

OPINIÃO

ALARGAMENTO SIGNIFICATIVO DA BASE DE INCIDÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Foi aprovado, através do Decreto Presidencial n.º 227/18, de 27 de Setembro, um novo Regime Jurídico de Vinculação e de Contribuição da Protecção Social Obrigatória, o qual revoga o anterior regime - aprovado pelo Decreto n.º 38/08, de 19 de Junho -, e que entrará em vigor 90 dias após a sua data de publicação (i.e., em 27 de Dezembro de 2018).

Não obstante a manutenção de diversas obrigações relacionadas, nomeadamente, com a inscrição dos trabalhadores, bem como com o registo dos respectivos dependentes, pela entidade empregadora junto do Instituto Nacional de Segurança Social (“INSS”) no prazo de 30 dias a contar do início do vínculo jurídico-laboral, e ainda de a taxa contributiva permanecer fixada em 8% para a entidade empregadora e em 3% para o trabalhador, o referido Decreto Presidencial implica um aumento muito significativo da base de incidência contributiva.

Ao contrário do anterior regime, em que se encontravam sujeitos a contribuições para o sistema de protecção social obrigatória o vencimento de base e as prestações e complementos remuneratórios pagos, directa ou indirectamente, em dinheiro enumerados pelo Decreto n.º 38/08, a partir da entrada em vigor das novas regras, apenas i) o subsídio de férias; e ii) o abono de família e as demais prestações sociais pagas pelas entidades empregadoras; bem como iii) os valores pagos pelos trabalhadores e pelas entidades empregadoras na modalidade de protecção social complementar, passam a estar isentos de contribuições para a segurança social. Quer isto dizer que o salário base e todos os outros complementos passarão, em regra, a estar sujeitos a contribuições para o sistema de protecção social obrigatória.

Em virtude do acima exposto, e por forma a evitar o pagamento de juros de mora e a aplicação de eventuais multas, as entidades empregadoras ver-se-ão obrigadas a proceder a alterações procedimentais no cálculo e entrega das contribuições mensais ao INSS. Adicionalmente, as entidades empregadoras poderão ter necessidade de proceder a uma revisão dos pacotes salariais e da sua respectiva estrutura, por forma a atenuar o impacto da presente alteração legislativa na remuneração líquida dos seus trabalhadores e eventuais sistemas de optimização fiscal anteriormente em implementação, o que por sua vez poderá ter impacto nas políticas salariais e/ou em acordos colectivos de trabalho porventura em vigor.

JURISPRUDÊNCIA

Definição de Salários em Kwanzas vs Definição de Outros Subsídios em Moeda Estrangeira. (Sentença da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Cabinda, de 28 de Setembro de 2018)

O caso em apreço consistiu numa Acção de Impugnação de Despedimento Colectivo. Não obstante o Tribunal se pronunciar sobre diversas questões apresentadas pelas partes, reveste manifesta importância o seu entendimento

no que respeita às práticas e usos de uma empresa que, apesar de definir os seus níveis salariais em Kwanzas, simultaneamente estabelece alguns subsídios em moeda estrangeira nas suas políticas e mesmo em contratos de trabalho celebrados com os seus trabalhadores.

Tendo os trabalhadores peticionado o pagamento de diferenças salariais relativas à liquidação e pagamento de diversos subsídios desde 2014 a 2016, o Tribunal entendeu que, numa situação na qual a remuneração base dos trabalhadores se encontre expressa em Kwanzas e alguns subsídios, nomeadamente o de isolamento e de turno ou alternância, se encontrassem inicialmente fixados em moeda estrangeira nos contratos de trabalho sem a obrigação da entidade empregadora de os liquidar em Kwanzas ao câmbio do Banco Nacional de Angola no dia do pagamento, tal constitui um costume na empresa que não colide com os direitos dos trabalhadores e que não afastou a possibilidade do pagamento total da remuneração em moeda nacional.

Com efeito, o Tribunal fez referência à Lei n.º 2/12, de 13 de Janeiro, sobre o regime cambial aplicável ao sector petrolífero, conjugada com o Aviso n.º 20/12, de 12 de Abril, (em especial o seu artigo 3.º, n.º 3), nos termos do quais é determinado que o pagamento da aquisição de bens e serviços deve ser efectuado em moeda nacional, o Kwanza, salvo o caso dos residentes não cambiais, conforme artigo 4.º da Lei n.º 5/97, de 27 de Junho, e, ainda, o artigo n.º 267 da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT), na qual se prevê expressamente que “a parte pecuniária do salário é paga em Kwanzas”, para decidir que a actuação da entidade empregadora foi legal, tratando-se efectivamente de uma prática ou costume laboral, não tendo, deste modo, os trabalhadores direito a receber as diferenças salariais entre os montantes definidos nos contratos de trabalho e os montantes resultantes da aplicação da taxa de câmbio à data da apresentação do pedido, nem tampouco quaisquer juros de mora.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 227/18, de 27 de Setembro** – Estabelece o Regime Jurídico de Vinculação e de Contribuição da Protecção Social Obrigatória. Revoga o Decreto n.º 38/08, de 19 de Junho, e toda a legislação que contrarie o disposto no diploma.
- **Lei n.º 11/18, de 28 de Setembro** – Alteração à Lei n.º 10/11, de 16 de Fevereiro - Lei dos Feriados Nacionais e Locais e Datas de Celebração Nacional.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- As empresas do sector petrolífero com Contratos Programa em vigor deverão apresentar ao Ministério dos Recursos Minerais e Petróleos, até ao próximo dia 31 de Outubro, o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos (“PDRH”) para 2019. O PDRH deverá ser apresentado através da plataforma informática SIASP, anteriormente já em utilização para a emissão de pareceres relativos a pedidos de vistos de entrada para trabalhadores do sector petrolífero. O PDRH deve seguir os modelos oficiais aprovados pelo Ministério dos Petróleos e incluir os objectivos de recrutamento e formação de pessoal nacional e estrangeiro, bem como as metas de Angolanização de mão-de-obra para 2019.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES
Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL
Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA
Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2018. 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.