

# Boletim Laboral

## Cabo Verde

NOVEMBRO 2021



### OPINIÃO

Foi no passado dia 17 de novembro que se iniciou na Cidade da Praia a 24.ª edição da Feira Internacional de Cabo Verde (FIC). No discurso de abertura, o Primeiro-Ministro de Cabo Verde informou que o Governo pretendia aprovar um pacote de medidas de apoio às empresas e ao investimento. Dizia Ulisses Correia que as medidas de apoio seriam reforçadas com nove mil milhões de escudos (cerca de oitenta e um milhões de euros), em linhas de crédito para a retoma económica que deverão ser lançadas já no próximo ano, juntamente com a criação do fundo de impacto para micro, pequenas e médias empresas.

No seu discurso de abertura, perante diversos empresários, estrangeiros e nacionais, o Primeiro-Ministro avançou que era intenção do Governo proceder, já durante o próximo ano de 2022, a alterações substanciais e de reforma ao regime de Segurança Social vigente, bem como ao Código Laboral, prevendo-se uma revisão a este diploma já a ser discutida no primeiro semestre do ano.

*“Vamos ter de mexer no Código Laboral, sim, para flexibilizar, mas para introduzir maiores níveis e melhores níveis de produtividade no trabalho”,* referiu o Primeiro-Ministro.

Sublinhando a importância das instituições reconhecerem que o país está a viver um momento difícil, garantiu que a presente situação se tratava de uma situação transitória e que o Governo iria fazer tudo o que se encontrasse ao seu alcance para que a recuperação da economia nacional acompanhasse a recuperação da economia mundial.

Dados do Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde apontam que até ao terceiro trimestre de 2021 foram investidos na economia 36 mil milhões de escudos (cerca de trezentos e vinte e seis milhões de euros) direcionados à proteção das empresas e do emprego. Grande parte deste montante assumiu a forma de apoio direto à tesouraria das empresas, bem como as medidas aprovadas nos sucessivos regimes especiais de suspensão coletiva do contrato de trabalho que têm vindo a ser aprovadas em Cabo Verde.

A mais recente Lei sobre o regime simplificado de suspensão coletiva do contrato de trabalho foi aprovada no passado dia 12 de novembro, consubstanciando a quinta alteração à Lei n.º 97/IX/2020, de 23 de julho.

Além da renovação das medidas já existentes e da prorrogação do regime para as empresas abrangidas pelo seu âmbito, medidas que são sempre de saudar, outras medidas foram adotadas tais como a proibição das empresas em denunciar contratos a termo certo durante a abrangência da medida e durante um período imediatamente posterior, bem como limites à abrangência do regime, passando as empresas a estar impossibilitadas de colocar mais de 70% dos seus trabalhadores sob este regime.

## JURISPRUDÊNCIA

### Tribunal da Relação do Barlavento – Acórdão de 12/03/2018

#### CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO; PODER DIRETIVO DA ENTIDADE EMPREGADORA; DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA POR FACTO IMPUTÁVEL À ENTIDADE EMPREGADORA; CONCEITO DE JUSTA CAUSA.

O caso em apreço consistia num trabalhador que invocou justa causa de resolução do contrato de trabalho por facto imputável à entidade empregadora, resolução esta que foi impugnada pela entidade empregadora. O trabalhador alegava, em suma, que recebia um complemento de funções mensal no montante de CVE 30.000\$00 e que o mesmo lhe foi retirado por decisão unilateral da entidade empregadora. Além disso, o trabalhador alegou ainda que durante um período de dois meses não lhe foi paga qualquer retribuição. Por outro lado, a entidade empregadora invocara a alteração de funções do trabalhador uma vez que transitou de uma função mais complexa para uma função menos complexa e que tal função não implicava o pagamento do complemento de funções. A entidade empregadora alegou ainda razões de organização interna e de contenção de custos para retirar este complemento de funções. Quanto ao alegado atraso no pagamento das retribuições, a entidade empregadora invocou que as mesmas não foram pagas até ao último dia do mês, como seria habitual, contudo foram pagas durante os primeiros dias do mês seguinte àquele que diziam respeito.

Em primeiro lugar, o Tribunal entendeu que, relativamente ao complemento de funções, estava em causa uma prestação retributiva com carácter regular e periódico pelo que seria ilegítima a decisão unilateral da entidade empregadora quando retirou tal complemento da retribuição total que este auferia.

Por outro lado, e de forma mais relevante, o Tribunal decidiu não estar em juízo uma situação de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador devido à errónea atuação deste último ao resolver o seu contrato de trabalho, sem protestar contra a decisão unilateral da entidade empregadora. O Tribunal não considerou ainda estar demonstrado que os factos imputados à entidade empregadora e que presidiram à decisão do trabalhador em resolver unilateralmente o contrato de trabalho tenham produzido consequências de tal forma graves que tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, tornando inexigível, em concreto e de acordo com as regras da boa-fé, que o trabalhador permanecesse ligado à sua entidade empregadora (cumpre salientar que a decisão emitida pela entidade empregadora só produziria efeitos uns dias após a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador).

Isto porque apesar do Tribunal considerar que a ordem de serviço emanada pela entidade empregadora no sentido de retirar o complemento de funções e de alterar as funções do trabalhador era ilegal, considerou o Tribunal que o trabalhador não agiu corretamente por ter resolvido o seu contrato de trabalho com efeitos imediatos em detrimento de protestar as ordens ilegítimas da entidade empregadora, aguardando, conseqüentemente, uma reação por parte da entidade empregadora. Não tendo ocorrido tal conduta, o Tribunal entendeu, a final, que a situação contratual do trabalhador não chegou a ser modificada, pelo que não considerou existir justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador

## PRAZOS E ALERTAS

Prazo para comunicar a intenção de recorrer ao regime simplificado da suspensão do contrato de trabalho nos termos da Lei n.º 3/X/2021, de 12 de novembro, termina a 12 de dezembro de 2021.

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, 2021. 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.