

# Boletim Laboral

## CABO VERDE

NOVEMBRO 2020



### OPINIÃO

#### **O novo (e último?) regime de *layoff*, à luz da Lei n.º 103/IX/2020, de 20 de outubro**

No passado dia 29 de outubro foi publicada a Lei n.º 103/IX/2020 que procede à primeira alteração à Lei n.º 97/IX/2020, de 23 de julho, que estabelece medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia da COVID-19, através do regime simplificado de suspensão de contrato de trabalho.

Após dois regimes simplificados de suspensão do contrato de trabalho, a mais recente medida vem apresentar novidades face aos primeiros regimes, destacando-se, como se verá, a possibilidade de os trabalhadores prestarem trabalho, ainda que parcialmente, assemelhando-se ao regime de *layoff* parcial existente noutras jurisdições de matriz lusófona.

Assim, foi aditado o artigo 10.º-A à lei anteriormente em vigência, nos termos do qual pode o empregador solicitar a prestação de trabalho ao trabalhador abrangido pelo regime de suspensão de contrato de trabalho, até ao limite máximo de 40% da sua carga horária de trabalho mensal ou proporcional, consoante o tipo de contrato de trabalho.

Esta solicitação deve ser precedida de informação prestada ao trabalhador relativamente às horas de trabalho a prestar, devendo a entidade empregadora manter um registo escrito das horas prestadas, registo este que deve conter, também, a assinatura do trabalhador.

A prestação de trabalho, apesar de fazer com que trabalhador e empregador fiquem vinculados aos direitos e obrigações típicos do contrato de trabalho, não confere qualquer outro direito retributivo ao trabalhador além do benefício de 70% da retribuição, já praticado nos regimes anteriores de *layoff*.

Era premente um regime diferente (do que o regime que vigorava) e que visasse a revitalização da atividade das empresas, contudo tal regime surge num momento em que a atividade turística, que representa, segundo dados de 2019, 21,9% do Produto Interno Bruto de Cabo Verde, encontra-se totalmente estagnada desde abril de 2020.

A indústria hoteleira, bem como todas as outras indústrias que se encontram em conexão com a atividade turística, encontram-se desde abril do presente ano sem qualquer fonte de rendimento, não tendo sido, até à data, aprovadas quaisquer medidas que, de forma eficaz, colocassem termo à situação vivenciada em Cabo Verde.

Por outro lado, estas empresas encontram-se, também desde abril, a custear 35% do vencimento dos seus trabalhadores, sem qualquer contrapartida, enquanto mantém todas as despesas inerentes a serviços inalienáveis, tais como fornecimento de água e luz, bem como com a necessidade de gerirem as suas dívidas perante os seus fornecedores.

A presente Lei vigorará até 31 de dezembro de 2020, contudo se a mesma não for acompanhada de perto por políticas eficazes de apoio às empresas, com vista a salvaguardar a sua sustentabilidade bem como a manutenção dos postos de trabalho, não se antevê nada mais que a continuação do asfixiar das empresas e, consequentemente, da economia de Cabo Verde.

## JURISPRUDÊNCIA

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

#### *Abandono do posto de trabalho; indemnização por falta de aviso-prévio; despedimento ilícito.*

O caso em apreço prendia-se com a análise da situação de uma trabalhadora que, sem comunicar formalmente à sua entidade empregadora, decidiu não comparecer ao serviço, não tendo apresentando qualquer justificação para o efeito.

Isto porque no dia 16 novembro de 2014, a trabalhadora desmaiou no seu posto de trabalho tendo sido aí socorrida e conduzida ao hospital. No dia seguinte, a trabalhadora apresentou-se de novo no seu posto de trabalho e entregou à sua entidade empregadora uma carta, acompanhada de atestado médico, da qual constava o pedido para que fossem alteradas as suas funções e, caso o seu pedido não fosse atendido, que permaneceria no seu local de trabalho a aguardar ordens de serviço.

Acontece, contudo, que depois desse dia a trabalhadora não mais regressou ao seu local de trabalho, não tendo prestado qualquer trabalho após o dia 17 de novembro de 2014.

Além de não justificar a sua ausência, a trabalhadora nunca deu conta à entidade empregadora sobre o seu paradeiro, pelo que esta última deixou de lhe pagar

a retribuição a partir do mês em que esta começou a faltar.

Cerca de 3 meses depois da primeira ausência, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora comunicação nos termos da qual considerava o contrato rescindindo à data da primeira falta, facto impugnado pela trabalhadora, porquanto alegava que o despedimento de que foi alvo era ilícito, uma vez que não fora precedido de processo disciplinar.

O Tribunal deu razão à entidade empregadora, considerando que não seria necessário o processo disciplinar nem sequer a comunicação, uma vez que, ao contrário do que ocorre com a legislação portuguesa, a legislação cabo-verdiana não exige que qualquer comunicação seja feita à trabalhadora a menos que o empregador pretenda obter a indemnização pela falta de pré-aviso.

## PRAZOS E ALERTAS

Prazo para comunicar a intenção de recorrer ao regime da suspensão do contrato de trabalho nos termos da Lei n.º 103/IX/2020, de 29 de outubro – tendo a lei entrado em vigor a 30 de outubro de 2020 o prazo limite para realizar a comunicação é o dia 30 de novembro de 2020.

Miranda & Associados

24 de novembro de 2020

Para mais informações, por favor contacte:

<b>MAFALDA OLIVEIRA MONTEIRO</b> Mafalda.Monteiro@mirandalawfirm.com
<b>NUNO GOUVEIA</b> Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com
<b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
<b>PEDRO BORGES RODRIGUES</b> 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.