

O (NOVO) REGIME DO LAYOFF SIMPLIFICADO À LUZ DA LEI N.º 97/IX/2020, DE 23 DE JULHO

No dia 23 de julho do presente ano foi publicada a Lei n.º 97/IX/2020 que estabeleceu a prorrogação do regime simplificado do layoff no ordenamento jurídico cabo-verdiano, sendo este regime aplicável a todas as entidades empregadoras do sector privado, bem como às entidades empregadoras que, por imposição legal, estão impedidas de exercer as suas atividades em virtude da pandemia do COVID-19.

Ao contrário do anterior regime simplificado do layoff (Lei n.º 83/IX/2020, de 4 de abril), o legislador, embora inovador face à Lei anterior, inspirou-se em medidas vigentes em outros ordenamentos jurídicos, como é o caso da proibição de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho durante um determinado período de tempo para os trabalhadores abrangidos pelo regime do layoff.

Relativamente a esta medida, o legislador pretende reforçar a proteção dos trabalhadores abrangidos pelo regime de layoff, proibindo, assim, as modalidades de despedimento supra elencadas durante o período de layoff (01 de julho a 30 de setembro), bem como durante os 120 dias posteriores à cessação do período de layoff (31 de janeiro de 2021). Embora compreensível e seguida noutros países com a mesma matriz jurídica, a medida demonstra-se extremamente onerosa para as entidades empregadoras que, incapazes de prever o futuro, ficam numa posição de indecisão quanto à prorrogação da suspensão dos contratos de trabalho.

Se por um lado, ao prorrogarem o período de suspensão, as empresas diminuem os custos imediatos com os recursos humanos afetos à sua atividade, por outro lado correm sérios riscos de solvibilidade, caso a prorrogação não venha a permitir uma terceira renovação do layoff até ao final do ano, não podendo, assim, as empresas recorrerem ao despedimento coletivo nem ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Estes impedimentos tornam-se ainda mais gravosos para as entidades empregadoras ligadas ao sector do turismo (não só as entidades ligadas diretamente a este sector, mas também as entidades indiretamente dependentes deste sector), uma vez que as suas atividades estão suspensas desde meados de março, não gerando qualquer rendimento desde o início da pandemia.

Tendo em conta que a economia de Cabo Verde está fortemente dependente do sector do turismo e que ainda não existe qualquer data expectável para o regresso de turistas a Cabo Verde num futuro próximo, este impedimento legal não teve em conta as dificuldades económicas que as empresas estão a passar, nem a necessidade das mesmas em reduzir parte dos seus postos de trabalho com o intuito de salvaguardar a sua solvibilidade.

Por outro lado, este regime veio ainda implementar um processo mais burocrático para as entidades empregadoras cumprirem, comparativamente ao anterior regime, em detrimento de uma extensão automática e simplificada para as entidades empregadoras que já se encontravam ao abrigo deste regime, o que somente irá originar uma maior morosidade no pagamento de parte dos salários dos trabalhadores por parte do Instituto Nacional de Previdência Social.

Além das medidas referidas, destacam-se ainda outras, tais como a queda abrupta da faturação em período homólogo ter de ser de, pelo menos, 40%, em vez dos 30% presentes no anterior regime, consagraram-se proibições expressas às entidades empregadoras durante o período de layoff sob pena de perda dos benefícios atribuídos, prevendo-se ainda a possibilidade de as entidades empregadoras aproveitarem este período para ministrar formação aos seus formadores.

A extensão deste regime até ao final do ano é uma reivindicação tida como essencial pelas entidades empregadoras, que afirmam não ter a sua situação acautelada, sob pena de se verificar durante o ano de 2021 um aumento significativo da taxa de desemprego ainda maior que o já expetável.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação do Barlavento – Acórdão de 18/10/2019

Despedimento ilícito; contrato de trabalho a termo certo; contrato de trabalho a tempo indeterminado; sazonalidade.

O caso em análise consistia numa ação emergente de contrato de trabalho, intentada por uma trabalhadora contra a sua entidade empregadora, pedindo que se considerasse ilícito e nulo o seu despedimento, bem como fosse reconhecida a relação laboral como tendo por base um contrato de trabalho a tempo indeterminado.

Para tal, a autora invoca a sua antiguidade, que à data do despedimento era de cerca de três anos, bem como a inexistência de fundamento para a sua contratação a termo, sendo que o motivo invocado no contrato de trabalho a termo era a sazonalidade da atividade da entidade empregadora, com base na alínea c) do número 1 do artigo 361.º do Código Laboral. Cumpre referir que a autora tinha sido contratada para exercer as funções de empregada de limpeza mediante um contrato de trabalho a termo certo por um período inicial de três meses, renovável por iguais períodos, sendo a ré um estabelecimento hoteleiro.

A ré alegou que a autora possuía um contrato de trabalho a termo uma vez que a sua atividade é sazonal e que o índice de ocupação do hotel varia consoante as épocas do ano, bem como que a maioria dos trabalhadores desta categoria profissional é do sexo feminino, com elevado índice de faltas ao trabalho, bem como de pedidos de licença de maternidade.

O Tribunal concedeu razão à trabalhadora, considerando, desde logo, que cabia à entidade empregadora a prova de que o fundamento de sazonalidade se encontrava verificado, sendo que deveria ser a ré a demonstrar que a sua atividade era caracterizada pela sua sazonalidade, devendo tal facto constar diretamente do contrato de trabalho a termo certo.

Por outro lado, o Tribunal considerou ainda a duração do contrato de trabalho a termo certo, fundamentando que um contrato de trabalho a termo certo que dura há cerca de três anos nunca poderia ser tido como um contrato de trabalho a termo com base na sazonalidade da atividade, uma vez que a sazonalidade é algo que se afere anualmente, ou seja, dever-se-ia prender com as épocas altas e baixas num determinado ano, caracterizando-se assim a época em que é necessário um número maior de trabalhadores para fazer face ao trabalho em curso.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- Resolução n.º 85/2020, de 18 de junho – altera a Resolução n.º 77/2020, de 29 de maio que aprova a estratégia de levantamento gradual de medidas restritivas e estabelece as condições gerais de segurança sanitária aplicáveis às instituições, empresas, serviços ou atividades, assim como os procedimentos específicos a observar, por razões de saúde pública, no contexto da prevenção da contaminação por SARS-CoV-2
- Decreto-Lei n.º 58/2020, de 29 de julho – Estabelece o Regime Jurídico do Seguro Obrigatório de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

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.