

# BOLETIM LABORAL

## // Angola

NOVEMBRO 2024



### PODCAST

#### EMPLOYMENT MATTERS

Episódio 634: The Ratification of the Maritime Labour Convention (MLC) and Its Implications in the Angolan Legal System

## OPINIÃO

### A NOVA LEI GERAL DO TRABALHO E O REGIME DA ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

#### Isenção de Horário de Trabalho – A sua (in)constitucionalidade

A nova Lei Geral do Trabalho (“NLGT”) introduziu alterações significativas, incluindo no regime de isenção de horário de trabalho. No entanto, estas suscitam preocupações significativas quanto à sua constitucionalidade e impacto sobre os direitos dos trabalhadores. Apesar de o regime estabelecer limites para a duração média do trabalho, a ausência de uma obrigação clara de remuneração adicional para os trabalhadores sujeitos a este regime levanta sérias preocupações.

A problemática central reside no facto de, mesmo com os limites estabelecidos, a falta de uma remuneração adicional obrigatória abrir brechas para práticas laborais abusivas através das quais os empregadores podem exigir períodos de laboração superiores à média normal sem oferecer qualquer contrapartida. Esta situação pode rapidamente transformar-se numa forma de trabalho gratuito, desrespeitando o princípio da justa remuneração pelo trabalho realizado.

Este cenário é particularmente preocupante no contexto constitucional angolano, que garante aos trabalhadores o direito a condições de trabalho justas e favoráveis. A Constituição da República de Angola, no seu artigo 76.º, assegura a remuneração justa, princípio claramente violado quando um trabalhador trabalha para além do horário normal sem receber pagamento adicional. A utilização do regime de isenção de horário de trabalho, tal como está formulado, pode ser vista como uma maneira de evitar o pagamento de horas extraordinárias, configurando uma fraude à lei.

Diante deste contexto, é imperativo que o n.º 1 do artigo 157.º da NLGT seja reformulado para reintroduzir a obrigatoriedade da remuneração adicional como existia anteriormente. Até que tal aconteça, as empresas deverão manter a prática de remunerar adequadamente os seus trabalhadores sujeitos ao regime de isenção. Desta forma, não apenas estarão a agir em conformidade com os princípios constitucionais, mas também estarão a promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, evitando possíveis conflitos.

## DESTAQUE

### NOVO REGIME SOBRE SERVIÇOS DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Foi aprovado o Decreto Presidencial n.º 179/24 de 1 de Agosto que aprova o Regulamento sobre o Licenciamento para o Exercício de Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ("SHST"). Este regula os serviços de SHST e os exames médicos e atestados de aptidão laboral, sendo aplicável às empresas e organizações abrangidas pela LGT.

O objetivo é o de estabelecer um conjunto de normas e procedimentos destinados a garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Para tal, o empregador deverá criar os serviços de SHST adotando a modalidade de serviço interno, inter-empresas ou externo, mediante pedido de autorização ou de registo perante a Inspeção Geral do Trabalho.

Os exames médicos são obrigatórios antes da admissão dos trabalhadores, ou, em caso de urgência, nos 15 dias úteis seguintes à sua contratação, para verificar a aptidão física e mental para a função a desempenhar.

São, também, obrigatórios exames periódicos para monitorizar a saúde dos trabalhadores e detetar possíveis doenças ocupacionais.

Existem também exames adicionais em situações específicas, como o retorno ao trabalho, a mudança de função, e a demissão do trabalhador. Este último deverá ser realizado até 10 dias úteis contados a partir do término do contrato.

Os atestados de aptidão laboral devem ser emitidos pelos médicos do trabalho após a realização dos exames médicos e deverão indicar a aptidão ou inaptidão do trabalhador para desempenhar a função específica, tal como indicar qualquer possível restrição ou adaptação necessária para que o trabalhador desempenhe as suas funções de forma segura. O diploma aprova um modelo oficial de atestado de aptidão laboral.

O Regulamento prevê, ainda, coimas em caso de incumprimento das normas, sendo que estas podem ir de 10 a 150 salários mínimos nacionais.

O novo regime entrou em vigor no dia da sua publicação. As empresas prestadoras de serviços de SHST que tenham os pedidos de registo e licenciamento ainda em curso dispõem do prazo de 15 dias para adaptarem o seu pedido de autorização para os novos requisitos legais.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Lei n.º 16/24, de 22 de Outubro** – *Do Sistema Nacional de Formação Profissional. – Revoga toda a legislação que contrarie o disposto na presente Lei.*
- **Decreto Executivo n.º 179/24 de 10 de Outubro** – *Aprova o Regulamento para o Procedimento e Requisito da Autorização de praticar o Salário Inferior ao Montante do Salário Mínimo Nacional. – Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.*

- **Resolução n.º 108/24, de 23 de Setembro**  
– Aprova para ratificação a adesão da República de Angola à Convenção sobre Trabalho Marítimo – MLC destinada a promover a execução das Normas Internacionais do Trabalho.
- **Decreto Presidencial n.º 179/24, de 1 de Agosto** – Aprova o Regulamento sobre o Licenciamento para o Exercícios de Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. – Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.
- **Decreto Executivo n.º 5/24, de 10 de Junho** – Aprova os termos e modelo de gestão do Fundo Nacional de Emprego de Angola.
- **Decreto Presidencial n.º 112/24, de 17 de Maio** – Estabelece os procedimentos a observar no Recrutamento e Selecção de Candidatos na Administração Pública – Revoga o Decreto Presidencial n.º 102/11, de 23 de Maio, o Decreto n.º 6/08, de 10 de Abril, e demais legislações que contrariem o disposto no presente Diploma.
- **Decreto Presidencial n.º 94/24, de 19 de Abril** – Aprova o aditamento dos artigos 2.º-A, 2.º-B e 2.º-C ao Decreto Presidencial n.º 46/24, de 1 de Fevereiro, que aprova o ajustamento dos vencimentos-base dos quadros de pessoal da Função Pública.
- **Lei n.º 2/24, de 19 de Março** – Aprova o Código de Processo do Trabalho. Revoga toda a legislação que contrarie as disposições da presente Lei, nomeadamente a Lei n.º 23/91, de 15 de Junho – Lei da Greve, na parte que contrarie o Presente Código, Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro – Lei que Extingue os Órgãos de Justiça Laboral, Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro – Lei da Justiça Laboral, Resolução n.º 12/81, de 7 de Novembro – sobre Segurança Social e Acidentes de Trabalho, Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro – que aprova o Regulamento da Lei da Justiça Laboral, e o Decreto-Lei n.º 45 497, de 30 de Dezembro de 1963 – que aprova o Código de Processo do Trabalho.

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, 2024. 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.