

# Boletim Laboral

## ANGOLA

FEVEREIRO DE 2021



### OPINIÃO

#### **O equilíbrio entre o direito à greve e a sustentabilidade económica do empregador**

A relação laboral existente entre empregador e trabalhador é constituída por interesses, muitas vezes, opostos. Por esse motivo, estabelecem os Artigos 51.º da Constituição da República de Angola e a Lei n.º 23/91, de 15 de Junho, o direito dos trabalhadores ao recurso à greve para fazerem valer, em situações limite, os seus direitos, reagir a casos de violação da lei e prosseguir as suas reivindicações.

Este não é, contudo, um direito absoluto, estando legalmente previstos diversos requisitos, formalidades e limitações ao mesmo. Mais determina a lei que a greve deve ser obrigatoriamente precedida pela apresentação ao empregador de um caderno contendo as reivindicações dos trabalhadores e por uma tentativa de solução do conflito por via de acordo, levando a que apenas seja adoptada como um último recurso.

Adicionalmente, a Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva (Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto) estabelece que, enquanto os acordos colectivos de trabalho não forem denunciados, as empresas, as organizações sindicais outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos devem abster-se de adoptar quaisquer comportamentos que ponham em causa o seu cumprimento, designadamente, desencadeando acções colectivas e greves, com vista à sua modificação ou alteração. Com efeito, a lei privilegia o diálogo e a negociação entre empregador e trabalhadores em detrimento do imediato recurso à greve, devido às consequências e prejuízos que esta pode acarretar.

Tem-se vindo a verificar recentemente que os tribunais estão mais sensíveis a estas questões, velando pelo cumprimento dos acordos colectivos de trabalho celebrados e pela salvaguarda da viabilidade económica do

empregador, uma vez que os prejuízos sofridos por este em virtude de uma greve que não seja lícita, poderão, em última instância, implicar o encerramento da empresa e a perda dos postos de trabalho dos próprios trabalhadores.

Atendendo à actual situação económica que o país atravessa, bem como aos interesses dos empregadores e dos trabalhadores em manter os postos de trabalho, a fase de diálogo e de negociação assume uma relevância ainda maior enquanto alternativa ao recurso à greve, já que desta podem resultar perda de rendimento para os trabalhadores e prejuízos para o empregador.

### JURISPRUDÊNCIA

#### **Suspensão de greve ilicitamente declarada (Sentença da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, de 9 de Dezembro de 2020)**

O caso em apreço consistiu numa providência cautelar não especificada, através da qual, o empregador, uma empresa do sector petrolífero, requereu i) a declaração sumária da ilegalidade da greve; ii) que o sindicato se abstivesse da prática de quaisquer actos que contribuissem para a execução ou mobilização da greve; e iii) no caso de decretamento da greve, o abandono pelo sindicato das instalações da requerida e a abstenção da prática de quaisquer actos susceptíveis de prejudicar a segurança das pessoas, do meio ambiente envolvente ou danos às instalações.

O Tribunal entendeu que, na altura da declaração da greve, se encontrava em vigor um acordo colectivo de trabalho, o qual foi, com a declaração da greve, violado, bem como que se verificava uma séria probabilidade da existência do direito do empregador e um perigo que ameaçava, de forma grave e irreparável ou de difícil reparação, o referido direito.

Por estes motivos, o Tribunal decidiu deferir parcialmente a providência cautelar, tendo intimado o sindicato requerido a abster-se da prática de quaisquer actos que contribuíssem para a execução e mobilização da referida greve, isto é, decidindo pela suspensão da declaração de greve.

Esta decisão reveste particular importância na medida em que um tribunal decidiu suspender uma greve declarada e executada por um sindicato, por considerar verificarem-se violação da Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva e a Lei da Greve e eventuais prejuízos sérios para a entidade empregadora e, consequentemente, para os próprios trabalhadores.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 39/21, de 9 de Fevereiro** – Actualiza as medidas de prevenção e controlo da propagação do Vírus SARS-CoV-2 e da COVID-19, assim como as regras de funcionamento dos serviços públicos e privados, dos equipamentos sociais e outras actividades durante a vigência da Situação de Calamidade Pública.
- **Decreto Executivo n.º 3/21, de 5 de Janeiro** – Determina que os documentos relativos à permanência de cidadãos estrangeiros em território nacional, nomeadamente Autorização de Residência, Cartão de Refugiado, Visto de Investidor, Visto de Trabalho, Visto de Permanência Temporária e Visto de Estudo, caducados a partir de 28 de Fevereiro de 2020, consideram-se válidos até 28 de Fevereiro de 2021.
- **Decreto Executivo Conjunto n.º 270/20, de 24 de Novembro** - Aprova o Regime Jurídico Aplicável à Taxa cobrada pelo Serviço de Migração e Estrangeiros (SME).
- **Decreto Presidencial n.º 299/20, de 23 de Novembro** - Aprova o Regime Jurídico sobre a Protecção Social na Velhice, no âmbito do Sistema da Protecção Social Obrigatória.

- **Decreto Presidencial n.º 300/20, de 23 de Novembro** - Aprova o Regulamento dos Estagiários Profissionais para os Cidadãos Formados no Sistema de Educação e Ensino e Formação ao Profissional.
- **Decreto Presidencial n.º 301/20, de 23 de Novembro** - Define e regula a Actividade de Mediação de Segurança Social e o seu exercício.
- **Decreto Presidencial n.º 295/20, de 18 de Novembro** - Estabelece o Regime Jurídico da Protecção Social Obrigatória dos Trabalhadores, por Conta de Outrem, de Actividades Económicas Geradoras de Baixos Rendimentos, nomeadamente os trabalhadores agrícolas, das pescas e das pequenas actividades económicas.

## 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.
- Preparação e apresentação perante o Centro de Emprego da área da empresa do Mapa de Registo Nominal de Trabalhadores de acordo com o modelo legal, com a informação até Março do ano correspondente, até 30 de Abril.
- As empresas do sector petrolífero que tenham celebrado um Contrato-Programa com o Ministério dos Recursos Naturais e Petróleos devem preparar e submeter à Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores do referido Ministério, até ao dia 31 de Março, um relatório circunstanciado sobre o balanço da execução do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos relativo ao ano anterior. As empresas devem utilizar a plataforma digital disponibilizada pela Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores para o efeito.

Para mais informações, por favor contacte:

JAYR FERNANDES Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com	ELIESER CORTE REAL Elieser.Real@mirandaalliance.com	NUNO GOUVEIA Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com
--	--	--

© Miranda Alliance, 2021. 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.