

Boletim Laboral

Cabo Verde

AGOSTO 2024



OPINIÃO

O ano de 1970

Em 54 anos, desde o ano de 1970 até à atualidade, as alterações que o Mundo sofreu foram profundas, sendo inevitável que este sofresse várias transformações. Foi da década 70 que as antigas colónias portuguesas iniciaram o seu processo de independência, com destaque para a independência da República de Cabo Verde no ano de 1975. Seria, pois, expectável que também se repercutissem alterações no plano legislativo. Esta afirmação é desmentida pelo comumente denominado Código de Processo de Trabalho, mais concretamente pela Portaria n.º 87/70, de 21 de maio. Em bom rigor, o Código de Processo de Trabalho atualmente em vigor não é a mesma versão que foi aprovada em 1970, dado que o Decreto n.º 62/87, de 30 de junho introduziu várias alterações. Além disso, também importa clarificar que várias matérias que são por lá reguladas, também o foram por outros diplomas legislativos, dos quais gostaríamos de destacar o Decreto-Lei n.º 194/1991, de 30 de dezembro de 1991 (doravante “**Decreto 194/91**”).

Este Decreto 194/1991 assume particular importância em matéria de direito processual laboral, uma vez que é tido como assente pela jurisprudência cabo-verdiana, e também pela doutrina, que o prazo para recorrer de decisões proferidas por tribunais de 1.ª instância é o que consta do seu artigo 3.º. Estipula aquele artigo que “*o prazo para a interposição de recurso para o Supremo Tribunal de Justiça é de cinco dias*”, algo que a nosso ver não garante, ou protege os direitos do recorrente.

As relações laborais tornaram-se mais complexas e, conseqüentemente, o contencioso laboral acompanhou estas alterações. Assim, e tendo isto em mente, não parece ser razoável estabelecer um prazo de uns meros 5 dias para a elaboração de alegações (e contra-alegações) de recurso de uma sentença. De um ponto de vista técnico, a elaboração de um recurso não é uma tarefa simples, dado que envolve uma análise profunda, não só da sentença, mas também dos factos dados como provados pelo tribunal de 1.ª instância, bem como de todos documentos e alegações que foram sendo realizados durante todo o processo.

Dentro desta perspetiva, e pelo facto do mesmo já não refletir a complexidade das relações laborais, urge a reforma do Código de Processo de Trabalho atualmente em vigor em Cabo Verde. Tal como acima indicado, o mesmo entrou em vigor no longínquo ano de 1970, e a sua desadequação comprova-se até pela utilização de referências que estão historicamente ultrapassadas, tais como “Conselho Ultramarino”, “metrópole” ou mesmo “ultramar”.

JURISPRUDÊNCIA

2.º juízo de trabalho do Tribunal Judicial da Comarca da Praia Acórdão n.º 4/2023

Em ação declarativa comum sob a forma sumária, o Autor pedia ao Tribunal que a Ré seja condenada ao pagamento de uma indemnização, correspondente a retroativos a título de pensão que deixou de auferir, bem como juros de mora e legais.

Este pedido é fundamentado no facto que, em 2016, o Autor solicitou à Ré a sua passagem à reforma, mas esta negou aquele pedido. Fê-lo, com o argumento que o Autor não cumpria o requisito da idade para reformar-se, em virtude da alteração recente do regulamento interno da Ré relativamente a esta matéria. Posteriormente, aquela alteração introduzida pela Ré no seu regulamento interno foi declarada judicialmente ineficaz. Assim, e ainda segundo a tese aventada pelo Autor, a Ré obrigou-o a trabalhar mais tempo e, como tal, solicita o pagamento de uma indemnização no valor da reforma relativa ao tempo de trabalho adicional.

A Ré defendeu-se por exceção, alegando que a propositura da ação pelo Autor violou o prazo de prescrição estabelecido pelo artigo 498.º do Código Civil (3 anos). A Ré também se defendeu por impugnação, afirmando que os danos patrimoniais decorrentes da responsabilidade civil extracontratuais são compostos por duas vertentes: danos emergentes e lucros cessantes. Assim, e para que a Ré seja condenada a pagar qualquer indemnização ao Autor, é obrigatório provar os danos que aquele sofreu em virtude da sua não passagem à reforma, bem como os montantes que deixou de auferir em virtude de ter continuado a trabalhar.

Como o Autor não provou quaisquer danos patrimoniais em virtude do facto ilícito praticado pela Ré, esta não poderá ser condenada a pagar-lhe qualquer indemnização. Na realidade, foi precisamente o oposto que ocorreu, uma vez que o salário que o Autor auferiu durante o período de trabalho adicional, aumentou mais o seu património do que se ele tivesse passado à situação de reforma. O salário auferido pelo Autor era superior ao valor da reforma a que teria direito.

Na decisão supra indicada, o Tribunal da não só julgou procedente a exceção perentória invocada pela Ré, prescrição, mas também absolveu a Ré do pedido por ter considerado que a ação não foi provada.

O Tribunal aplicou ao caso o artigo 498.º do Código Civil porque, a seu ver, a causa de pedir (violação do direito à reforma), bem como o pedido (ressarcimento por danos patrimoniais), não constituem um crédito laboral, pelo que não se aplica o prazo de prescrição dos créditos laborais (6 anos).

Assim, e como o direito à reforma apenas nasce após a cessação do contrato de trabalho, o prazo de prescrição a aplicar a uma ação sobre responsabilidade civil extracontratual é o estabelecido pelo regime geral do artigo 498.º do Código Civil. De acordo com esta posição, e como a ação foi proposta no ano de 2023, o Autor incumpriria sempre com o prazo de prescrição. Segundo o Tribunal, aquele prazo inicia-se na data em que o Autor teve conhecimento que o seu direito à reforma tinha sido violado pela Ré, ou seja, em 2016. Porém, e mesmo que assim não se considerasse, e o prazo tivesse sido iniciado na data em que o Autor efetivamente passou à reforma, 2019, este também não cumpria com o prazo de prescrição para a propositura da ação.

O Tribunal também aderiu totalmente à defesa por impugnação gizada pela Ré na sua contestação. Apesar da Ré ter cometido um facto ilícito, recusa da passagem do Autor à reforma com base em regulamento interno declarado ineficaz, aquele foi incapaz de provar qualquer dano sofrido, ou lucro cessante. Na realidade, o Tribunal confirmou que o património do Autor aumentou em virtude daquele trabalho prestado.

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, 2024. 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.