

Boletim Laboral

Cabo Verde

FEVEREIRO 2023



OPINIÃO

O QUE ESPERAR DAS NOVAS REGRAS DE INSTALAÇÃO, GESTÃO E FUNCIONAMENTO DOS EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS E DE ALOJAMENTO

Por força do Decreto-Lei n.º 45/2022, de 7 de outubro (“**Decreto-Lei**”), o governo da República de Cabo Verde procura criar condições legais para o incremento da qualidade dos serviços turísticos no seu território, contribuindo para a competitividade daquele setor no mercado global. Sendo este setor de importância primordial para a economia de Cabo Verde, este Decreto-Lei tem como objetivo contribuir para o crescimento da economia, não descurando o desenvolvimento sustentável do sector, qualidade, cultura e direitos humanos.

Um dos vetores sobre os quais o Decreto-Lei incide é a formação profissional dos trabalhadores do setor turístico. Assim, a alínea l) do número 2 do artigo 11 impõe a obrigação aos estabelecimentos turísticos de alojamento a obrigação de *“promover a formação contínua dos trabalhadores, como garantia de qualidade dos serviços prestados.”*

Decorre deste artigo que a formação contínua dos trabalhadores não é um objetivo autónomo, mas vai um pouco mais além: através da formação profissional contínua, não só os trabalhadores daquele setor são munidos de mais ferramentas para desenvolverem os seus conhecimentos, mas aqueles conhecimentos também irão contribuir para a melhoria dos serviços a prestar aos consumidores, neste caso turistas, fomentando a capacidade de atração de Cabo Verde no setor mundial do turismo. De acordo com o Decreto-Lei, é entendimento do Governo que não basta a Cabo Verde dispor somente de recursos naturais únicos para a atração de turistas, nomeadamente praias e condições climáticas, mas também dispor de um elevado padrão dos serviços prestados pelos operadores turísticos de forma que seja também um elemento distintivo daquele setor.

Importa referir que o foco do legislador na formação profissional não se limita ao setor de turismo. De facto, o Código Laboral (“**CL**”) contém vários artigos sobre esta temática, sempre com o intuito de promover as qualificações profissionais dos trabalhadores. Entre os vários direitos que o artigo 36.º estabelece em prol dos trabalhadores, o legislador estabeleceu o direito de *“beneficiar da formação profissional concedida pela empresa.”*

O regime legal sobre formação profissional não impõe apenas obrigações sobre aquela temática ao empregador. Estipula um dever de formação profissional aos trabalhadores, incentivando-os a *“velar pela sua formação profissional, esforçando-se por adquirir os conhecimentos necessários com vista ao aperfeiçoamento sistemático e permanente do seu desempenho profissional”*. De facto, o CL prevê a punição dos trabalhadores que, culposamente, não cumpram com o seu dever de formação profissional.

É pois evidente que o Governo de Cabo Verde se preocupou com a formação dos trabalhadores, mas fê-lo de uma maneira pertinente e em duas vertentes: não só as entidades empregadoras têm a obrigação de promover a formação profissional dos seus trabalhadores, mas também estes têm de procurar ativamente oportunidades para aumentar os seus conhecimentos técnico-profissionais.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão n.º 1191 de 2022

Cálculo de reforma; subsídio por isenção de horário de trabalho.

No acórdão em análise, o trabalhador Autor requereu que os montantes por si auferidos a título de subsídio por isenção de horário de trabalho fossem incluídos no cálculo da sua pensão de reforma. O Autor argumentou que o montante da pensão da reforma deverá ser calculado tendo por base todas as prestações pagas mensalmente ao trabalhador com caráter de permanência, incluindo desta forma aquele subsídio. O Autor ainda argumentou que o empregador, numa situação semelhante ocorrida no passado, incluiu o subsídio de isenção de horário de trabalho no cálculo da pensão por reforma de um trabalhador já reformado.

Na sua contestação, o empregador Ré reconheceu que o Autor tinha direito ao subsídio de isenção de trabalho, mas que nunca procedeu com qualquer desconto sobre aquele subsídio para o cálculo da pensão de reforma. Segundo a argumentação da Ré, o montante da pensão por reforma a receber pelo Autor apenas poderia incluir um montante sobre o seu subsídio de isenção de horário de trabalho, se aqueles montantes tivessem sido previamente descontados durante a vida ativa do Autor. Como não se procedeu aquele desconto, a pensão por reforma não inclui aqueles descontos. A Ré ainda argumentou que o próprio Autor nunca procedeu à realização daquele desconto, nem manifestou o seu interesse em que aquele desconto fosse realizado. A Ré, ainda na sua contestação, esclarece que os trabalhadores estão abarcados por um sistema privativo de segurança social, e que o mesmo assenta no princípio da solidariedade de grupo. Ora bem, como o Autor não descontou os montantes relativos ao subsídio de isenção de horário de trabalho, não é equitativo que o mesmo agora pretenda receber aquele montante, quebrando desta forma aquele princípio basilar.

A Ré sugere que o Autor não deveria focar-se no montante que deveria auferir a título de pensão de reforma, mas sim nos pressupostos da mesma: determinação da remuneração de referência; descontos e cálculo da pensão após a atribuição.

Na sua sentença, o Tribunal de Trabalho “a quo” julgou a ação como procedente, tendo condenado a Ré a recalcular o montante da pensão de reforma a auferir pelo Autor, tomando em consideração os montantes pagos a título de subsídio por isenção de horário. Posteriormente, e após recurso do empregador Ré da daquela sentença, o Tribunal da Relação do Sotavento julgou por unanimidade o recurso como improcedente, clarificando assim a regra de que a pensão deverá considerar todos os componentes regulares e periódicos, mesmo que o empregador não tenha feito incidir descontos sobre os mesmos.

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.

10 de fevereiro de 2023

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, 2023. 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.