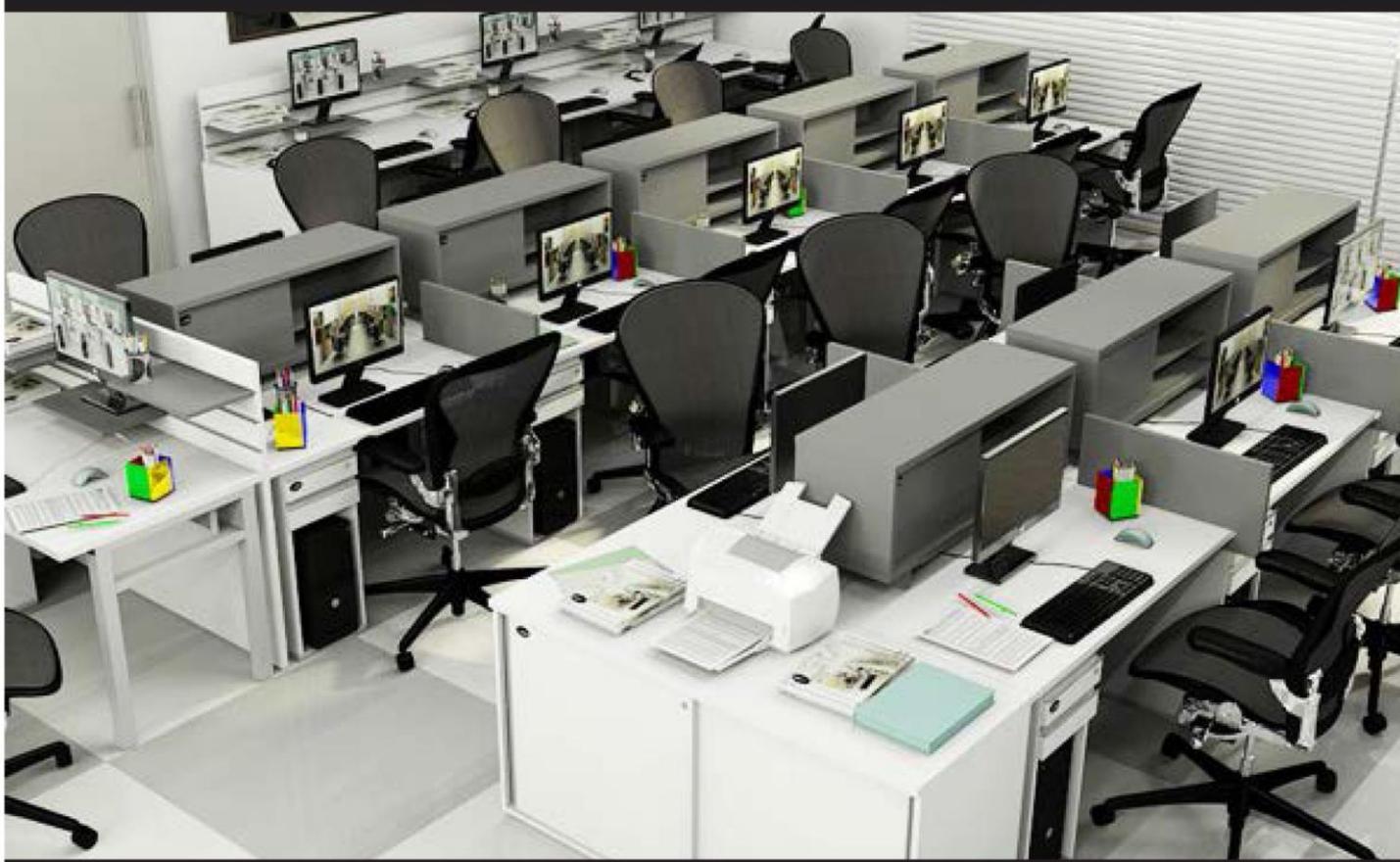


COVID-19

Empresas suspensas pelo estado de emergência obrigadas a pagar salários

O Governo optou por proteger os trabalhadores, mais do que os empresários, no âmbito do estado de emergência, referem juristas ouvidos pelo Vanguarda. Façam ou não negócio, os patrões estão obrigados a pagar os salários dos colaboradores. Mas estão a caminho algumas medidas de apoio e alívio à tesouraria das empresas afectadas.

textos **Ricardo David Lopes** fotos **RD**



As empresas cuja actividade esteja suspensa por força da declaração do estado de emergência têm de assegurar o pagamento dos salários dos seus colaboradores, ainda que possam ficar desprovidas de receitas, determina um decreto executivo do Ministério da Administração Pública, do Trabalho e Segurança Social.

O Decreto Executivo 122/20, de 24 de Março, tendo em vista a adopção de medidas para evitar a propagação da pandemia COVID-19, impõe a obrigatoriedade de empresas públicas e privadas elaborarem e aplicarem planos de contingência com vista à mitigação dos efeitos da pandemia no âmbito da respectiva estrutura.

A obrigação estende-se a outras entidades abrangidas pela Lei Geral de Trabalho (LGT), e o diploma estabelece ainda que ausências dos trabalhadores sujeitos a condição de quarentena ou cuja actividade laboral seja suspensa em virtude da pandemia, consideram-se justificadas e os empregadores devem proceder ao pagamento integral e pontual dos salários.

A solidariedade política para com os trabalhadores – à semelhança do que tem ocorrido noutras geografias – faz tanto mais sentido quanto, em Angola

O diploma foi publicado um dia antes do Decreto Presidencial 81/20, de 25 de Março, que decretou o estado de emergência, em vigor há uma semana e com efeitos até às 23h59m do dia 11 de Abril, podendo ser prorrogado.

A orientação é detalhada no Decreto Presidencial 82/20, publicado um dia depois, que refere que actividades e serviços se mantêm em operação, e em que termos, mandando assim encerrar a generalidade das actividades que não sejam consideradas essenciais.

Cinemas, bares, discotecas, lojas diversas, centros comerciais, salões, entre outras actividades e serviços, foram forçados a fechar portas, enviando milhares de trabalhadores para casa, por força do estado de emergência, que muitos analistas acreditam venha a ser renovado por pelo menos mais 15 dias – apesar do reduzido número de casos de infecção por Coronavírus no País (oito à hora de fecho deste texto, ao final da ma-

nã de ontem, 2 de Abril).

Juristas ouvidos pelo *Vanguarda* destacam a preocupação que o Executivo revela em relação aos trabalhadores, ainda que possam estar na calha algumas medidas de apoio – e alívio – à tesouraria das empresas neste contexto (ver texto ao lado).

“As ausências dos trabalhadores que estejam sujeitos a condição de quarentena ou daqueles cuja actividade laboral seja suspensa em virtude da pandemia consideram-se justificadas e os empregadores devem proceder ao pagamento integral e pontual dos salários, tratando-se claramente de uma medida de protecção dos trabalhadores”, referem Sandra Saraiva, sócia da BCSA Advogados, e Vanessa Matos Mendes, associada na Angola Desk da PLMJ.

O elo mais fraco

Apesar de, no âmbito das medidas do estado de emergência, os trabalhadores do público ou privado poderem ser chamados a desempenhar funções, incluindo fora do local de trabalho habitual, as juristas lembram que “o trabalhador pode recorrer aos meios de oposição e defesa previstos na LGT, nomeadamente impugnação de medidas disciplinares que lhe sejam aplicáveis, impugnação de despedimento ilícito, entre outras”.

“Nessa medida, e perante o cuidado que o legislador teve no sentido de criar também mecanismos de protecção do trabalhador, consideramos que as medidas previstas são genericamente proporcionais perante a excepcionalidade das circunstâncias que tecnicamente levam à declaração do estado de emergência”, acrescentam.

No entanto, sublinham, o mesmo “não se poderá dizer relativamente aos empregadores/empresários que, perante este regime e as medidas excepcionais, podem ficar bastante prejudicados”, por terem, em qualquer caso, de pagar pontualmente os salários aos trabalhadores em actividade suspensa “sem que as suas empresas estejam a laborar e a gerar lucro”.

Fonte oficial da Fátima Freitas & Associados, membro da Miranda Alliance, também destaca a protecção que o Governo optou por dar aos trabalhadores em caso de suspensão da actividade das suas empresas por causa da pandemia do Coronavírus, uma figura jurídica conhecida também por *lay off* e que, em circunstâncias normais, seria mais favorável ao patrão.

“De uma forma simples, sempre que existam factores objectivos, ou seja, não imputáveis a actos culposos ou negligentes do empregador, que impliquem a impossibilidade de prosseguimento da actividade económica da empresa, pode o empregador declarar os contratos de trabalho como suspensos”, explica fonte oficial do

escritório baseado em Luanda.

Nestes casos, de acordo com a LGT, deve haver por parte do empregador uma comunicação à Inspecção-Geral do Trabalho com uma antecedência de 15 dias úteis, mas, para situações de calamidade e de força maior, o aviso prévio está dispensado, devendo sempre os trabalhadores serem informados do facto com a maior brevidade possível.

Cinco dias para voltar ao trabalho

“A suspensão acarreta a perda da remuneração correspondente durante o período em que é aplicada, apesar de não ter efeitos no direito a férias. Contudo, o Decreto Executivo n.º 122/20 afastou a implicação normal de perda de remuneração, mantendo a obrigação dos empregadores continuar a pagar a remuneração aos trabalhadores cujas actividades laborais estejam suspensas por força da pandemia”, reforça, lembrando que, “logo que cesse o impedimento, o empregador deve afixar um aviso nos locais de trabalho, informando da data de retorno ao serviço, tendo posteriormente os trabalhadores cinco dias úteis para se apresentarem”.

A solidariedade política para com os trabalhadores – à semelhança do que tem ocorrido noutras geografias – faz tanto mais sentido quanto, em Angola, não há mecanismos legais para a sua protecção em caso de desemprego.

Paulino Brilhante Santos, advogado e sócio da Valadas Coriel & Associados, refere que “o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) administra a concessão de subsídios para casos de desemprego”, mas lembra que “as dotações de fundos para pagamento desses subsídios têm sido escassas ficando muito aquém das necessidades”.

“Segundo as últimas estatísticas conhecidas, a taxa de desemprego em Angola ronda os 31%. Com a crise da COVID-10, irá certamente aumentar muito”, alerta o jurista, que constata que o Orçamento Geral do Estado para 2020 apenas dispõe inscrita de uma verba de pouco mais de 479,5 milhões Kz para subsídios de desemprego. “Seria caso, segundo entendemos, para o Governo reforçar esta diminuta verba nesta crise”, defende Brilhante Santos.

Cláudia Leonardo, consultora da Antas da Cunha ECIIA, destaca igualmente que “até à data, com excepção da proibição das entidades empregadores fazerem cessar os contratos de trabalho com base na ausência do trabalhador no local de trabalho, não se encontram ainda previstas medidas concretas de protecção ao emprego”.

“No entanto, o Decreto delega nos ministérios competentes a adopção de medidas de implementação do diploma, onde tais mecanismos poderão vir a ser previstos”, acrescenta a

jurista.

Sobrevivência das empresas é crucial

Bruno Melo Alves, managing associate do escritório de advogados Vieira de Almeida (VdA), considera que “a sobrevivência das empresas durante o período em que vigorar o estado de emergência é crucial para a manutenção do emprego, razão pela qual o apoio ao tecido empresarial afigura-se também como uma das formas mais eficazes para conter o fecho de muitos negócios e, por consequência, evitar despedimentos”.

O jurista sublinha o carácter excepcional do estado de emergência, mas lembra que os direitos dos trabalhadores, em regra, mantêm-se intocáveis, ainda que esteja suspenso o direito à greve. “Se a actividade da empresa exigir uma actividade laboral presencial e uma deslocação dos trabalhadores para um local diverso da sua residência habitual (ainda que dentro da mesma província), os trabalhadores em questão terão direito que lhes sejam assegurados e pagos pelo empregador, os benefícios atribuídos a qualquer trabalhador desloçado”, revela, referindo-se ao transporte nas viagens de início e termo da execução do trabalho, (alojamento em condições adequadas respeitando as necessárias medidas de higiene e sanidade e alimentação).

orem ipsum dolor sit amet, consecteturNnisi efficitur a. Phas orem ipsum dolor sit amet, consecteturNnisi efficitur a. Phas

Bruno Melo Alves lembra ainda que cidadãos com idade igual ou superior a 60 anos, portadores de doença crónica considerada de risco e gestantes e mulheres com crianças menores de 12 anos a seu cuidado estão dispensados da actividade laboral presencial, pelo que se podem opor a prestar trabalho nessas condições.

No entanto, os trabalhadores “que não gozem de uma especial protecção, e devam prestar presencialmente as suas funções e ainda aqueles a quem a entidade empregadora tenha exigido a prestação de trabalho em domicílio, que se recusem a fazê-lo, poderão ser objecto de processos disciplinares, com a ressalva de não poderem ser despedidos uma vez que, durante o estado de emergência, é proibida a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local de trabalho”, diz o jurista.▼