

# Boletim Laboral

## Cabo Verde

MAIO 2021



### OPINIÃO

#### Lei 126/IX/2021, de 23 de abril – Quebras de 70% de faturação e o aviso do Banco de Cabo Verde

O mais recente regime simplificado de suspensão do contrato de trabalho, aprovado pela Lei 126/IX/2021, de 23 de abril, entrou em vigor na mesma data da sua publicação, mas com efeitos retroativos a 1 de abril de 2021.

A Lei surge num contexto em que foram publicados dados pelo Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde que apontam no sentido de terem existido quebras no setor do turismo que ascendem a 70%, comparativamente com o ano de 2019, sendo o âmbito de aplicação restringido às “empresas privadas e trabalhadores do setor do turismo e atividades conexas, eventos, indústrias e serviços exportadores” apontando como fundamentos “a manutenção de postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial”.

O Banco de Cabo Verde (BCV) lançou o alerta no passado mês de abril sobre a problemática em torno das metas de crescimento económico para 2021, afirmando que as mesmas podem mesmo ficar em causa com a retirada “extemporânea” das medidas de apoio às empresas e famílias para mitigar a crise provocada pela pandemia.

A afirmação consta de um relatório emitido pelo BCV, num período em que o regime simplificado de suspensão do contrato de trabalho, em vigor desde abril de 2020, foi prorrogado pelo Governo.

No referido relatório, o BCV afirma que a “não imunização como esperado da população dos principais parceiros do país”, nomeadamente os mercados emissores de turistas (que aponta como sendo essencialmente o norte da Europa, Espanha e o Reino Unido) — setor que garante 25% do PIB — e “um agravamento da sua situação sanitária, aliados a um agravamento da situação sanitária internamente, poderão inviabilizar a antecipada recuperação da procura turística”.

Não fazendo uma previsão otimista para a recuperação do ramo turístico em Cabo Verde, continua esta entidade dizendo que “associando àquele risco um incremento das dificuldades financeiras do Estado, decorrente de eventuais atrasos no desembolso de ajudas orçamentais associados às démarches de reorganização de estruturas decorrente das eleições, bem como a retirada extemporânea de apoios às empresas e famílias, nomeadamente do ‘layoff’ simplificado, o crescimento do PIB poderá rondar os 3% em 2021”.

Depois de um ano de recessão económica no país com valores que se estabilizaram em 14,8% do PIB em 2020, a previsão do BCV para 2021 aponta para um acréscimo da atividade económica a rondar os 5,8%.

Note-se que, dados do Governo apontam no sentido de que 37.681 trabalhadores beneficiaram, até à presente data, do regime do *layoff* e que, apesar de não terem auferido 100% da sua retribuição mensal, foi-lhes assegurado 70% da mesma à custa dos esforços das empresas e do INPS.

Desde o anterior período de *layoff*, que representava o quarto período desde que a medida entrou em vigor em abril de 2020, foi reduzida a comparticipação das empresas no pagamento aos trabalhadores, condicionando a sua atribuição a quebras de 70% na faturação, tendo como referência de cálculo o ano de 2019 (anterior à

pandemia). Este regime manteve o pagamento de 70% da retribuição dos trabalhadores, mas diminuiu o encargo das entidades empregadoras de 35% para 25% desse montante.

Além disso, continua a ser permitido às entidades empregadoras recorrer ao trabalho parcial dos trabalhadores abrangidos pelo regime da suspensão (40% da sua carga horária mensal ou proporcional ao tipo de contrato).

Nas palavras da Ministra da Justiça de Cabo Verde, na conferência em que apresentou a Lei 126/IX/2021, de 23 de abril, *“O regresso paulatino à normalidade está em curso, com as esperanças redobradas após as chegadas das vacinas contra a covid-19 a Cabo Verde e com a previsão do início do plano de vacinação”*.

Não obstante, se por um lado será necessário que os países emissores de turistas garantam os seus próprios planos de vacinação, para que o crescimento do setor do turismo cresça, será igualmente necessário que Cabo Verde apresente garantias de segurança, de forma a que estes turistas se sintam seguros, bem como de mais medidas de apoio às empresas, sob pena de se iniciarem processos de insolvência.

## JURISPRUDÊNCIA

### Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão de 12/03/2018

**Conceito de retribuição; Poder diretivo da entidade empregadora; Despedimento com justa causa por facto imputável à entidade empregadora; Conceito de justa causa.**

Em causa estaria um trabalhador que invocara justa causa de resolução do contrato por facto imputável à entidade empregadora, resolução esta que fora impugnada. O trabalhador alegava, em suma, que recebia um complemento de funções de CVE 30.000\$00 que lhe foi retirado por decisão unilateral da entidade empregadora. Além disso, o trabalhador alegou ainda que durante um período de dois meses, não lhe foi paga qualquer retribuição. Por outro lado, a entidade empregadora invocara a alteração de funções do trabalhador, uma vez que transitou de uma função mais complexa para uma função menos complexa e que tal função não implicava o pagamento do complemento

de funções. A entidade empregadora alegou ainda razões de organização interna e de contenção de custos para retirar este complemento de funções. Quanto ao alegado atrasado no pagamento dos salários, a entidade empregadora assume que as retribuições não foram pagas até ao último dia do mês, como seria habitual, contudo foram pagas durante os primeiros dias do mês seguinte àquele a que diziam respeito.

O Tribunal entendeu que, relativamente ao complemento de funções, estava em causa uma prestação com carácter retributivo, pelo que seria ilegal a decisão unilateral da entidade empregadora quando retirou tal complemento do salário que esta auferia.

Por outro lado, e de forma mais relevante, o Tribunal decidiu não estar em juízo uma justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador devido à errónea atuação do trabalhador ao cessar o contrato. Para tal, o Tribunal baseia-se na noção de justa causa apresentada pelo legislador para efeitos de justa causa de despedimento por motivos imputáveis à entidade empregadora, pelo que não considerou estar demonstrado que os factos imputados à entidade empregadora, e que presidiram à decisão do trabalhador em resolver unilateralmente o contrato de trabalho, tenham produzido consequências de tal forma graves que tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, tornando inexigível, em concreto e de acordo com as regras da boa-fé, que o trabalhador permanecesse ligado à sua entidade empregadora.

Isto porque apesar do Tribunal considerar que a ordem de serviço emanada pela entidade empregadora no sentido de retirar o complemento e de alterar as funções do trabalhador era ilegal, não agiu bem o trabalhador por não ter protestado as ordens ilegítimas, aguardando, conseqüentemente, uma reação por parte da entidade empregadora. Não tendo ocorrido tal conduta, o Tribunal entendeu, a final, que a situação contratual do trabalhador não chegou a ser alterada, pelo que não considerou existir justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

## OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA

23 de maio de 2021 - Entrega da comunicação de suspensão coletiva do contrato de trabalho à DGT, ao abrigo da Lei n.º 126/IX/2021, de 23 de abril.

Para mais informações, por favor contacte:

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

© 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.