinar.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Despacho Conjunto n.º 1/2020, de 18 de março**, que declara a situação de contingência no território nacional, na tentativa de controlar a situação epidemiológica do país de modo a antecipar e conter possíveis linhas de contágio;
- **Resolução n.º 51/2020, de 20 de março**, que aprova as medidas de contingência para a ilha da Boa Vista;
- **Decreto Presidencial n.º 6/2020, de 28 de março**, através do qual foi declarado o Estado de Emergência na República de Cabo Verde, por um período de 20 dias, com início no dia 29 de março;
- **Decreto-lei n.º 36/2020, de 28 de março**, que regulamenta o estado de emergência estabelecendo um conjunto de medidas excecionais, destacando-se, entre outras: i) a interdição de voos e ligações marítimas nacionais e internacionais; ii) o dever geral de recolhimento domiciliário; e iii) o encerramento de empresas públicas e privadas;
- **Resolução n.º 58/2020, de 30 de março**, que aprova um conjunto de medidas dirigidas à proteção social das famílias, e à proteção de rendimentos dos que operam no sector informal da economia e que ficam afetados pelas medidas restritivas de combate à COVID-19;
- **Decreto-lei n.º 37/2020 de 31 de março**, que estabelece medidas excecionais e temporárias em matéria de proteção social e aprova medidas fiscais e parafiscais e de gestão de recursos humanos de resposta ao novo SARS-CoV-2, causador da doença COVID-19;
- **Decreto-lei n.º 38, de 31 de março**, que estabelece medidas excecionais de proteção dos créditos das famílias, empresas, instituições particulares de solidariedade social e demais entidades da economia social, bem como um regime especial de garantias pessoais do Estado na sequência da declaração do estado de emergência no país;
- **Decreto-lei n.º 41/2020 de 2 de abril**, que institui o rendimento social de inclusão
- **Lei n.º 83/IX/2020, de 4 de abril**, que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19
- **Decreto Presidencial n.º 07/2020 de 17 de abril**, que declara a prorrogação da declaração do estado de emergência tendo em vista a manutenção das medidas já em vigor, e a eventual a adoção de outras que se mostrem necessárias, com observância do quadro constitucional, para evitar propagação do COVID-19 por todo o território nacional;
- **Decreto-lei n.º 44/2020 de 17 de abril**, que regulamenta a aplicação do estado de emergência, nos termos em que foi prorrogado pelo Decreto Presidencial n.º 07/2020 de 17 de abril
- **Decreto-lei n.º 47/2020 de 25 de abril** que estabelece regras de utilização de máscaras faciais, como medida complementar para limitar a transmissão do Sars-Cov 2 na comunidade, bem como outras medidas de higienização e prevenção do contágio e de vigilância sanitária, em decorrência do princípio da precaução em saúde pública
- **Decreto Presidencial n.º 8/2020 de 2 de maio**, que declarara a prorrogação da declaração de estado de emergência para a Ilha de Santiago e para a Ilha da Boa Vista;
- **Decreto-lei n.º 49/2020 de 2 de maio**, que regulamenta a aplicação do estado de emergência, nos termos em que foi prorrogado pelo Decreto Presidencial N.º 08/2020, de 2 de maio
- **Resolução n.º 71/2020 de 13 de maio**, que altera e república as medidas dirigidas à proteção social das famílias e à proteção do sector informal da economia afetados pelas medidas restritivas de combate ao novo coronavírus, o COVID-19
- **Decreto Presidencial n.º 9/2020 de 14 de maio**, que declarara a prorrogação da declaração de estado de emergência para a Ilha de Santiago
- **Decreto-lei n.º 51/2020 de 14 de maio**, que regulamenta a aplicação do estado de emergência, nos termos em que foi prorrogado pelo Decreto Presidencial n.º 09/2020, de 14 de maio.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

MAFALDA OLIVEIRA MONTEIRO

Mafalda.Monteiro@mirandalawfirm.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

PEDRO BORGES RODRIGUES

Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.