

# Boletim Laboral

## Cabo Verde

FEVEREIRO 2022



### OPINIÃO

#### **O ano de 2021 como uma página difícil de mudar**

Com a chegada de 2022 e a eliminação de grande parte das medidas implementadas pelo Governo em virtude da pandemia, nomeadamente medidas que visavam apoiar as empresas e os trabalhadores, o orçamento de estado para 2022 recuperou a taxa de IVA para o setor da hotelaria e restauração que, até 31 de dezembro do ano passado, foi de 10%, para os 15% que vigoravam em momento anterior à pandemia.

Num momento em que a atividade turística e hoteleira retoma de forma lenta e longe daquilo que se verificava antes da pandemia, os empresários deste setor veem-se novamente sufocados por medidas austeras, nomeadamente o aumento do IVA para a taxa de 15%. Com efeito, se por um lado um aumento do IVA se reflete diretamente num aumento da receita arrecadada pelo Estado, por outro lado é um aumento que as empresas irão refletir no preço final dos produtos apresentados aos consumidores.

Num país que depende fortemente do turismo, representando cerca de 25% do Produto Interno Bruto (PIB), os empresários afetados receiam que as subidas dos preços nestes setores levem a que outras ofertas de destinos concorrentes se tornem mais atrativas, nomeadamente em destinos onde a taxa de IVA no setor da hotelaria e restauração se mantém nos 6%.

A somar a isto, foi também decidido pelo Governo de Cabo Verde que o regime simplificado da suspensão coletiva do contrato de trabalho que vigorou até 31 de dezembro de 2021 não seria estendido para 2022.

O fim do regime simplificado da suspensão coletiva do contrato de trabalho implica, necessariamente, que as empresas, onde os efeitos da pandemia ainda são sentidos, recorram ao regime normal de suspensão coletiva do contrato de trabalho previsto no Código Laboral para fazer face ao número reduzido de turistas em Cabo Verde. Importa salientar que este regime apresenta custos mais elevados para as empresas do que o regime simplificado que vigorou em 2021.

Além disso, as empresas que se viram na necessidade de recorrer ao regime simplificado da suspensão coletiva do contrato de trabalho encontram-se bloqueadas, pelo menos durante os cento e vinte dias imediatamente após a cessação desta medida, de fazer cessar contratos de trabalho, por denúncia por decurso do termo, por despedimento coletivo e por despedimento por extinção do posto de trabalho.

Apesar de se começar a verificar alguma retoma de turistas, o Governo deveria equacionar a manutenção de algumas medidas de apoio às empresas e aos trabalhadores durante o ano de 2022, uma vez que a pandemia não terminou em 2021 e ainda existe bastante incerteza sobre a retoma de turistas de acordo com os níveis anteriores ao início da pandemia.

## 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 em determinado dia, 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. 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 após a primeira ausência, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação nos termos da qual considerava o contrato rescindido 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 noutras legislações (nomeadamente a portuguesa), a lei 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

### Afixação do Mapa de Pessoal

Até 31 de Março, afixar em local facilmente acessível e visível para os trabalhadores o mapa de pessoal, devendo o mesmo ser enviado, juntamente com três cópias, ou em suporte informático ou por acesso em banco de dados, com dados atualizados em relação ao mês de Fevereiro transato, à Inspeção Geral do Trabalho, no Concelho da Praia, em relação aos trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas ilhas de Sotavento (Maio, Santiago, Fogo e Brava), ou à Delegação Regional da Inspeção Geral do Trabalho em São Vicente, em relação aos trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas ilhas de Barlavento (Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal e Boa Vista).

O mapa de pessoal deve conter relativamente a cada um dos trabalhadores da empresa, entre outras informações, o nome completo, a categoria profissional, a retribuição base e outras prestações retributivas, a data de admissão e o período agendado de férias.

Para mais informações, por favor contacte:

**MAFALDA OLIVEIRA MONTEIRO**  
Mafalda.Monteiro@mirandalawfirm.com

**NUNO GOUVEIA**  
Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**  
Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**PEDRO BORGES RODRIGUES**  
Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2022. 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.