Boletim Laboral

ANGOLA

Setembro 2016

OPINIÃO

CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO: A SUCESSÃO DE CONTRATOS NO TEMPO

Uma das maiores novidades introduzidas pela Lei Geral do Trabalho ("LGT") aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho foi a criação de um novo regime jurídico aplicável aos contratos de trabalho por tempo determinado.

Neste ponto particular, a mudança legislativa foi completamente radical. À luz da LGT aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, os contratos por tempo determinado estavam sujeitos a um requisito geral de forma escrita praticamente, sendo a única excepção os contratos celebrados com fundamento em tarefas ocasionais e pontuais, trabalho sazonal ou temporalmente limitado e execução de tarefas urgentes. Para além deste requisito de forma, a lei anterior limitava a celebração dos contratos por tempo determinado a um duplo requisito substancial e de prazo: em primeiro lugar, a contratação de um trabalhador por tempo determinado só era possível se a mesma correspondesse factualmente a um dos motivos justificativos taxativamente enumerados pela lei, o qual tinha de ser referido no texto do contrato. Em segundo lugar, o prazo máximo de duração estava igualmente previsto na lei, variando entre 6 e 36 meses em função do motivo justificativo concretamente utilizado (por exemplo, um contrato fundamentado em início de laboração da empresa poderia ir até ao prazo máximo de 36 meses).

A LGT de 2015 aprovou uma matriz completamente diversa. Com efeito, o novo diploma estabelece que é possível a celebração de contratos por tempo indeterminado ou por tempo determinado em função da natureza da actividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais o trabalhador é contratado. Ou seja, abandonou-se a lógica de limitação da contratação por tempo determinado em função de uma lista exaustiva de motivos admissíveis, que factualmente deixavam de fora outros casos que poderiam justificar a admissão temporária de trabalhadores, para um sistema em que é a própria empresa que pondera e materializa a contratação por tempo determinado em função do estado do seu negócio e as funções concretas do trabalhador: bastará ao empregador qualificar uma necessidade operacional como temporária para a contratação ser perfeitamente lícita.

A outra grande novidade reporta-se aos prazos máximos de contratação por tempo determinado. A nova LGT fez recurso aos novos critérios gerais de Grandes, Médias, Pequenas e Micro-Empresas para distinguir os referidos prazos. Assim, para as Médias, Pequenas e Micro-Empresas o prazo máximo é de 10 anos, podendo os contratos serem celebrados por período inferior e renovarem-se sucessivamente sem limitação até àquele limite. Para as Grandes Empresas (i.e. aquelas fora do âmbito de aplicação da Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas, aprovada pela Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro, regulamentado pelo Decreto Presidencial n.º 43/12, de 13 de Março), o aludido prazo é apenas de 5 anos nas mesmas condições. A lei confere assim maior flexibilidade na gestão da relação de trabalho a empresas de menor dimensão, sendo todo o novo

regime regido por princípios de promoção de emprego

A grande questão deixada em aberto pelo legislador é a da sucessão de contratos por tempo determinado. De um ponto de vista prático, a situação consiste em todos os casos em que existam contratos por tempo determinado celebrados ao abrigo da LGT de 2000, mas cuja renovação ou prazo máximo terminarão ao abrigo da lei de 2015. A questão fundamental aqui é saber se as normas mais flexíveis e os prazos mais alargados da LGT de 2015 poderão ser aplicáveis?

Neste ponto, a LGT de 2015 é completamente omissa. A regra geral quanto à sucessão de leis no tempo é a de que uma lei nova nunca se aplica retroativamente a contratos em curso salvo norma expressa, continuando as condições de validade substancial e formal de um contrato a ser reguladas pela lei antiga. Tal significa que as regras gerais parecem apontar a LGT de 2000 como sendo a lei reguladora dos antigos contratos por tempo determinado e que estejam ainda em curso. Contudo, a questão é muito sensível pois significa que, na prática, um empregador pode ser confrontado com a necessidade de fazer caducar contratos por tempo determinado antigos quando ainda tem as mesmas necessidades operacionais temporárias, o que é contrário a uma política geral de promoção e conservação do emprego.

A resposta final a esta questão terá de ser dada pelos tribunais quando sejam confrontados com questões semelhantes. Contudo, uma intervenção legislativa sobre esta matéria, nomeadamente através de uma norma clarificadora seria de todo bem-vinda, já que no curso deste ano esta será uma questão prática muito relevante e com reflexos directos no mercado de trabalho.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao Instituto Nacional de Segurança Social (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.

- Elaboração e envio pelas empresas do sector petrolífero que tenham celebrado um contrato-programa com o Ministério dos Petróleos do Plano Anual de Desenvolvimento de Recursos Humanos até ao dia 31 de Outubro. O Plano terá de ser apresentado junto da Direcção Nacional de Fomento da Angolanização do Ministério dos Petróleos de acordo com os modelos oficiais aprovados.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES
Jayr.Fernandes@fatimafreitas.com

ELIESER CORTE REAL
Elieser.Real@fatimafreitas.com

NUNO GOUVEIA
Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

© Miranda Alliance, 2016. 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.