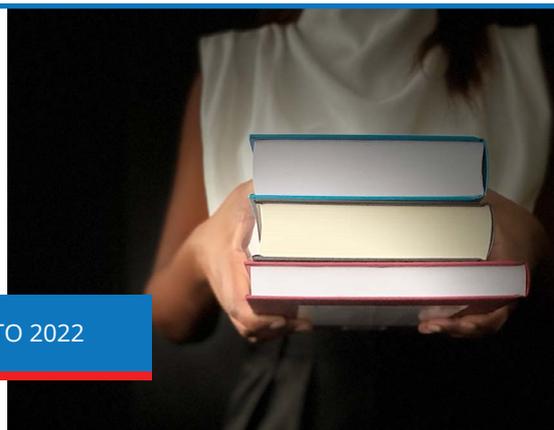


# Boletim Laboral

## Cabo Verde

AGOSTO 2022



### OPINIÃO

### LEGISLAÇÃO

#### LEI N.º 8/X/2022, DE 16 DE MAIO

Com a nova Lei que vem definir o regime geral de prevenção e controlo do tabagismo, o Governo de Cabo Verde empreende mais um esforço no sentido de garantir uma melhor proteção da saúde pública, adequando políticas de prevenção e redução do consumo do tabaco, da dependência da nicotina e da exposição ao fumo.

É verdadeiramente de salutar esta medida de saúde pública. Não só por se estar numa situação de transição epidemiológica, mas também porque este é um dos mais eficazes veículos para evitar algumas das causas de morte da população cabo-verdiana: doenças cardiovasculares, infeções respiratórias e tumores.

Entre algumas medidas impostas pela Lei, deve-se destacar a proibição da presença e participação de menores de dezoito anos de idade em atividades que envolvam produtos do tabaco, tais como, trabalhos na lavoura, produção agrícola e industrial, transporte e ações promocionais desses produtos. Além disso, a Lei proíbe igualmente, de forma a proteger os trabalhadores, o consumo de tabaco em espaços fechados e semifechados, destinados a utilização coletiva.

Não obstante a Lei não prever, explicitamente, qualquer sanção para os trabalhadores (mas sim para o consumidor ou proprietários dos locais onde é proibido fumar), o Código Laboral prevê, entre outros deveres, o dever dos trabalhadores (i) obedecerem à entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias; (ii) observarem as normas de higiene e segurança no trabalho; e (iii) cumprirem com todas as demais obrigações emergentes da lei, de instrumentos de regulamentação coletiva ou do próprio contrato.

Sem prejuízo das entidades empregadores poderem, entre outras medidas, emitir circulares internas sobre a proibição de fumar no local de trabalho ou adaptarem o seu regulamento interno a esta nova realidade, cremos que, relativamente aos trabalhadores que violem qualquer disposição da Lei n.º 8/X/2022, de 16 de maio durante o seu horário de trabalho e no seu local de trabalho, as entidades empregadoras podem instaurar processos disciplinares por violação dos seus deveres laborais.

A Lei, que entra em vigor no dia 23 de outubro de 2022, vem ainda, entre outras medidas, proibir a publicidade, promoção e patrocínio de produtos de tabaco ou das marcas tabaqueiras, regular os locais de venda de tabaco, introduzir a necessidade de licença para a venda e comercialização de tabaco, e introduzir a proibição de fumar em locais fechados e semifechados, o que naturalmente abrange todo e qualquer local de trabalho.

#### DECRETO-LEI N.º 24/2022, DE 30 DE JUNHO

Este diploma veio proceder à terceira alteração ao Decreto-lei n.º 58/2020, de 29 de julho, que estabelece o Regime Jurídico do Seguro Obrigatório de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Por força das fortes repercussões sentidas na economia Cabo-Verdiana, gerados pela pandemia, bem como pelo conflito entre a Ucrânia e a Rússia, considerou-se não estarem reunidas as condições para a então programada entrada em vigor deste diploma, a 1 de julho de 2022.

Desta forma, este diploma procede à alteração ao Decreto-lei n.º 58/2020, de 29 de julho, estabelecendo como nova data de entrada em vigor o dia 1 de janeiro de 2023.

## JURISPRUDÊNCIA

### Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão 80/2022

*Cálculo de reforma; subsídio; isenção de horário; omissão; desconto; abuso de direito.*

Neste caso, o Autor, trabalhador, veio requerer que a pensão de reforma fosse calculada em função do tempo de serviço, tendo por referência a retribuição normal, incluindo todas as prestações mensais pagas ao trabalhador, abrangendo as diuturnidades, complementos de retribuição, isenção de horário de trabalho e subsídio de natal.

Neste contexto, questionou-se a legitimidade de o trabalhador ter direito a receber uma pensão de reforma que integre também a prestação que lhe era paga, a título de isenção de horário de trabalho, mesmo que não tenha efetuado descontos para a previdência social sobre esse valor.

Sobre esta matéria, considerou o Tribunal inexistir dúvida alguma de que o regime da Previdência Social está fortemente dependente do pagamento de contribuições e quotizações por parte dos seus beneficiários e que a medida dos direitos sociais está em parte dependente do cumprimento dessa obrigação de pagamento.

A esta factualidade há que acrescentar que, sabendo que o subsídio de isenção de horário integra o conceito de retribuição, e que Tribunal a quo fez uma correta interpretação dos arts. 70º e 87º do Estatuto do pessoal, sobre o Réu recaía o dever de proceder aos respetivos descontos.

Concluiu ainda o Tribunal que, mesmo sem formação em Direito, não poderiam os dirigentes sindicais ignorar que sobre a Ré, enquanto entidade empregadora, recaía o dever de os inscrever na Previdência Social, bem como de proceder à entrega das respetivas contribuições.

Ademais, é entendimento do Tribunal que a inércia do trabalhador, só por si, não legitima qualquer expectativa legítima da entidade empregadora. Assim, considera-se inexistirem factos que permitam concluir que o Autor atuou contrariamente ao princípio da boa-fé por exigir benefícios apesar de não ter feito as contribuições para a Previdência Social que lhe competia.

Razões pelas quais considerou o Tribunal não existir abuso de direito por parte do A., bem como decidiu manter o entendimento de condenar a Ré a corrigir a pensão de reforma, reconhecendo que o subsídio de isenção de horário do trabalho deve entrar no cômputo da reforma, exigindo, porém, que sejam feitas as devidas contribuições para a Previdência Social durante o tempo exigido (trabalhador e entidade empregadora).

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, 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.