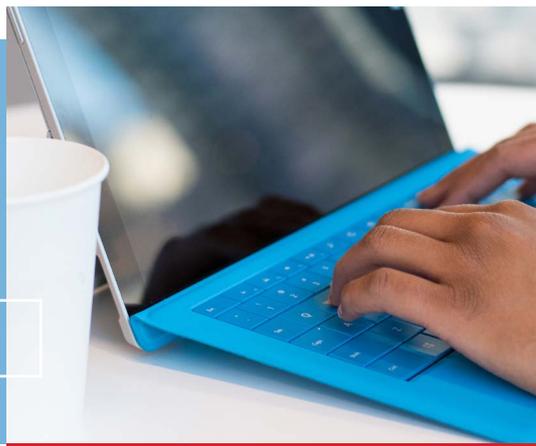


# Boletim Laboral

## ANGOLA

JUNHO DE 2022



### OPINIÃO

#### Projeto de Revisão da Lei Geral do Trabalho

Foi elaborado pelo Grupo Técnico de Revisão do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social um projecto de alterações à Lei Geral do Trabalho, o qual foi recentemente remetido para a Assembleia Nacional a fim de despoletar o respectivo processo legislativo de aprovação.

A futura Lei Geral do Trabalho pretende atingir, de forma plena, diversos objectivos, nomeadamente o crescimento e desenvolvimento económico e social do país, a empregabilidade e a estabilidade, a dinamização da actividade económica e a consolidação da justiça social, bem como a harmonia com a Constituição da República de Angola e com a normas internacionais, como as Convenções Internacionais ratificadas pelo Estado Angolano que regulam as instituições fundamentais do Direito do Trabalho, e também com a actual realidade socio-económica do país.

Assim, o projecto da nova lei visa a revitalização das regras laborais, com mudanças marcantes no paradigma da formação; tipos de contratos; validade e cessação das relações laborais; critérios para a remuneração adicional, indemnizações e compensações; sanções disciplinares e direitos do trabalhador.

Uma das principais alterações diz respeito aos contratos de trabalho por tempo determinado, os quais, para além da obrigatoriedade de serem celebrados por escrito, só são lícitos quando celebrados pelos motivos legalmente estabelecidos. Os referidos fundamentos devem ser expressa e integralmente referidos no contrato de trabalho. Alguns dos motivos que permitem a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado são, por exemplo, a substituição de trabalhador temporariamente ausente, o aumento temporário ou

excepcional da actividade normal da empresa resultante do acréscimo de tarefas ou o lançamento de novas actividades de duração incerta, início de reestruturação do trabalho ou ampliação das actividades de um empregador ou centro de trabalho.

É proposto que a duração máxima do contrato de trabalho por tempo determinado seja também alterada dos 5 e 10 anos actuais para os 6, 12, 36 ou 60 meses, consoante o motivo de celebração do contrato de trabalho. A caducidade dos contratos de trabalho a termo motivado pelo empregador passa a depender de um pré-aviso de 30 dias de calendário. Caso o aviso prévio não seja cumprido, o trabalhador tem direito a uma indemnização e o contrato de trabalho considera-se renovado ou convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado (caso tenha sido atingida a duração máxima).

Outra grande mudança proposta é a eliminação dos conceitos de Micro, Pequena, Média e Grande Empresa utilizados na actual Lei Geral do Trabalho, em virtude da dimensão e volume de negócios da empresa, nomeadamente para cálculos de remuneração, compensação e quanto ao tipo de contrato. Tal alteração terá efeitos nos regimes do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do trabalho em regime de flexibilidade. Adicionalmente, os critérios para a determinação dos montantes a título de compensação e indemnizações a pagar aos trabalhadores em caso de insolvência ou extinção do empregador, cessação do contrato de trabalho por motivos imputados ao empregador, não reintegração do trabalhador despedido ou não querer ser reintegrado e despedimento individual, serão alterados. Acreditamos que esta opção será alvo de um aceso debate, uma vez que a eliminação dos conceitos de Micro, Pequena, Média e Grande Empresa implicará um aumento geral dos custos laborais para as empresas de menor dimensão, o que não nos parece adequado para o contexto económico actual.

Tendo em conta o acima referido, a eventual aprovação e publicação da Nova Lei Geral do Trabalho desafiará os empregadores a adaptarem as suas políticas e práticas de recursos humanos porquanto o paradigma da relação laboral sofrerá importantes e substanciais alterações.

## JURISPRUDÊNCIA

### **Doença Profissional – Prazo de Caducidade (Acórdão do Tribunal Supremo, de 28 de Outubro de 2021)**

No caso em concreto, discutia-se qual o prazo de caducidade aplicável ao direito de um trabalhador que alegava padecer de uma doença profissional de reclamar as pensões e demais prestações em espécie que, no seu entender, emergiam da sua condição. Esta é uma questão jurídica muito complexa, pois apesar de o n.º 1 do artigo 52.º do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (aprovado pelo Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto) estabelecer um prazo de um ano a contar da cura clínica para o exercício do direito de acção judicial, para as doenças profissionais o n.º 2 da mesma norma refere que esse mesmo prazo de um ano conta-se a partir do momento em que o trabalhador recebe uma comunicação formal de um diagnóstico inequívoco da sua doença. A grande questão centra-se no que efectivamente consiste um “diagnóstico inequívoco de doença” para efeitos do prazo legal de caducidade para intentar uma acção judicial contra o empregador.

O Tribunal Supremo teceu duas considerações muito relevantes neste Acórdão. Em primeiro lugar, concluiu que o “diagnóstico inequívoco de doença” deve ser reflectido num relatório médico de um exame destinado a aferir o estado clínico do trabalhador e, em segundo lugar, que o prazo legal de um ano de caducidade é despoletado se tal relatório referiu de forma clara esse estado e os efeitos do mesmo na capacidade profissional do trabalhador para o exercício da sua função e/ou de actividade laboral em geral.

No caso em apreço, foi concluído que o trabalhador havia tomado conhecimento do seu estado, de forma expressa e inequívoca, através de um relatório médico datado de 30 de Abril de 2011 que referiu a sua condição e os efeitos da mesma na sua situação laboral, pelo que, ao ter intentado a acção judicial apenas em 17 de Julho de 2014, o seu direito de acção judicial já havia sido extinto por caducidade ao abrigo do n.º 1 do artigo 52.º do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, tendo o empregador sido totalmente absolvido de todos os pedidos.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 161/22, de 20 de Junho** – Estabelece o Indicador de Sustentabilidade do Sistema de Protecção Social Obrigatória, os Limites Mínimos e Máximos das Pensões e a Obrigatoriedade da Declaração Electrónica de Remunerações para o Requerimento de Prestações. Revoga o Decreto Presidencial n.º 87/19, de 21 de Março, que ajusta o montante das pensões do nível de Protecção Social Obrigatória.
- **Decreto Executivo Conjunto n.º 235/22, de 16 de Junho** - Aprova o paradigma do contrato de prestação de serviços, bem como o modelo de remuneração da actividade de mediação de segurança social.
- **Decreto Presidencial n.º 112/22, de 16 de Maio** - Declara o fim da Situação de Calamidade Pública em todo o território nacional e define as regras para a gestão administrativa do controlo da Pandemia da COVID-19. Revoga toda a legislação que contraria o disposto no presente Diploma, nomeadamente os Decretos Presidenciais n.º 142/20, de 25 de Maio, e n.º 72/22, de 31 de Março.
- **Decreto Presidencial n.º 109/22, de 12 de Maio** – Regula a Carreira do Trabalhador Social que integra os grupos de Assistente Social, Educador Social, Vigilante de Terceira Idade, Auxiliar de Acção Social e Auxiliar de Cuidados de Primeira Infância. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 188/12, de 21 de Agosto.
- **Decreto Presidencial n.º 97/22, de 2 de Maio** – Regula o Regime Jurídico da Protecção Social Obrigatória dos Trabalhadores por Conta Própria. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Decreto Presidencial, designadamente o Decreto Presidencial n.º 42/08, de 3 de Julho, sobre o Regime Jurídico dos Trabalhadores por Conta Própria.
- **Carta de Ratificação n.º 9/22, de 21 de Abril** – Dá por firme e válido o Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados-Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa - CPLP, e garante que será rigorosamente observado.

- **Decreto Presidencial n.º 90/22, de 18 de Abril** – Aprova o Estatuto Orgânico da Inspeção Geral do Trabalho - IGT e extingue o Centro de Segurança e Saúde no Trabalho - CSST. Revoga o Decreto Presidencial n.º 79/15, de 13 de Abril, que aprova o Estatuto Orgânico da Inspeção Geral do Trabalho e o Decreto Executivo n.º 50/10, de 28 de Maio, que aprova o Estatuto Orgânico do Centro de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.
- **Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de Fevereiro** – Regula o Exercício da Actividade Laboral em Regime de Teletrabalho.
- **Decreto Presidencial n.º 54/22, de 17 de Fevereiro** – Fixa o montante de Kz: 32.181,15, como o Salário Mínimo Nacional. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 89/19, de 21 de Março.
- **Decreto Presidencial n.º 12/22, de 17 de Janeiro** – Estabelece o regime jurídico das medidas de Segurança Social de incentivo à contratação de cidadãos desempregados, jovens, portadores de deficiência e de fomento a regularização voluntária de dívidas à Segurança Social.

## 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.
- Envio à empresa seguradora com quem tenham celebrado o seguro obrigatório de acidentes de trabalho, de uma cópia da folha de salários e remunerações adicionais tributáveis pagas em cada mês aos trabalhadores, autenticada pela Inspeção Geral do Trabalho. A apólice de seguro pode conter regras próprias sobre esta matéria, devendo assim ser confirmadas.
- Envio para o tribunal competente, numa base semestral, de quatro exemplares de um mapa, em modelo próprio, do qual constem os acidentes de trabalho da responsabilidade da entidade empregadora, participados no semestre anterior.

Para mais informações, por favor contacte:

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>JAYR FERNANDES</b><br>Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com | <b>ELIESER CORTE REAL</b><br>Elieser.Real@mirandaalliance.com | <b>NUNO GOUVEIA</b><br>Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com |
|---|---|---|

© Miranda Alliance, 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.