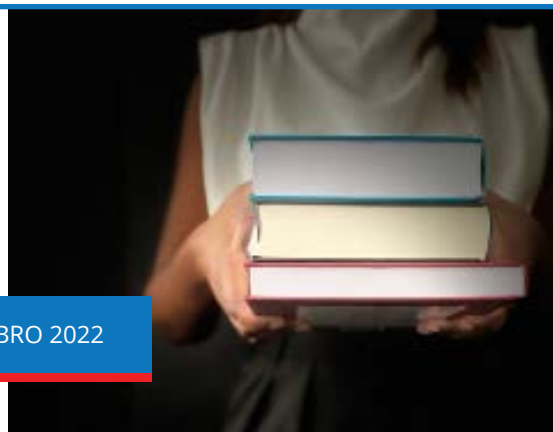


Boletim Laboral

Cabo Verde

NOVEMBRO 2022



OPINIÃO

LEGISLAÇÃO

LEI N.º 8/X/2022, DE 16 DE MAIO

Entrou em vigor no dia 23 de outubro de 2022, a Lei n.º 8/X/2022, de 16 de maio, nova legislação que define como regra a proibição de fumar em locais fechados e semifechados, assim como em transportes públicos.

A Lei, aprovada em março, visa aplicar em Cabo Verde as melhores práticas e orientações internacionais no que toca ao consumo de tabaco, protegendo os fumadores passivos, diminuindo, por essa via, os efeitos nocivos para a saúde. Deste modo, visa estabelecer proibições ao consumo de tabaco em espaços fechados e semifechados, destinados a utilização coletiva, de forma a garantir a proteção dos trabalhadores, dos turistas e da população em geral da exposição ao fumo ambiental ou em segunda mão do tabaco, principal poluente evitável, do ar interior.

Não obstante, os empregadores podem, por sua iniciativa, estabelecer e facultar espaços alternativos para os trabalhadores fumadores, desde que esses mesmos locais estejam devidamente assinalados.

Agora, passado um mês desde a entrada em vigor da Lei, é essencial acompanhar a evolução da sua aplicação, e, mais importante ainda, da fiscalização do cumprimento destas regras, já que, de nada valerá a boa vontade deste diploma, se não for devidamente aplicado.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão 80/2022

Lay-off; recusa de pagamento; suspensão contrato de trabalho

O Autor, trabalhador de uma Empresa, encontrava-se a exercer as suas funções numa outra Empresa no âmbito de um acordo de cedência. A Empresa onde se encontrava a exercer funções pretendeu cessar o acordo de cedência. Mediante esta intenção, foi celebrado um acordo de cessação do acordo de cedência, a 18 de maio de 2022, com efeitos a 30 de junho de 2022.

Até ao dia 30 de junho de 2022, a Empresa onde o trabalhador estava cedido pretendia que o trabalhador estivesse no regime de layoff até ao fim do respetivo acordo de cedência, em virtude de dificuldades financeiras. Esta suspensão do contrato ficou acordada no acordo de cessação do acordo de cedência, celebrado entre o trabalhador e a Empresa onde estava cedido, no qual previa que esta iria recorrer ao regime de layoff, passando o trabalhador apenas a auferir 70% da sua remuneração, sendo 35% da sua remuneração suportado por cada empresa.

No entanto, quando a Empresa onde o trabalhador estava cedido comunicou e solicitou à Empresa entidade empregadora do trabalhador que procedesse ao requerimento para aplicação do regime de layoff, esta recusou e igualmente se recusou a pagar os 35% da retribuição previstos naquele regime.

Perante esta recusa infundada, no entendimento da Empresa onde o trabalhador estava cedido, porque entendia que os requisitos se encontravam preenchidos, esta decidiu apenas pagar 35% da retribuição ao trabalhador até à data de cessação do acordo de cedência, ou seja, até ao dia 30 de junho de 2022, alegando que o trabalhador apenas não estava em layoff porque a entidade empregadora não quis, sendo por isso responsabilidade desta pagar a restante remuneração em falta ao trabalhador.

Não tendo sido ressarcido do valor em falta (35%), o Autor intentou ação contra a Empresa onde se encontrava cedido, de forma que esta fosse condenada a pagar o remanescente da totalidade da sua retribuição.

O Tribunal Superior, após recurso, decidiu que o Autor apenas tinha direito a 70% da sua retribuição, uma vez que não estava em causa a existência do acordo de suspensão do contrato de trabalho (que efetivamente ocorreu), sendo por isso apenas esse o valor em causa. Não obstante, condenou a Empresa onde o trabalhador se encontrava cedido a pagar a este os restantes 35% em falta.

O Tribunal salientou que a Empresa onde o trabalhador se encontrava cedido não podia ter deixado o trabalhador desprotegido, pagando apenas os seus 35% da retribuição, sabendo que a Empresa entidade empregadora não iria pagar a sua quota-parte. Devia sim, ter assegurado o pagamento dos 70% de retribuição ao trabalhador, e posteriormente exercido o seu eventual direito de regresso dos 35% à Empresa entidade empregadora.

28 de novembro de 2022

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, 2022. 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.