

Boletim Laboral

CABO VERDE

FEVEREIRO 2021



OPINIÃO

Lei n.º 113/IX/2021, de 8 de janeiro – prorrogação do regime simplificado de suspensão de contrato de trabalho instituído através da Lei n.º 97/IX/2020, de 23 de julho

De acordo com a nova Lei que vem regular o regime simplificado da suspensão do contrato de trabalho (vulgo “**Layoff**”), este quarto período – considerando que o terceiro terminara a 31 de Dezembro do ano transato – mantém o pagamento de 70% da retribuição de referência dos trabalhadores, diminuindo, contudo, o encargo para as empresas, que, desta feita, é reduzido para 25% (anteriormente era suportado, em partes iguais, pelas empresas e pelo Instituto Nacional de Previdência Social).

Num período tão conturbado para a economia, é de louvar a medida do Governo de Cabo Verde em incrementar o apoio às empresas, nomeadamente às que, por imposição legal e/ou em virtude das condições sanitárias dos países emissores de turistas, não podem operar, estabelecendo-se que a medida “*aplica-se às entidades empregadoras de natureza privada e aos seus trabalhadores, do sector do turismo, eventos e atividades conexas, visando a manutenção de postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial*”, devido à pandemia COVID-19.

Com esta alteração, que produziu efeitos retroativos a 01 de Janeiro do presente ano, a entidade empregadora pode suspender o contrato de trabalho “*de todos ou alguns trabalhadores*”, com “*fundamento em dificuldades conjunturais de mercado ou motivos económicos derivados da situação epidemiológica provocada pela covid-19*”, mas “*desde que tenha tido uma quebra abrupta e acentuada de pelo menos 70% da sua faturação*”.

Além disso, as empresas continuam a poder recorrer ao mecanismo que foi introduzido pela legislação anterior e que consiste numa suspensão parcial do contrato de trabalho, podendo as empresas exigir ao trabalhador que preste o seu trabalho, ainda que em tempo reduzido face ao seu período normal de trabalho (até ao limite máximo de 40% do período normal de trabalho).

O Governo admitiu em inícios de janeiro, no parlamento, que a retoma económica em Cabo Verde, durante o ano de 2021 seria lenta, com o Governo a querer facilitar aos trabalhadores o acesso à atribuição de subsídio de desemprego, como medida mitigadora do impacto económico originado pela pandemia COVID-19.

Segundo dados do Governo, o número de trabalhadores abrangidos pelo regime simplificado da suspensão do contrato de trabalho tem vindo a diminuir ao longo dos três períodos em que vigorou este regime durante o ano de 2020, tendo abrangido, aproximadamente, 38.000 trabalhadores.

Conforme aponta o Governo de Cabo Verde, espera-se uma retoma muito lenta do turismo durante o primeiro semestre de 2021. Tendo em conta que as empresas ligadas ao sector do turismo não possuem quaisquer receitas há praticamente um ano (sendo expectável que seja mais de um ano) a par da falta de mais medidas de apoio às empresas, é urgente que o Governo de Cabo Verde crie novos pacotes de apoio às empresas, sob pena das mesmas não sobreviverem à pandemia COVID-19 e, conseqüentemente, aumentar o desemprego em Cabo Verde.

JURISPRUDÊNCIA

Supremo Tribunal de Justiça – Acórdão 72.2016

Contrato de trabalho a termo; Contrato de trabalho a tempo indeterminado; despedimento ilícito.

Neste caso, o trabalhador Autor requereu que fosse reconhecido o vínculo jurídico-laboral existente entre este e a Ré, como por tempo indeterminado. Isto porque o Autor considerou que o despedimento promovido pela Ré era ilegal e por conseguinte, nulo, por não ter sido precedido de processo disciplinar, tendo a Ré, por sua vez, contestado alegando que o contrato cessara por caducidade.

Nos autos foi dado como provado que foi celebrado entre o Autor e a Ré, a 16 de setembro de 2010, um “contrato de trabalho com termo de obra”. Constava do referido contrato que: o mesmo “terá início no dia 20 de setembro, vigorará durante o contrato celebrado entre a Autora e a Ré para a realização da obra da estrada de Lacacão na ilha da Boa Vista, podendo ser rescindido entre as partes com aviso prévio de 10 dias”.

Encontrava-se igualmente assinada pelo Autor uma declaração de quitação onde constava que “declara já ter recebido da Ré, todos os créditos a que tem direito no âmbito da cessação do vínculo que existiu até 20 de março de 2015, ou exigíveis em virtude dessa dando em consequência quitação, nada mais havendo reciprocamente a exigir”.

A esta factualidade há que acrescentar que a Ré enviou ao Autor uma comunicação datada de 24 de fevereiro de 2015 e que chegou ao conhecimento do Autor no mesmo dia, segundo a qual “rescindindo o contrato de trabalho que liga a esta empresa, rescisão esta que produzirá todos os seus efeitos a partir do próximo dia 6 de Fevereiro de 2015, data em que cessará todas e quaisquer funções laborais para a empresa”.

O Tribunal considerou que a utilização da expressão literal “próximo dia” (06 de fevereiro de 2015) poderia conduzir à ideia de que houve um manifesto lapso nessa comunicação, podendo ou devendo-se ler “06 de março de 2015” de onde consta “6 de fevereiro de 2015”, o que conduziria à conclusão de que a denúncia contratual foi exercida tempestivamente, isto é, com os dez dias de antecedência previstos contratualmente, pondo assim fim ao contrato de trabalho.

Porém, ainda que admitindo que a denúncia contratual tenha sido tempestiva, todavia, considerou o Tribunal um outro facto provado: que depois do término dos trabalhos da construção da aludida estrada de Lacacão na Ilha da Boa Vista (ou pelo menos de um dos seus troços) o Autor ainda teria continuado a trabalhar para a Ré, tendo ficado demonstrado que o Autor ainda trabalhou para a Ré durante os meses de Março e Abril nas obras “Casa Para Todos”.

Desta forma, ainda que admitindo a tempestividade e consequente validade da denúncia, tendo o Autor continuado a prestar a sua atividade laboral junto da Ré durante os meses de março e abril de 2015, ou seja, terminada a obra para que o Autor fora inicialmente contratado, e porque continuou ao serviço da Ré, considerou-se que o contrato de trabalho a termo passou a ser tido por tempo indeterminado, uma vez que deixou de existir o fundamento inicial da contratação, após o término da construção da estrada de Lacacão, ou, pelo menos, de um dos seus troços, passando o contrato de trabalho a ser considerado por tempo indeterminado.

Por tais motivos, considerou o Tribunal, que a cessação da relação jurídica laboral, por tempo indeterminado, entre a Ré e o Autor, foi ilícita, uma vez que ocorreu sem que houvesse alegação e demonstração de justa causa.

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:

<p>MAFALDA OLIVEIRA MONTEIRO Mafalda.Monteiro@mirandalawfirm.com</p>
<p>NUNO GOUVEIA Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>PEDRO BORGES RODRIGUES Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com</p>

© 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.