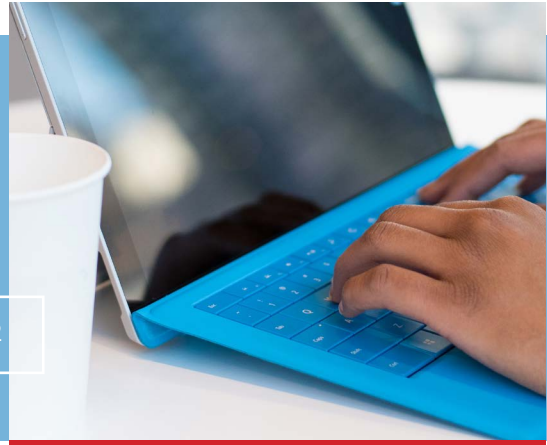


Boletim Laboral

ANGOLA

NOVEMBRO DE 2022



OPINIÃO

O Direito à Desconexão em Angola

Um dos tópicos mais debatidos no mundo do trabalho actualmente é o relativo ao que se convencionou chamar “direito à desconexão”. Com efeito, embora o início da discussão do tema remonte a finais de 2014, a regulamentação legal deste direito e o que significa estar “conectado” ou “desconectado” no contexto da relação laboral foi precipitada pelos efeitos da pandemia no modo de trabalhar, dado o recurso massivo a meios tecnológicos de comunicação em conjunto com teletrabalho generalizado a partir do domicílio do trabalhador.

A origem do direito à desconexão encontra-se em França, onde em 2014 e em 2015, na sequência de casos graves de esgotamento de trabalhadores por excesso de pressão e volume de trabalho, duas empresas nos sectores tecnológicos e das telecomunicações celebraram dois acordos colectivos de trabalho regulando a necessidade e o direito dos trabalhadores de desligar do trabalho. O racional destes acordos colectivos de trabalho foi a de possibilitar o equilíbrio possível entre vida profissional e pessoal, a prevenção da saúde física e mental dos trabalhadores, prevenção de casos de assédio moral e, acreditem, o aumento da produtividade através da concessão de períodos efectivos de tempo pessoal para os trabalhadores.

Assim, em 2016, o governo francês, pela Ministra do Trabalho El Khomri, propôs na assembleia nacional francesa uma alteração do Código do Trabalho com a intenção de “aprovar regras que adaptassem as normas sobre período normal de trabalho à era digital”. Apesar da boa intenção, a verdade é que a solução final da lei em França foi bastante vaga: somente as empresas com 50 ou mais trabalhadores e que tenham um acordo colectivo de trabalho em vigor devem incluir normas nesse instrumento regulando o direito à desconexão; caso contrário e na falta de acordo colectivo de trabalho, foi imposto a essas empresas o dever de aprovar um regulamento interno sobre esta matéria, sujeito à obrigatória informação e consulta prévia aos trabalhadores, bem como a obrigação geral de dar formação profissional aos trabalhadores sobre o uso razoável dos meios electrónicos de comunicação.

O país que seguiu de forma mais próxima esta discussão foi Portugal, onde o direito de desconexão foi considerado como uma consequência das regras legais sobre tempos de trabalho e que a utilização de meios electrónicos de comunicação não preclude o direito ao repouso do trabalhador. Contudo, a solução final da lei deste país foi idêntica à francesa, com a mesma remissão vaga da regulamentação do direito à desconexão para acordos colectivos de trabalho e regulamentos internos.

Após todo o período pandémico e toda a experiência vivida com o fenómeno massivo do trabalho remoto e utilização de meios tecnológicos de laboração, podemos dizer sem problemas que o país mais avançado do mundo neste tema é Angola. Com efeito, no início deste ano foi aprovado o Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de Fevereiro, que regula o exercício da actividade laboral em regime de teletrabalho. Este diploma traça com algum detalhe as regras de prestação de serviço em teletrabalho e o conteúdo dos contratos de trabalho ou acordos específicos sobre o tema.

Contudo, no que toca ao direito à desconexão, a opção do legislador nacional foi a de regular de forma expressa este tópico, tendo consagrado no artigo 11.º daquele diploma o dever do trabalhador em teletrabalho de respeitar o horário normal de trabalho, devendo estar totalmente disponível para contactos relativos à sua função por todos os meios de comunicação e instrumentos de trabalho concedidos pelo empregador. Mas, em contrapartida, foi consagrada no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto Presidencial em apreço a obrigação do empregador “respeitar a privacidade do trabalhador, os tempos de descanso e repouso pessoal e familiar do trabalhador, bem como garantir o direito à desconexão profissional”.

Angola é assim o primeiro país do mundo a regular de forma expressa o direito à desconexão, sendo o mesmo ligado à privacidade, e aos direitos ao descanso e de não usar os meios electrónicos de comunicação a que estaria obrigado durante o seu horário de trabalho.

As normas em apreço são um passo enorme na regulamentação do tema e uma tomada de posição forte por parte do legislador nacional. A grande questão é saber como é que as empresas e o mercado de trabalho se irão adaptar a esta nova realidade e regras, nomeadamente em face da elevada percentagem da população activa que está ligada a actividades agrícolas de subsistência e outras de natureza informal, bem como a alta taxa de desemprego que se verifica em todo o território nacional. A mensagem inicial do legislador foi assertiva: as regras sobre tempos de trabalho vigoram e vinculam totalmente o trabalhador mas, fora destas coordenadas obrigatórias, os direitos à privacidade e ao descanso são imperativos.

JURISPRUDÊNCIA

Sanação de Nulidade do Processo Disciplinar – Compensação de Créditos do Empregador (Sentença da 1.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, de 5 de Outubro de 2022, Processo n.º 279/18-A)

A acção em questão foi intentada por um trabalhador que peticionou a declaração do seu despedimento como nulo, bem como a condenação do empregador no pagamento de créditos concernentes a um empréstimo à habitação concedido no curso da relação laboral que, no seu entender, haviam sido ilicitamente compensados pelo empregador após a cessação contra o montante das contribuições totais à data para um plano individual de poupança e previdência.

O argumento principal para o pedido de declaração de nulidade do despedimento usado pelo trabalhador foi o da falta de alegação circunstanciada dos factos que fundamentaram a decisão disciplinar pelo empregador na carta convocatória, o que, no entender do trabalhador havia prejudicado de forma essencial o exercício do seu direito de defesa no curso do processo disciplinar. Estes argumentos foram disputados pelo empregador, sendo a linha fundamental de argumentação do empregador o facto de o trabalhador, independentemente do conteúdo mais ou menos preciso da carta convocatória, ter demonstrado no curso da entrevista disciplinar um perfeito conhecimento dos factos e das infracções disciplinares que lhe eram imputadas, tendo exercido convenientemente a sua defesa no curso do processo disciplinar.

Após um aceso debate, a posição que mereceu acolhimento pelo Tribunal foi a do empregador, tendo sido referido que, relativamente à nulidade do processo disciplinar alegada pelo trabalhador por insuficiência da descrição dos factos e infracções que lhe foram imputados na carta convocatória, “Ademais é pacífico na doutrina que no decorrer da entrevista ou seja na sua defesa se o trabalhador demonstrar conhecimento dos factos cuja falta de objectividade tem vindo a denunciar, fica sanado o referido vício, pois não há qualquer cerceamento à sua defesa”, o que levou à confirmação da validade e licitude do despedimento do trabalhador.



O Direito à Desconexão em Angola

Este podcast foi desenvolvido com o apoio de



Quanto ao segundo pedido, o Tribunal rejeitou igualmente a tese do trabalhador de que seria ilícita toda a compensação de créditos no contexto da relação laboral, tendo considerado que o desconto directo do crédito habitacional no valor da poupança acumulada pelo trabalhador era lícito não só por ter ocorrido após a cessação, mas igualmente pelo facto de tal compensação por não ter incidido sobre o salário mas antes sobre o uma prestação acessória, em concreto um plano individual de poupança e providência gerido pelo empregador.

Esta decisão tem o mérito de esclarecer duas questões muito controversas na prática, sendo uma importante orientação a seguir em casos idênticos.

- **Decreto Executivo n.º 253/22, de 24 de Julho** – Aprova o Estatuto Orgânico do Centro Integrado de Formação Tecnológica do Talatona - CINFOTEC Talatona. Revoga o Decreto Executivo n.º 237/08, de 6 de Outubro, e toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.
- **Lei n.º 26/22, de 22 de Agosto** – De Bases da Função Pública. Revoga a Lei n.º 17/90, de 20 de Outubro, e demais legislação que contrarie o disposto na presente Lei.
- **Despacho n.º 4544/22, de 30 de Setembro (Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos)** – Determina que seja publicado o Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Transporte, Indústria e Afins – SICTIA.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 208/22, de 23 de Julho** – Cria o Instituto Nacional de Qualificações e aprova o respectivo Estatuto Orgânico. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma
- **Decreto Presidencial n.º 210/22, de 23 de Julho** – Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações - SNQ e define os seus principais instrumentos, designadamente o Quadro Nacional de Qualificações - QNQ e o Catálogo Nacional de Qualificações. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Decreto Presidencial.

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 10.º dia do mês seguinte.

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, 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.