



A revisão laboral e os desafios impostos pela actual conjuntura

Ana Berta Mazuze • HRA Advogados & Paula Ribeiro Farinha • Morais Leitão

EM 2018, o Governo iniciou o processo de auscultação para a revisão da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprovou a Lei do Trabalho e que está em vigor há mais de dez anos.

O processo de auscultação, que envolveu vários intervenientes, desde empresas públicas e privadas, sindicatos de trabalhadores e associações económicas, culminou com a elaboração da proposta de lei, submetida em Março do presente ano para aprovação pela Assembleia da República.

Esta proposta tem sido fortemente contestada pelas associações empresariais, com fundamento em que a mesma não teve em conta as contribuições do sector privado e em que, sendo aprovada, poderá ter um efeito adverso no que se refere aos avanços alcançados com a implementação da actual Lei do Trabalho. Entre os motivos de tal efeito encontram-se a previsão da diminuição dos benefícios concedidos às pequenas e médias empresas, o agravamento do regime das indemnizações e das condições de contratação de cidadãos estrangeiros, a suspensão da contagem de prazos de prescrição de direito, o excesso de formalismo na condução de processos disciplinares e a ausência de previsão da conexão entre o processo disciplinar e o processo crime. A revisão laboral e a respectiva proposta de lei não tinham já tido o alcance esperado por diversos dos intervenientes nas relações laborais individuais e colectivas, ficando, pelo contrário, aquém das expectativas destes.

Sucedem que o processo de auscultação para a revisão laboral, assim como a preparação da respectiva proposta de lei, são anteriores ao actual contexto de pandemia que atingiu Moçambique e todo o mundo em 2020, contexto que não só alterou por completo o normal curso dos trabalhos, como evidenciou a premente necessidade de regulação de outras matérias no âmbito das relações juridico-laborais. Com efeito, com o cenário pandémico provocado pela Covid-19, muitos países se viram obrigados a aprovar medidas restritivas como forma de conter a propagação da doença. Estas medidas e o próprio contexto da conjuntura internacional representam, desde o início, uma ameaça para

as empresas dada a iminente crise financeira que pode afectar todo o sector económico-empresarial. Mas revelam igualmente a necessidade de dotar os empregadores de medidas e recursos de combate a situações de crise empresarial evitando a solução drástica de ruptura dos vínculos laborais.

Uma das principais preocupações dos empregadores tem sido a racionalização e redução de custos para garantia da sustentabilidade dos seus negócios, o que conduz inevitavelmente a despedimentos e consequente aumento das taxas de desemprego.

Num contexto de pandemia e de crise financeira, a suspensão de contratos de trabalho mostra-se, entre as possibilidades legalmente previstas, como uma opção viável, uma vez que permite ao empregador, nessas circunstâncias, reduzir temporariamente o salário dos trabalhadores, desde que apresente os fundamentos para recurso a esse mecanismo. Em Moçambique, nas primeiras duas semanas após a entrada em vigor do Estado de Emergência, o Governo anunciou que cerca de 6400 (seis mil e quatrocentos) trabalhadores terão visto os seus contratos suspensos e que se verificava uma tendência para o aumento destes números. Contudo, embora constitua alternativa adequada à redução temporária dos encargos com salários, o regime da suspensão do contrato de trabalho actualmente em vigor dispõe que, mantendo-se os fundamentos findo o prazo de três meses, o empregador pode acordar com o trabalhador a cessação do contrato de trabalho mediante o pagamento da indemnização legal, não prevendo qualquer alternativa para o caso de manutenção dos fundamentos da suspensão, mas em que o empregador pretenda ainda manter os postos de trabalho. Com efeito, hipóteses como a possibilidade de prorrogação da suspensão, desde que verificados os seus fundamentos, poderiam evitar, findo o período de três meses, a cessação imediata dos vínculos laborais, o pagamento do encargo com a indemnização e o aumento do desemprego. Por outro lado, tal como se encontra previsto, o regime tem suscitado muitas dúvidas sobre os direitos e opções de gestão licitamente ao dispor do empregador

O actual contexto pandémico tem sido frutífero em revelar as insuficiências da legislação laboral, sobretudo a falta de meios ao dispor dos empregadores para fazer face a situações excepcionais



A pandemia de covid-19 vem trazer todo um conjunto de novos desafios à actual legislação laboral em Moçambique

durante o período de suspensão. Em face do exposto, várias empresas procuraram encontrar mecanismos legais que lhes permitissem fazer cortes salariais sem necessariamente suspender os contratos de trabalho, o que se tem revelado tarefa de extrema dificuldade no contexto laboral actualmente em vigor. Um dos mecanismos explorados por alguns empregadores foi o da alteração das condições de trabalho por acordo com os trabalhadores, o que é permitido em caso de alteração das circunstâncias ou força maior, entre outros, desde que se mostre necessário para a subsistência da relação de trabalho ou contribua para melhor a situação da empresa, através de uma mais adequada organização dos seus recursos. Todavia, trata-se de um mecanismo que não permite, em caso algum, a diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador, o que constitui séria limitação a que as empresas a ele recorram em circunstâncias de crise.

Apesar de a protecção da posição do trabalhador ser o motivo subjacente ao regime acima descrito, à semelhança do que sucede em tantas outras matérias do regime jurídico laboral, o cenário da pandemia veio suscitar a questão da necessidade de flexibilização de algumas limitações legais e a de previsão de mecanismos especiais de alteração das condições de trabalho em circunstâncias absolutamente excepcionais, temporárias e devidamente comprovadas, passíveis de controlo pelas autoridades e eventualmente subsidiadas pelo Estado.

Esta e outras medidas poderiam ser avaliadas, pensadas e implementadas, de modo a dotar as entidades empregadoras de medidas e recursos adequados ao combate à crise empresarial de natureza excepcional e temporária, impondo limitações para evitar a utilização abusiva desses

mecanismos, mas permitindo que os empregadores possam dispor de medidas conservatórias dos vínculos com os seus trabalhadores em contextos de crise severa, como a que presentemente vivemos a nível mundial.

Paralelamente, o contexto da pandemia tornou ainda claro que outras matérias carecem de urgente regulação, tais como a prestação em regime de teletrabalho, que, diferentemente de outras jurisdições, em Moçambique ainda não se encontra regulado, e que trouxe a lume tantas outras questões com ele relacionadas, designadamente os meios e instrumentos de trabalho, horário de trabalho, segurança no trabalho e privacidade do trabalhador. O facto de o regime jus-laboral moçambicano não prever o regime do teletrabalho conduziu a que a realidade se tivesse imposto ao legislador e o tivesse ultrapassado. A prestação do trabalho em regime remoto deve ser urgentemente regulada, de modo a acautelar as inúmeras questões, dificuldades e consequências que traz a nível das obrigações e direitos das partes da relação laboral.

O actual contexto pandémico tem sido frutífero em revelar as insuficiências da legislação laboral, sobretudo a falta de meios ao dispor dos empregadores para fazer face a situações excepcionais e de profunda crise empresarial, mas também a falta de flexibilidade para que, em situações excepcionais e acautelado o abuso, as partes possam, com determinados limites, acordar alterações temporárias das suas condições laborais.

Todas estas inquietações que o mundo jus-laboral tem vivido em resultado do contexto pandémico constituem manifestação de que muito se poderia avançar neste campo em termos legislativos, para o que a revisão da Lei do Trabalho poderia contribuir enormemente. ■