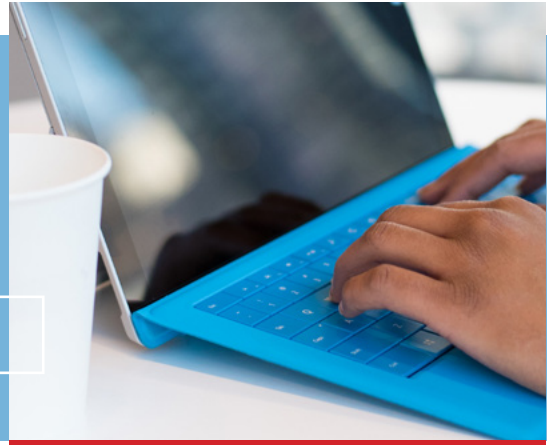


Boletim Laboral

ANGOLA

JUNHO 2023



OPINIÃO

A Revisão da Lei Geral do Trabalho

No passado dia 25 de Maio, a Assembleia Nacional aprovou na generalidade, a proposta de revisão à Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 7/15 de 15 de Junho (“LGT”). Constatam dos fundamentos norteadores da referida revisão da LGT a necessidade da sua conformação com princípios constitucionais, bem como, com algumas convenções internacionais ratificadas pelo Estado angolano, e que disciplinam as instituições fundamentais do Direito do Trabalho, passados cerca de 7 anos da sua vigência.

Refere-se ainda que, apesar da LGT ter emanado de uma realidade social e económica específica, as exigências decorrentes do Estado de Direito reclamam por uma revitalização do Direito do Trabalho nacional, marcada fundamentalmente por mudanças no paradigma da formação, vigência e cessação das relações laborais.

Com a revisão da LGT, pretende-se avançar os princípios estruturantes do Estado de Direito, de modo a monitorar a efectiva realização com os direitos, liberdades e garantias fundamentais do cidadão, à luz da Constituição da República de Angola no plano das relações jurídico-laborais, conferindo maior dignidade Humana, Justiça, Equidade, Liberdade e Solidariedade.

Espera-se assim, uma maior dignidade às partes contratuais durante a constituição, vigência e extinção da relação jurídico-laboral, assim como, uma relação desenvolvida com base num quadro legal mesurado pela autonomia das partes em todo o percurso da relação laboral.

Principais Alterações

Eliminação do critério das Micro, Pequenas, Médias e Grandes Empresas

A anterior LGT utilizava este critério para definir regras distintas de contratação por tempo determinado, padrões remuneratórios diferenciados em alguns subsídios legais e valores de compensações diferenciadas em caso de cessação do contrato de trabalho. Na Nova LGT será eliminado este critério com base em muito discutíveis argumentos de igualdade entre agentes económicos.

Novas regras de contratação por tempo determinado – A Alteração Mais Relevante

A LGT anterior definia prazos muito alargados de contratação por tempo determinado, os quais variam entre 5 anos para as Grandes Empresas e de até 10 anos para as Micro, Pequenas e Médias Empresas.

Com o novo diploma a nova regra passará a ser a de utilização de contrato de trabalho por tempo indeterminado, passando apenas a ser possível o recurso a contratos por a tempo determinado quando as empresas tenham uma justificação temporária para o efeito dentro dos motivos definidos por lei de uma forma taxativa. A duração

máxima dos contratos variará entre 6, 12 e 36 meses, sendo que a versão do ante-projecto da nova lei refere mesmo 60 meses nos casos de abertura de estabelecimentos ou novas actividades.

O encurtamento dos prazos dos contratos por tempo determinado, as suas consequências e as empresas devem fazer para lidar com este problema é objecto de um podcast (apenas a versão inglesa está disponível) junto a este número do nosso Boletim Laboral.

Os contratos de trabalho por tempo determinado passarão a ser obrigatoriamente reduzidos a escrito, e os motivos taxativos elencados na lei deverão estar expressos e totalmente previstos no contrato.

A não redução a escrito do contrato de trabalho por tempo determinado, presume-se da responsabilidade da entidade empregadora, e é considerado celebrado por tempo indeterminado.

Aumento dos requisitos nos despedimentos disciplinares com justa causa e por causas objectivas

No caso dos procedimentos disciplinares, o projecto de revisão prevê duas novas sanções, a despromoção temporária de categoria e a suspensão de funções com perda de remuneração.

Nos despedimentos por causas objectivas será introduzida uma fase obrigatória de informação e consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, bem como, um maior controlo administrativo dos processos por parte das autoridades laborais. Ambos os processos serão objecto de uma regulamentação mais detalhada, sendo aumentado o conjunto de condições de validade formal dos processos, o que necessariamente irá expor as empresas a riscos acrescidos de invalidade de despedimentos com a consequente reintegração dos trabalhadores.

A nova LGT prevê a redução para acima de 5 (cinco) o número de trabalhadores a despedir para

que o despedimento por causas objectivas seja considerado colectivo, contrariamente aos acima de 20 trabalhadores, previstos na anterior LGT.

Outras alterações

- Ressarcibilidade dos danos patrimoniais e não patrimoniais em caso de despedimento ilícito ou inválido por parte do empregador;
- Novas modalidades especiais de contrato de trabalho, designadamente: **Contrato de Teletrabalho, Contrato de trabalho em Comissão de Serviço, Contrato de trabalho Desportivo, Contrato de trabalho desportivo e Contrato de trabalho Artístico**, e eliminação da modalidade do Contrato de empreitada ou tarefa.
- Novas regras sobre o **estatuto de trabalhador-estudante**;
- Maior regulação dos **direitos de personalidade na relação laboral**, nomeadamente a liberdade de expressão e de opinião, a integridade física e moral, a salvaguarda da intimidade da vida privada e a protecção dos dados pessoais;
- Passará a existir uma norma que prevê a rescisão com justa causa respeitante ao empregador em casos de **assédio**;
- Regulada a utilização de **equipamentos de vigilância a distância no local de trabalho**.
- Introduzido **horário de trabalho flexível**, e reconhecido o direito do trabalhador com responsabilidades familiares, optar pelo referido regime de horário;
- Aumento substancial da **licença parental após o nascimento**.

PODCAST



A Nova Lei Geral do Trabalho e os contratos por tempo determinado em curso

O que fazer perante as alterações e a diminuição dos prazos máximos de contratação

Assista a este podcast sobre o tema mais sensível da revisão da LGT. A nova LGT irá implicar um regresso ao regime anterior, apenas permitindo contratos por tempo determinado nos casos excepcionais previstos na lei de forma taxativa, devendo o contrato mencionar a razão concreta para a duração limitada

do contrato cujos prazos irão assim variar em função do motivo justificativo utilizado.

Para além das novas regras acima referidas, a nova LGT irá implicar uma redução dos prazos máximos da contratação por tempo determinado que será aplicável a todos os contratos em curso.

Neste podcast moderado por Nuno Gouveia, Elieser Corte Real e Adail Cardoso, respectivamente Sócio co-responsável e Associado Coordenador da nossa área de prática Laboral e Contencioso, analisam as regras da nova LGT sobre esta matéria, bem como o que devem as empresas fazer para se adaptarem a estas novas regras e, acima de tudo, o que fazer perante o encurtamento dos prazos máximos da contratação por tempo determinado.



O Regime Nacional de Protecção de Dados

A protecção de dados é um tema sempre presente na gestão de recursos humanos numa empresa.

Neste podcast, igualmente moderado por Nuno Gouveia, João Luis Traça, sócio responsável pelo nosso departamento de Propriedade Intelectual e Protecção de Dados, analisa o regime nacional de protecção de dados com especial foco nas regras e procedimentos a cumprir pelas empresas em matéria de protecção e processamento de dados, incluindo os deveres de reporte que existem nesta matéria.

JURISPRUDÊNCIA

Reintegração – A Caducidade é de Conhecimento Oficioso pelo Tribunal (Uniformização de Jurisprudência – Acórdão do Tribunal Supremo n.º 1/23, de 22 de Junho)

Num muito esclarecimento Acórdão de uniformização de jurisprudência, o Tribunal Supremo foi chamado a se pronunciar sobre a potencial oposição de julgados entre três anteriores Acórdãos proferidos pela sua Câmara do Trabalho nos processos n.ºs 159 (1557/10, 162 (1504/10) e 772/06 sobre a questão essencial de saber se a caducidade do direito de acção judicial relativo ao exercício do direito de reintegração deve ou não ser conhecida oficiosamente pelo Tribunal.

Nos termos do artigo 303.º da Lei Geral do Trabalho, o direito do trabalhador requerer judicialmente a reintegração nos casos de despedimento individual ou colectivo caduca no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar do dia seguinte em que se verificou o despedimento. O grande tema em discussão no

Acórdão de Uniformização em apreço foi o de saber se o cumprimento do prazo de 180 dias para o exercício do direito de reclamar judicialmente a reintegração deve ou não ser apreciado e declarado pelo Tribunal mesmo que as partes não suscitarem essa questão expressamente nos autos.

O Tribunal Supremo referiu na sua decisão que o artigo 303.º da Lei Geral do Trabalho *“é dos mais importantes – talvez mesmo o mais importante - em matéria de consequências do despedimento, pois é a partir dele que se vai aferir a efectivação dos direitos à reintegração, à indemnização e aos salários intercalares ou salários de tramitação (aqueles que são devidos da data do despedimento à data da decisão). O que se quer dizer com isso é que, depois de concluir pela invalidade do despedimento, começa-se a traçar o caminho para se fazer surgir as respectivas consequências, sendo a primeira, como se sabe, a reintegração. Logo, será necessário recorrer-se à primeira folha do processo para aferir-se da data da autuação. Isto é, verificar-se em que data o trabalhador deu entrada do processo (na Secretaria do Ministério Público – nos casos em que*

assim procede – e na Secretaria do Tribunal, noutros casos). Se verificar que o trabalhador interpôs o recurso ou intentou a acção de conflito de trabalho dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento, a reintegração é possível. Logo, também podem verificar-se todas as outras consequências acima referidas. Porém, se o trabalhador tiver chegado aos Órgãos de Justiça do Trabalho depois do prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento, não há lugar à reintegração. Mesmo que, a parte, a quem aproveita a caducidade e não a invoque”.

No entender do Tribunal Supremo, “a caducidade do direito de acção para a reintegração é do conhecimento oficioso do Tribunal, por se tratar de matéria indisponível, por se tratar de matéria excluída da disponibilidade das partes, nos termos do artigo 333.º, n.º 1, do CC. Na verdade, mesmo que o trabalhador não queira ser reintegrado ou o empregador não o possa fazer, por extinção do posto de trabalho, por exemplo, o Tribunal deverá ficcionar a reintegração para poder fazer surgir as restantes consequências da invalidade do despedimento. Assim, se o trabalhador impugnar o despedimento passados mais de 180 dias, a contar do dia seguinte ao do despedimento, mesmo que haja fundamento para a declaração da sua invalidade, o Tribunal não deverá condenar o empregador a reintegrar o trabalhador e, em consequência, também não terá direito a perceber os salários intercalares ou de tramitação e, por fim, não terá direito à indemnização. Isto é, o Tribunal decide a favor do trabalhador, porém, por ter recorrido tardiamente ao Tribunal, aquele daqui sai “de mão a abanar””.

A conclusão unânime do Tribunal Supremo foi no sentido de fixar jurisprudência no sentido de que “a caducidade do Direito de acção para a reintegração é de conhecimento oficioso do Tribunal”.

Esta decisão é de extrema importância em casos de despedimento, porquanto clarifica que o direito

de acção judicial para o trabalhador reclamar a sua reintegração é sujeito a um prazo de caducidade de 180 dias a contar do dia seguinte ao do despedimento, sendo o decurso desse prazo sempre do conhecimento oficioso do Tribunal, no sentido de obrigar os julgadores a extraírem consequências pela inércia do trabalho em exercer o referido direito dentro da coordenada legalmente prevista.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 65/23, de 3 de Março** – Aprova o Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional. Revoga o Decreto Presidencial n.º 233/21, de 22 de Setembro, e toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.
- **Decreto Presidencial n.º 66/23, de 6 de Março** – Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 220/20, de 27 de Agosto.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA.

- Calcular e entregar a colecta de Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho (“IRT”), com o pagamento de IRT reportado a Junho de 2023, até ao último dia útil do mês seguinte.
- Preparar e entregar as folhas de processamento de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores devem fazer a submissão por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições sociais até ao 10.º dia útil 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
--	--	--