

BOLETIM LABORAL

// Cabo Verde

FEVEREIRO 2025



OPINIÃO

A saga dos prazos processuais no direito do trabalho

O Código de Processo de Trabalho (CPT) foi concebido, há mais de 30 anos, para responder às especificidades das relações laborais, com a intenção de assegurar celeridade e eficiência na resolução de conflitos entre empregadores e trabalhadores. Contudo, é inegável que a legislação processual não acompanha adequadamente as transformações sociais, tecnológicas e jurídicas que vêm ocorrendo nas últimas décadas. Um dos principais pontos que suscitam críticas atualmente é a rigidez dos prazos processuais, que se mostram insuficientes diante da complexidade de muitos litígios contemporâneos.

O cenário laboral atual apresenta disputas cada vez mais complexas, exigindo das partes e dos seus representantes maior tempo para uma análise técnica e criteriosa. No entanto, o CPT ainda mantém prazos de contestação e recurso consideravelmente mais curtos em comparação ao estabelecidos no Código de Processo Civil (CPC), que oferece prazos mais amplos, permitindo maior aprofundamento na argumentação e apresentação de provas. Enquanto o CPC busca equilibrar celeridade com segurança jurídica, o CPT, em muitos casos, prioriza a rapidez de forma desproporcional, podendo sacrificar a qualidade do exercício dos direitos de acção judicial e de contraditório, bem como das próprias decisões.

Além disso, os prazos reduzidos do CPT podem gerar dificuldades práticas para as partes. A contestação, por exemplo, requer uma análise minuciosa dos factos, contratos e documentos apresentados na petição inicial. Um prazo curto leva a erros e omissões, prejudicando uma das partes (em regra, a entidade empregadora, mas podendo ser igualmente o trabalhador em acções de responsabilidade civil), especialmente em disputas mais técnicas ou de maior complexidade. Da mesma forma, nos recursos, prazos mais amplos poderiam garantir que as questões fossem debatidas de maneira mais detalhada e eficiente nos tribunais superiores, contribuindo para a construção de precedentes mais sólidos e consistentes.

Portanto, é essencial que se considere uma reforma do CPT que equipare os prazos de contestação

e recurso aos estabelecidos pelo CPC. Essa mudança traria maior paridade entre os processos civis e laborais, bem como alinharia o sistema processual laboral às exigências de um contexto jurídico e social em constante transformação.

A revisão do CPT é uma necessidade urgente. Uma legislação atualizada e em sintonia com os princípios constitucionais de ampla defesa e contraditório não apenas fortalecerá a Justiça do Trabalho, mas também trará maior confiança e previsibilidade ao sistema jurídico como um todo.

JURISPRUDÊNCIA

TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO SAL

[Auto de processo sumário laboral n.º 11/2023-24](#)

No acórdão em apreciação, o Autor trabalhador propôs uma ação declarativa de condenação contra a Ré, na qual formulava o pedido que i) o processo disciplinar levado contra si a cabo fosse nulo; ii) se assim não fosse decidido que o tribunal declarasse que não tivesse existido qualquer infração disciplinar; iii) o seu despedimento fosse considerado sem justa causa; iv) pagamento da diferença salarial em virtude de discriminação salarial em relação a um colega de trabalho e; v) pagamento de danos sofridos resultantes de assédio moral.

Através da Sentença proferida no dia 21 de junho de 2024, o Tribunal Judicial da Comarca do Sal declara que os créditos relativos ao despedimento do Autor prescreveram no dia 8 de dezembro de 2023. O Tribunal funda este entendimento no facto do contrato do vínculo laboral do Autor com a Ré ter terminado no dia 9 de dezembro de 2021. No dia 8 de dezembro de 2022, o Autor requer a notificação judicial avulsa da Ré, de forma a interromper o prazo de prescrição de 1

ano estabelecido pelo artigo 6.º do Código Laboral. Desta forma, o Autor teria mais 1 ano para a interposição da ação, ou seja, até ao dia 8 de dezembro de 2023. Porém, a Autora só foi citada para a ação no dia 7 de fevereiro d 2024, data posterior àquela data.

Segundo o Autor, o seu salário, em virtude do seu horário de trabalho ter sido reduzido, o seu salário também foi concomitantemente reduzido, passando a ser inferior ao recebido por um dos seus subordinados. Segundo a tese avançada pelo Autor, esta diminuição salarial foi discriminatória e, como tal, pede que lhe sejam pagas a diferenças salariais.

Apesar do Tribunal ter reiterado que a legislação laboral cabo-verdiana e norteadada pelo princípio de igualdade e de não discriminação entre trabalhadores nacionais e expatriados, deu como provado que a diminuição da retribuição mensal do Autor foi realizada dentro dos parâmetros estabelecidos Regime Simplificado de Suspensão de Contrato de Trabalho. A Ré procedeu àquela diminuição não em virtude de um qualquer intuito discriminatório contra o Autor, ou mesmo de perseguição contra este.

No entanto, o Tribunal condenou a Ré ao pagamento da quantia de 850.000\$00 ao Autor por assédio moral infringido ao Autor. Esta decisão funda-se no facto do Tribunal ter dado como provado que houve, de facto, uma diminuição das funções do Autor para que foi contratado em virtude da pandemia da COVID-19. No entanto, a Ré não adotou a mesma política relativamente aos outros trabalhadores que detinham o mesmo cargo que o Autor, não lhes tendo diminuído o salário mensal, bem como o seu horário de trabalho. Esta conduta é violadora do dever de ocupação efetiva do Autor, pelo que o montante da indemnização é o acima indicado, ponderando o grau de culpabilidade da Ré, a sua situação económica e a do Autor.

OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA

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 Alliance, 2025. 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.