

BOLETIM LABORAL

// Cabo Verde

MAIO 2025



OPINIÃO

Um Código Laboral de acordo com os desafios de Cabo Verde

O processo de revisão do Código Laboral representa uma rara oportunidade de modernizar profundamente as relações de trabalho no país. Trata-se de um passo necessário e urgente para alinhar o quadro jurídico às realidades económicas e sociais atuais, num momento em que as empresas enfrentam novos desafios e o mercado de trabalho evolui rapidamente.

Num país altamente exposto às dinâmicas do turismo, o setor que mais contribui para o PIB, é essencial que o novo Código tenha sensibilidade e realismo. A sazonalidade do turismo, a variabilidade da procura e a natureza dos serviços exigem uma legislação laboral mais flexível e adaptável. Um regime jurídico mais rígido pode sufocar a criação de postos de trabalho e encarecer os custos operacionais.

Neste sentido, a revisão deve liberalizar certas práticas laborais desde que garantidas as proteções essenciais aos trabalhadores. Deve também incluir regulamentação específica para o setor do turismo, reconhecendo a sua natureza única e permitindo maior agilidade na contratação, formação e mobilização de mão-de-obra. Essa segmentação por setor pode ajudar a conciliar dinamismo empresarial com justiça laboral.

Ao mesmo tempo, é preciso perceber que a flexibilização não é sinónimo de perda de direitos. Pelo contrário, um mercado de trabalho mais flexível pode promover mais oportunidades formais, estimular a produtividade e atrair investimento. Um Código Laboral renovado, equilibrado e moderno será fundamental para criar um ambiente onde empresas possam prosperar e trabalhadores possam ter acesso digno e estável ao emprego.

Este é o momento de visão de futuro. Reformar o Código Laboral não é apenas uma questão técnica – é uma estratégia nacional para crescimento inclusivo e sustentável.

JURISPRUDÊNCIA

TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO SAL

Processo n.º 17/2024-25

No acórdão em apreço, o Autor, na qualidade de trabalhador, intentou ação declarativa de condenação contra a Ré, formulando os seguintes pedidos:

- i) declaração de nulidade do processo disciplinar por violação das garantias de defesa;
- ii) condenação da Ré ao pagamento, além das retribuições vencidas, de uma indemnização correspondente a 40 dias de retribuição por cada ano de serviço.

Em junho de 2024, a Chefe do Departamento de Recursos Humanos cessou funções na Ré, tendo, nos dois meses subsequentes, o Autor assumido sozinho todas as funções inerentes àquele departamento. Nessa qualidade, competiu-lhe processar o pagamento dos salários dos trabalhadores da Ré, com base na listagem previamente introduzida no sistema informático pela anterior Chefe de Departamento, antes da sua cessação de funções. Tal listagem continha um erro, determinando a transferência bancária do vencimento de uma trabalhadora que, à data, se encontrava em situação de

licença de maternidade. Após detetar o erro, o Autor contactou a referida trabalhadora, solicitando-lhe a devolução do montante indevidamente pago. Para esse efeito, facultou-lhe os dados da sua conta bancária pessoal, tendo a trabalhadora procedido à transferência do valor para a referida conta. Posteriormente, com a entrada em funções de uma nova Chefe do Departamento de Recursos Humanos, a Ré tomou conhecimento do erro no processamento salarial, bem como do facto de a devolução do montante ter sido efetuada para a conta pessoal do Autor — o qual, até então, não havia restituído os valores recebidos.

Face a esta factualidade, a Ré entendeu verificada uma quebra irreversível da relação de confiança, tendo instaurado o competente processo disciplinar, que culminou na aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

Na sentença proferida, o Tribunal julgou improcedentes todos os pedidos formulados pelo Autor, absolvendo a Ré. Fundamentou a sua decisão no facto de o Autor apenas ter procedido à restituição dos valores depositados na sua conta após interpelação expressa por parte da Ré. Tal conduta, no entendimento do Tribunal, evidenciou a intenção do Autor de se apropriar indevidamente dos valores em causa, constituindo violação grave dos deveres contratuais e legais a que estava adstrito.

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