

Boletim Laboral

Cabo Verde

AGOSTO 2023



OPINIÃO

Alteração do regime legal de licença de paternidade e maternidade

Foi promulgada a Lei n.º 32/X/2023, de 4 de agosto (doravante “Lei 32/X/2023”), que veio introduzir alguns preceitos legais relativos às licenças de maternidade e paternidade constantes do Código Laboral.

Assim, e em conformidade com a Lei 32/X/2023, o artigo 271.º do Código Laboral passa a estipular que a licença de maternidade de uma trabalhadora passa a ter a duração de 90 dias, em detrimento de 60 dias.

De igual modo, é igualmente alargada a licença de paternidade cujo prazo passou a ser de 10 dias úteis obrigatórios, gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho, em detrimento de 2 faltas consecutivas justificadas por ocasião do nascimento do filho.

Tal como é indicado no preâmbulo da Lei 32/X/2023, a instituição de uma licença de paternidade visa terminar com uma situação discriminatória entre funcionários públicos do Estado e os demais trabalhadores. Ao abrigo do novo Regime Jurídico do Emprego Público, aprovado pela Lei núm. 20/X/2023, de 24 de março, os funcionários públicos passaram a ter direito a licença de paternidade de 10 dias úteis obrigatórios, sendo aquele regime extenso a todos os trabalhadores do sector privado através do número 2 do artigo 271.º do Código Laboral.

Com a aprovação da Lei 32/X/2023, a Assembleia Nacional quis implicitamente respeitar o direito à parentalidade dos trabalhadores, promovendo ainda a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, não apenas no que concerne ao emprego e condições de trabalho, mas também no âmbito do exercício dos direitos de parentalidade.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão n.º 55/2023

Valor de alçada e admissibilidade de recurso

No acórdão em análise, o Autor requereu que o despedimento levado a cabo pela Ré fosse declarado como nulo, sendo aquela condenada ao pagamento de retribuições vencidas relativas ao período de 1 ano, salários de tramitação até à reintegração, bem como férias vencidas e não gozadas. Na ação judicial, o Autor ainda requere que lhe seja paga uma indemnização por danos não patrimoniais.

Segundo a tese aventada pelo Autor, o seu despedimento não foi precedido de qualquer procedimento disciplinar e que o mesmo foi realizado de uma forma que considera como degradante e desumana. O trabalhador ainda sustenta que sempre foi um trabalhador exemplar e que nunca cometeu qualquer infração disciplinar durante a relação laboral que manteve com a Ré.

A Ré contestou defendendo que o Autor faltava repetidamente ao trabalho, tendo-lhe sido inclusive aplicado uma sanção de disciplinar de 5 dias por não ter reportado o desaparecimento de uma televisão, desaparecimento esse do qual tinha conhecimento.

A Ré alegou ainda que o Autor abandonou o seu posto de trabalho. Quando aquele solicitou o gozo das suas férias, não aguardou que as mesmas fossem aprovadas pelo seu superior hierárquico e apenas retomou as suas atividades profissionais 1 mês após o suposto término daquele período de férias. No entanto, e após ter regressado, o Autor não justificou as suas ausências. Durante aquele período de férias, e em virtude de o mesmo não ter sido aprovado e do Autor não ter retomado as suas atividades profissionais atempadamente, a Ré iniciou o respetivo processo disciplinar. Devido às suas ausências e por o seu paradeiro e moradas serem desconhecidas, a Ré fez publicar num jornal a instauração do processo disciplinar. Tendo em conta estes atos, a Ré defende que o Autor abandonou o seu posto de trabalho, pelo que o despedimento deverá ser considerado como causa justificada.

O Tribunal a quo proferiu a respetiva sentença, tendo considerado que o despedimento do Autor é nulo, tendo condenado a Ré a reintegrar o Autor no seu posto de trabalho, e, caso se opusesse àquela reintegração, a Ré deveria pagar ao Autor o montante de ECV 300.000\$00, e ainda as retribuições vencidas e vincendas desde a data de despedimento até à data de reintegração.

Inconformada com a sentença proferida pelo Tribunal a quo, a Ré recorreu da mesma, tendo sido aquele recurso não admitido pelo Tribunal da Relação do Sotavento.

Em sede de primeira instância, as partes concordaram que o valor da ação era no montante de ECV 450.000\$00 e, tal como decorre do artigo 287.º do Código de Processo Civil, o valor da ação será aquele acordado pelas partes. Já o artigo 587.º do Código de Processo Civil estipula que uma sentença apenas é passível de recurso nas causas cujo valor seja superior à alçada do Tribunal. Assim, e tendo em conta que a Lei n.º 88/VII/2011, de 14 de fevereiro estipula a alçada do tribunal de comarca em ECV 500.000\$00, e tendo em conta que as partes acordaram que o valor da ação era de ECV 450.000\$00, o Tribunal da Relação do Sotavento não admitiu o recurso.

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, 2023. 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.