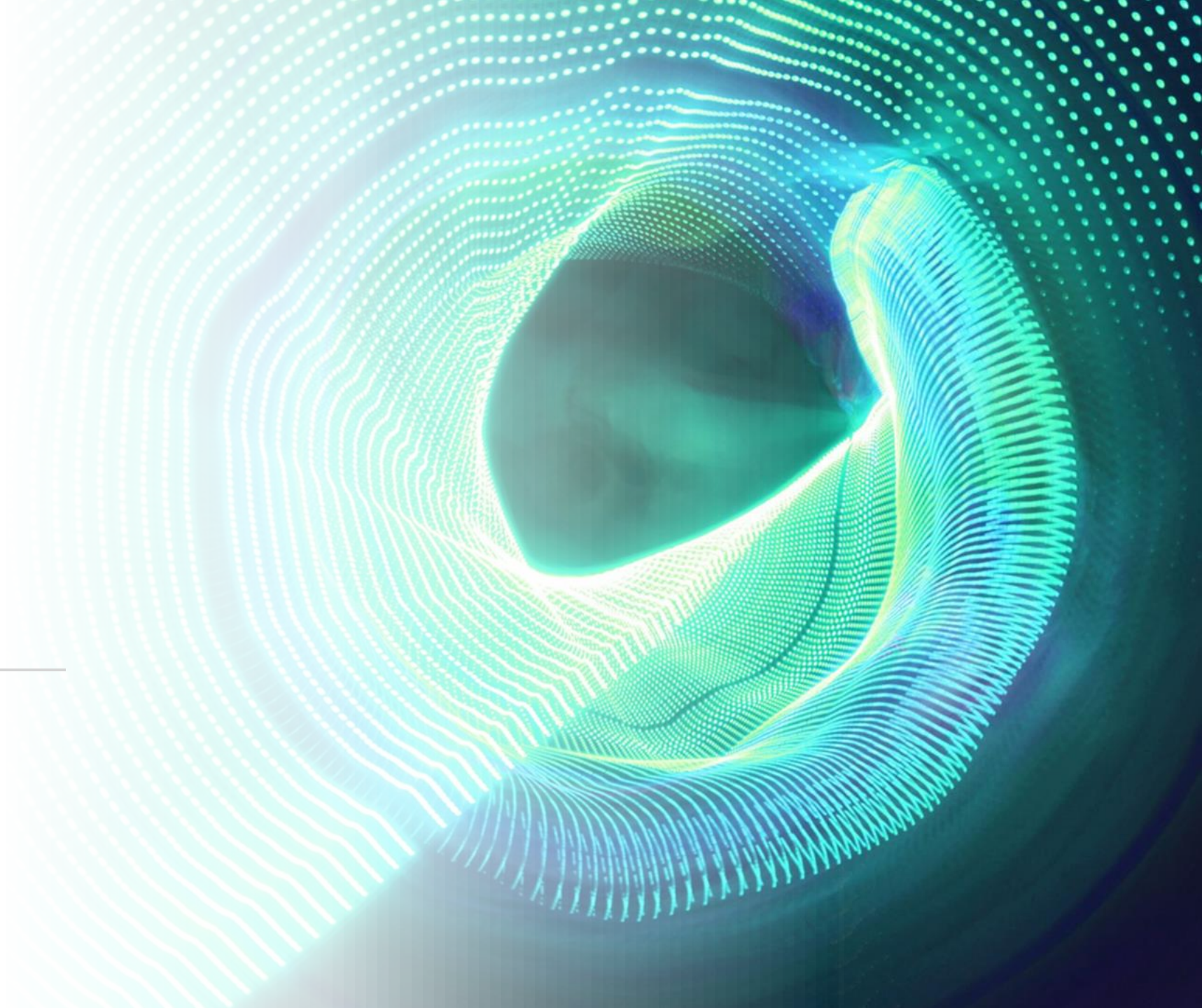




# COVID 19 | Impacto Legal

---

**MC&A**  
ASSOCIADOS



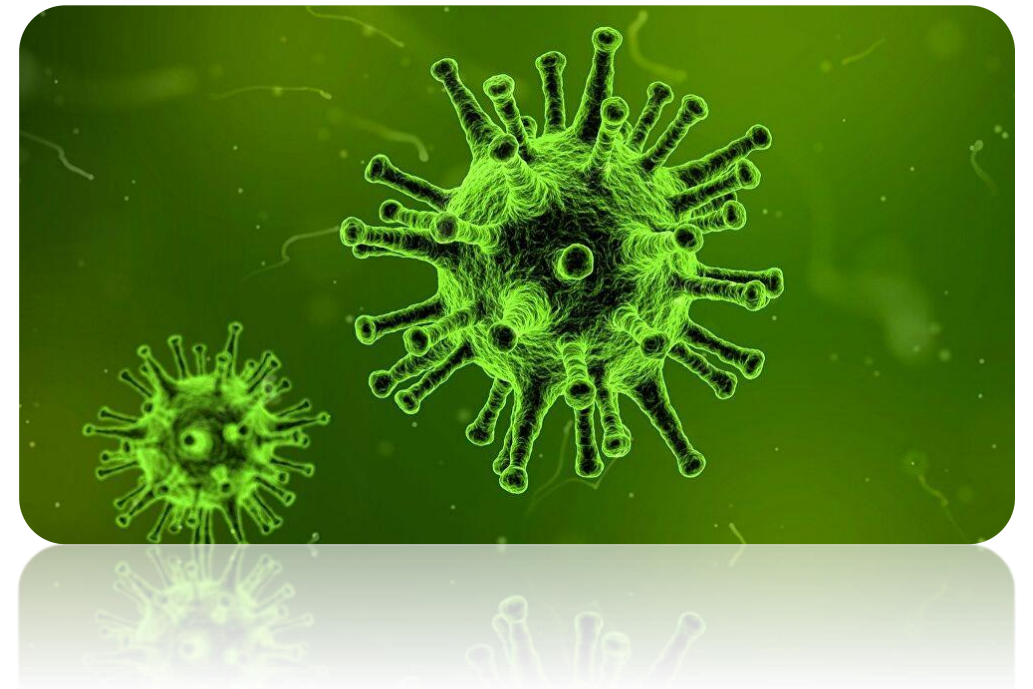
# ENQUADRAMENTO

---

Nos últimos tempos todos temos ouvido falar do Coronavírus e na sua propagação mundial.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu o vírus SARS-CoV-2 como pandemia internacional, uma vez que este vírus tem um elevado risco de transmissão e está a evoluir rapidamente por todo o globo.

Com este texto pretendemos esclarecer a todos os nossos clientes as medidas que foram tomadas para resolver todas as consequências sociais, económicas e laborais que a nova doença Coronavírus (COVID-19) nos trouxe.



## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

Em função da actividade da empresa, poderá a mesma ser obrigada a encerrar, caso a respectiva actividade não esteja prevista como sendo uma actividade essencial à vida colectiva (nestes casos, poderá manter-se em funcionamento após parecer das entidades sanitárias competentes)

**Devido aos constrangimentos que a pandemia poderá provocar na actividade da empresa, o empregador poderá recorrer a algumas medidas legais para mitigar os riscos económicos associados aos referidos constrangimentos.**



### CONSIDERAÇÕES GERAIS

No funcionamento diário, as empresas deverão ter em conta os seguintes aspectos:

- ✓ O empregador tem o dever de comunicar casos suspeitos às autoridades e de aplicar medidas relacionadas com a saúde e higiene no local de trabalho. Com esta pandemia, essas medidas devem ser reforçadas, tendo em conta as recomendações do Governo para que se evite contacto social próximo, devendo a empresa criar condições para a desinfecção regular das mãos dos trabalhadores, bem como aumentar a frequência das limpezas. Isto implica que, se houver trabalhadores que podem manter a laboração em regime de Teletrabalho e a empresa tiver possibilidade de o fazer, essa será a medida mais propícia à salvaguarda da saúde quer desses trabalhadores, quer de todos os que se encontram na empresa (trabalhadores, administradores, etc);
- ✓ As instituições públicas e privadas que se mantenham em funcionamento devem garantir as condições essenciais de protecção individual dos funcionários e trabalhadores (equipamento de protecção individual), necessárias para prevenir riscos para a saúde, bem como respeitar as indicações das autoridades sanitárias em matéria de higiene e segurança. As empresas devem impedir o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção adequado e àqueles sobre os quais recaia suspeita de infecção;

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### CONSIDERAÇÕES GERAIS

- ✓ Os trabalhadores que apresentem sintomas da doença ou saibam que estão doentes têm o dever de informar o empregador e de não comparecer ao trabalho, prevenindo a infecção dos seus colegas e superiores hierárquicos;
- ✓ Todos os trabalhadores têm ainda o dever de utilizar adequadamente os dispositivos e equipamentos de segurança, saúde e higiene;
- ✓ Os trabalhadores mantêm o dever de trabalhar, um mero receio ou risco abstracto de infecção não autoriza a não prestação do trabalho;
- ✓ Contudo, os trabalhadores particularmente vulneráveis à infecção por COVID-1, como os trabalhadores com idade superior a 60 anos, os portadores de doença crónica considerada de risco (doentes com problemas imunológicos, doentes renais, hipertensos, diabéticos, doentes cardiovasculares, doentes portadores de doença respiratória crónica e doentes oncológicos) e mulheres grávidas ou com filhos menores de 12 anos a seu cargo, consideram-se dispensados da actividade laboral presencial, quer a entidade seja pública ou privada. Estes trabalhadores podem ser sujeitos ao regime de trabalho no domicílio (teletrabalho). Independentemente de poderem prestar teletrabalho ou não, os trabalhadores mantêm sempre o direito à remuneração.
- ✓ As faltas por motivos de quarentena de trabalhadores que chegaram recentemente ao país ou que estejam sob suspeita de estar infectados são consideradas justificadas. O empregador é obrigado a remunerar os 14 dias de quarentena, no primeiro caso, ou a totalidade dos dias em que o trabalhador esteja em quarentena obrigatória, no segundo;

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

- ✓ As faltas dadas por trabalhadores, para assistir membros do seu agregado familiar que tenham sido infectados, são justificadas. No entanto, apenas são remunerados os dias de falta, até um limite de 8 por ano;
- ✓ As faltas dadas por trabalhadores por estarem infectados, são justificadas. O trabalhador continua a receber a totalidade da remuneração por um período de dois meses e enquanto não for assumida a modalidade de protecção na doença pela entidade gestora da protecção social obrigatória, o empregador é obrigado a pagar 50% do salário base, entre o 3º e o 12º mês;

- ✓ As faltas por suspensão da actividade laboral são igualmente justificadas, devendo o empregador proceder ao pagamento integral e pontual dos salários;
- ✓ É proibida a cessação de contratos de trabalho com fundamento na ausência dos trabalhadores do local de trabalho. No entanto, o empregador poderá aplicar outras medidas disciplinares aos trabalhadores que mantenham o dever de laborar;
- ✓ O empregador está legalmente obrigado a implementar e aplicar um plano de contingência, que preveja as medidas elencadas nos números anteriores e outras que se revelem necessárias para diminuir o risco de propagação do Covid-19 nas suas instalações e melhorar as condições de saúde e higiene no local de trabalho.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS DOS TRABALHADORES

A marcação do período de férias deve ser feita, na medida do possível, por acordo entre o empregador e o trabalhador. Não obstante, na falta de acordo, a marcação das férias é decidida pelo empregador.

Sem prejuízo da afixação do plano de férias até dia 31 de Janeiro, a paragem total ou parcial da actividade do centro de trabalho por motivos ligados ao empregador pode ser considerada para efeitos de direito ao gozo de férias, sempre que imperativos económicos da empresa o justifiquem.

Desta forma, não obstante a antecipação de férias poder vir a ser questionada, estando verificados os pressupostos elencados no parágrafo anterior, o empregador poderá decidir antecipar as férias dos trabalhadores.

Por outro lado, importa notar que a antecipação das férias poderá ser uma medida benéfica para os trabalhadores com receios de exposição agravada ao vírus pela presença no local de trabalho.

### MODIFICAÇÃO TEMPORÁRIA DE FUNÇÕES DOS TRABALHADORES

O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador do posto de trabalho ou encarregá-lo de serviços próprios de diferente categoria ocupacional, desde que da transferência não resulte modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador.

Se ao posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder remuneração mais elevada, o trabalhador tem direito a essa remuneração.

A transferência temporária não pode durar mais de 15 meses.

Se o posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder a menor remuneração, o trabalhador continua a receber a remuneração do posto de trabalho anterior e mantém os restantes direitos desse mesmo posto.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

A suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao empregador verifica-se sempre que este esteja temporariamente impedido ou dispensado de receber o trabalho de todos ou parte dos trabalhadores da empresa ou centro de trabalho, pela (neste caso) verificação de uma situação de calamidade/de força maior, que obrigue ao encerramento temporário do centro de trabalho ou à diminuição temporária da laboração.

Os trabalhadores cuja actividade laboral esteja suspensa face à pandemia têm as suas faltas justificadas e têm o direito a receber o pagamento integral e pontual dos salários.

Se o estabelecimento não retomar o funcionamento por um período de até 6 meses, o empregador pode, mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho, declarar os contratos extintos por caducidade, pagando aos trabalhadores uma compensação.

Se o estabelecimento não retomar o funcionamento por um período de até 6 meses, o empregador pode, mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho, declarar os contratos extintos por caducidade, pagando aos trabalhadores uma compensação.

Cessado o impedimento, o empregador deve afixar no centro de trabalho a informação da data de reinício da laboração e notificar os trabalhadores com contratos suspensos, por meio apropriado, para que retornem ao trabalho.

Nesta situação, o empregador poderá entrar no regime de recuperação de interrupção do trabalho, que ocorre em situações de paragem da actividade com interrupção colectiva do trabalho num centro de trabalho ou parte deste por razões de força maior que não sejam resultantes de greve ou outras situações de conflito laboral, nem de férias ou dias feriados e permite que as horas de trabalho perdidas possam ser recuperadas nos seis meses seguintes.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

### TEMPO DE TRABALHO

O período normal de trabalho semanal poderá ser alargado até 54 horas, quando esteja em execução um horário de recuperação.

O período normal de trabalho diário poderá ser alargado até 10 horas diárias nos casos em que esteja em execução um horário de recuperação, sem prejuízo da possibilidade de recurso ao trabalho extraordinário, permitida por esta circunstância de força maior.



### DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJECTIVAS

Ocorrendo motivos económicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos.

Para tal, o empregador pode utilizar o instrumento do despedimento individual por causas objectivas (se pretender despedir até 20 trabalhadores) ou o despedimento colectivo (se pretender despedir mais de 20 trabalhadores).

A cessação dos contratos por uma das formas previstas implica um procedimento específico, definido por lei, junto da Inspeção Geral do Trabalho, tendo os trabalhadores direito a receber uma compensação.

Em alternativa, o empregador poderá tentar chegar a acordo com os trabalhadores, cessando o contrato por mútuo acordo (sendo esta uma via muito mais célere e com menor controlo por parte das Autoridades).

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

A situação pandémica que estamos a viver já está a afectar as empresas, que com o abrandamento da economia, realizarão menor encaixe financeiro, pondo em risco o cumprimento pontual das suas obrigações.



### RECOMENDAÇÕES

A empresa deverá fazer uma análise sobre o impacto do coronavírus na sua capacidade de satisfazer obrigações, bem como o potencial impacto sobre os seus parceiros (Clientes/Fornecedores), por forma a perspectivar com maior clareza quais as dificuldades que poderão ser sentidas e preparar-se devidamente para elas (por exemplo sustendo investimentos e avaliando os mecanismos que poderá utilizar em caso de incumprimento da contraparte)

A empresa deve, igualmente, analisar os contratos que detém, percebendo se existem cláusulas que versem sobre eventos de força maior/alteração de circunstâncias, a sua abrangência e consequências, tendo especial atenção à existência de cláusulas que obriguem e coloquem prazo para a notificação à contraparte destas situações

Deve ainda avaliar se nesses contratos existem cláusulas de cross-default (que provocam o vencimento antecipado de todas as prestações quando há incumprimento de uma), uma vez que são cláusulas bastante gravosas para o devedor, devendo este ter uma resposta já preparada caso se veja na iminência de incumprir e fazer accionar tais cláusulas

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

---

### RECOMENDAÇÕES

Manter um registo detalhado dos impactos da pandemia na empresa (no seu funcionamento interno, bem como nas suas transacções), guardando o registo de todas as comunicações trocadas com Clientes e Fornecedores. Ambos podem ser essenciais em caso de litígio.

Se possível, será preferível renegociar os contratos (pedindo por exemplo um período de carência/sanação), uma vez que a via litigiosa deve ser sempre a última opção, pelos custos judiciais e pela morosidade inerente a um processo judicial.

Analisar as apólices de seguro subscritas, verificando se cobrem situações de pandemia/eventos de força maior e caso assim seja, perceber como podem ser accionadas com sucesso.

### CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES

O devedor encontra-se sempre vinculado a um dever acessório de informar a contraparte em caso de impossibilidade (ainda que potencial) de cumprir as suas obrigações para com o credor.

Não realizar a prestação na data do vencimento corresponde a um comportamento ilícito, mas o devedor poderá provar que tal comportamento não é censurável, tendo em conta as circunstâncias do caso concreto, afastando assim o dever de indemnizar.

O não cumprimento de obrigações em virtude da actual pandemia poderá qualificar-se como um caso de força maior (qualquer impedimento imprevisível, inevitável e fora do controlo do devedor, que tornará a prestação de uma das partes absolutamente impossível de realizar), tendo em conta a imprevisibilidade, gravidade e excepcionalidade deste evento, conduzindo à extinção da obrigação e consequente exoneração do devedor perante o credor.

# IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

---

## CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES

Porém, para produzir esses efeitos, o cumprimento da obrigação deve ter-se tornado objectivamente impossível e não apenas mais oneroso. Ou seja, deve corresponder ao surgimento, sem que o devedor para isso tenha contribuído, de uma barreira objectiva inultrapassável para o devedor ou qualquer pessoa que o possa substituir, impedindo-o de cumprir o contrato estabelecido pelas partes.

Se a impossibilidade objectiva é apenas temporária, deve meramente ser admitida a suspensão da obrigação enquanto durar o impedimento, período no qual o devedor não responde pelos danos que causar com o atraso no cumprimento, ao credor.

Sempre que haja impossibilidade do cumprimento da obrigação (definitiva ou temporária), o credor também fica desonerado de cumprir a sua contraprestação e tem o direito a exigir a restituição do que já tiver prestado (sempre de acordo com o Princípio da Boa Fé).

Por outro lado, há ainda a possibilidade de opor a excepção de não cumprimento, se as obrigações tiverem o mesmo prazo de vencimento e o devedor não efectuar a sua prestação.

Se o que aconteceu foi que o cumprimento se tornou mais oneroso (não sendo impossível), é de equacionar a aplicação do regime da alteração de circunstâncias, que permite à parte prejudicada por essa alteração pedir a resolução do contrato ou a sua modificação, ainda que em certos casos se admita que a onerosidade excessiva seja comparável à impossibilidade objectiva, provocando os mesmos efeitos que esta.

Nos casos em que o devedor quer cumprir a sua obrigação, mas o credor não a aceita ou não pratica os actos necessários ao cumprimento, poderá equacionar-se a existência de mora do credor, passando o risco de uma eventual impossibilidade da obrigação a correr pela conta deste. Nessas situações, o credor, para além de não ficar exonerado da sua contraprestação, pode ainda ter de indemnizar o devedor pelas despesas incorridas com o oferecimento da prestação e/ou guarda do seu objecto.

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

### CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES

Por último, destacar que para a alegação de quaisquer das soluções anteriores, deve ser devidamente provada a ligação causal entre as circunstâncias provocadas pela pandemia do Covid-19 e a impossibilidade de cumprir a obrigação acordada e que não se poderia, de forma razoável, prever o evento em causa nem as suas consequências no momento da celebração do contrato, devendo ter-se em conta os riscos próprios do contrato, as suas cláusulas concretas, a equidade da solução adoptada e o respeito pelo Princípio da Boa Fé.

Os efeitos não são automáticos, sendo sempre necessária uma prova segura. Dessa forma, é essencial uma adequada documentação probatória para a eventualidade de ser necessário invocar alguma destas situações.



## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

---

À semelhança do que tem acontecido um pouco por todo o mundo, o Governo Angolano já começou a tomar medidas de prevenção e combate ao Covid-19, tendo inclusive sido decretado o Estado de Emergência.

Para já, o leque de medidas ainda não é extenso, sendo previsível que à medida que a pandemia se espalhar em solo Angolano, sejam tomadas medidas cada vez mais restritivas. Com a declaração do Estado de Emergência poderão ser limitados direitos fundamentais, com um impacto acentuado na economia e na vida empresarial.

### DECRETO LEGISLATIVO PRESIDENCIAL PROVISÓRIO N.º 1/20

Este foi o primeiro pacote de medidas legislativas para fazer face à pandemia em Angola. As principais medidas adoptadas são:

- ✓ Suspensão de todos os voos comerciais e privados de passageiros de Angola para o exterior e vice-versa, excepto voos de carga;
- ✓ Fecho das fronteiras terrestres;
- ✓ Interdição da atracagem e desembarque de navios de passageiros e suas tripulações, se provenientes de outros países, excepto em relação a navios de carga;

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

### DECRETO LEGISLATIVO PRESIDENCIAL PROVISÓRIO N.º 1/20

- ✓ Proibição da realização de eventos públicos ou privados, como cultos religiosos, actividades culturais, recreativas, desportivas, políticas, associativas, turísticas, ou quaisquer outras, que aglomerem mais de 200 pessoas;
- ✓ Todos os estabelecimentos, públicos e privados, que se mantiverem abertos ao público, devem criar as condições adequadas e acessíveis para a higiene das mãos, com sabão e água corrente ou desinfectante à base de álcool
- ✓ Recomendação para que se evite o contacto pessoal próximo bem como a participação em reuniões não necessárias e a realização de viagens não essenciais
- ✓ Todos os passageiros que desembarcaram nos aeroportos angolanos até às 0:00 horas do dia 20 de Março de 2020 devem ficar em casa por um período de 14 dias
- ✓ Os Trabalhadores que por força deste Decreto tenham de se manter em quarentena, devem ter as suas faltas justificadas.

### DECRETO EXECUTIVO N.º 001/20

Este Decreto foi emitido pela Ministra da justiça e dos Direitos Humanos de Angola, estabelecendo a suspensão dos serviços de Registos e Notariado, Identificação Civil e Criminal, Guiché Único da Empresa e Balcão Único do Empreendedor, entre outros.

Exceptuam-se os serviços mínimos (registo de óbitos, por exemplo), os serviços urgentes e a constituição de sociedades comerciais online.



## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

---

### DECRETO PRESIDENCIAL N.º 81/20

Declara o estado de emergência, com início às 0h:00 do dia 27 de Março de 2020, cessando às 23h:59 do dia 11 de Abril de 2020, podendo ser prorrogado. Não obstante, o decreto prevê que apenas entrará em vigor às 0h:00 do dia 28 de Março de 2020.

Nos termos deste Decreto, é parcialmente suspenso, o exercício dos seguintes direitos fundamentais:

- ✓ Direito de residência, circulação e migração para qualquer parte do território nacional;
- ✓ Direito de circulação internacional;
- ✓ Direitos de propriedade e de iniciativa económica privada
- ✓ Direitos gerais dos trabalhadores
- ✓ Direito à greve
- ✓ Direito de reunião e de manifestação
- ✓ Direito de liberdade de culto

Os efeitos da presente do presente decreto não são extensivos, em caso algum, aos direitos à vida, à integridade pessoal, à identidade pessoal, à capacidade civil e à cidadania, à não retroactividade da lei criminal, à defesa dos arguidos, à liberdade de consciência e de religião e à liberdade de expressão e de informação.

### DECRETO EXECUTIVO N.º 122/20

Determina que todas as empresas públicas e privadas e outras entidades abrangidas pela Lei Geral do Trabalho devam elaborar e aplicar planos de contingência ao abrigo do Decreto Legislativo Presidencial Provisório n.º 1/20.

Por outro lado, este Decreto vem implementar uma alteração bastante relevante ao regime da suspensão do contrato de trabalho. O empregador passa a manter a obrigação de pagamento pontual e integral da remuneração.

Impõe a justificação das faltas dadas pelos trabalhadores durante o período de quarentena (14 dias a contar da reentrada em Angola ou quarentena obrigatória imposta pelas autoridades sanitárias).

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO


---

### Decreto Presidencial n.º 82/20

Este Decreto vem definir as medidas concretas que irão vigorar durante o período de vigência do Estado de Emergência, designadamente, relativas a:

- ✓ Circulação e permanência de pessoas na via pública
- ✓ Estão interditas as entradas e saídas do território Angolano
- ✓ Quarentena obrigatória
- ✓ Encerramento dos serviços públicos da Administração Central e Local do Estado
- ✓ Dispensa da actividade laboral presencial para cidadãos potencialmente frágeis
- ✓ Proibição da cessação de contratos de trabalho com fundamento na ausência dos trabalhadores

- ✓ Encerramento de estabelecimentos comerciais e unidades industriais não essenciais à vida colectiva
- ✓ Proibição de reuniões e manifestações que juntem mais de 50 pessoas
- ✓ O pagamento de impostos sobre importação de bens alimentares, medicamentos e outros bens essenciais
- ✓ Serviços mínimos de mobilidade
- ✓ Suspensão de todos os prazos legais de caducidade e prescrição de acções e direitos, durante o período do Estado de Emergência
- ✓ Caducidade de documentos oficiais



A informação acima expressa baseia-se nos factos e pressupostos que nos foram transmitidos, que assumimos como completos e precisos. Inexatidões ou omissões de quaisquer factos ou uma alteração de qualquer dos factos ou pressupostos que serviram de base poderá exigir a modificação da totalidade ou de parte desta informação.

A informação é baseada na lei e em interpretações administrativas e judiciais vigentes à data deste memorando, sujeitas a alterações. O parecer não é vinculativo para as autoridades fiscais nem para os tribunais e, como tal, não asseguramos que estas entidades não tomarão uma posição contrária às opiniões contidas neste documento.

Em caso de alteração dos fatos, pressupostos, leis ou interpretações da lei, a presente informação carecerá de reavaliação à luz de tais alterações.

Não nos responsabilizamos pela atualização desta informação após a data da sua elaboração.

---

**MC&A**  
ASSOCIADOS