

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS E A CONSOLIDAÇÃO PRÁTICA DO NOVO REGIME

No seguimento das alterações legislativas sobre a duração dos contratos de trabalho por tempo determinado dos trabalhadores expatriados, decorrentes do Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março (Regulamento sobre o Exercício da Actividade Profissional do Trabalhador Estrangeiro Não Residente), alterado pelo Decreto Presidencial n.º 79/17, de 24 de Abril e pelo Decreto Presidencial n.º 151/17, de 4 de Julho, o tempo decorrido desde então tem permitido começar a aferir da aplicação e consequências práticas destas alterações, embora ainda não exista uma prática consolidada e não seja possível garantir que as autoridades adotem um procedimento uniforme.

Com efeito, não obstante ter vindo a ser entendido que deixaram de existir limites mínimos e máximos de duração dos contratos de trabalho celebrados com estrangeiros não-residentes, bem como que não lhes são aplicáveis os períodos de duração máxima dos contratos de trabalho a termo celebrados com os trabalhadores nacionais - estabelecidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho (10 anos para as micro, pequenas e médias empresas e 5 anos para as restantes) -, as autoridades aconselham, ainda, a ter cautela na fixação do termo máximo dos contratos de trabalho, nomeadamente que não seja ultrapassada a duração inicial de 36 meses. No que respeita à emissão dos vistos de trabalho, a informação veiculada pelas autoridades imigratórias é no sentido de ser possível a emissão de vistos com a validade equivalente à do contrato de trabalho que lhe está subjacente, nomeadamente que será permitida a estipulação de prazos para além de 1 ano. A renovação do visto de trabalho para além da validade inicial continua a poder ser feita directamente no país.

Quanto ao registo dos contratos de trabalho no Centro de Emprego da área de actividade da entidade empregadora, a informação veiculada é que a mesma deve ocorrer no prazo de 30 dias após o início da actividade profissional e todas as vezes que o contrato de trabalho for renovado para além da duração inicial. Quanto à taxa de registo, de acordo com o Decreto n.º 43/17, de 6 de Março, a mesma é correspondente a 5% do valor da remuneração mensal total expressa no contrato de trabalho, ou seja salário base e subsídios obrigatórios e facultativos. Contudo, registam-se ainda casos em que os Centros de Emprego calculam a referida taxa apenas em função do salário base mensal, nos mesmos moldes do anterior regime aprovado pelo Decreto n.º 5/95, de 7 de Abril de 1995.

Em suma, a consolidação prática do regime de contratação de trabalhadores estrangeiros é ainda um processo em curso, pelo que as empresas devem adoptar algumas cautelas na celebração de contratos de trabalho, nomeadamente quanto ao prazo inicial de contratação de cada trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA

Danos Morais em Casos de Despedimento Ilícito (Sentença da 1.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, de 21 de Dezembro de 2017)

O caso em análise consistiu numa Acção Especial de Recurso em Matéria Disciplinar no seguimento do despedimento disciplinar de vários trabalhadores numa empresa. O litígio reveste-se de grande importância relativamente a dois pontos: por um lado, quanto à competência das Salas do Trabalho para conhecerem dos pedidos de indemnização por danos morais derivados da ilicitude do despedimento, e, por outro, quanto à efectiva legalidade e apreciação destes pedidos.

Quanto ao primeiro ponto, e contrariamente à maioria da jurisprudência conhecida por nós até à data, o Tribunal declarou-se competente para decidir dos pedidos de indemnização por danos morais derivados da ilicitude do despedimento, uma vez que entendeu existir uma relação de conexão entre esse pedido e a reclamação essencial ligada à ilicitude do despedimento e consequente reintegração do trabalhador.

Relativamente ao segundo ponto, entendeu o Tribunal que, embora o despedimento eventualmente ilícito possa em abstracto ser uma causa de potenciais danos morais aos trabalhadores, tal pedido depende de uma efectiva alegação e prova de um dano real e relevante nos termos gerais de Direito e a da sua ligação com o despedimento, pois quanto à ilegalidade do despedimento em si mesmo o Tribunal considera que as indemnizações previstas na Lei Geral do Trabalho compensam todo o dano que possa ser gerado por esse facto.

Esta decisão reveste-se de manifesta importância pois, para além de ser um desvio à jurisprudência maioritária de que pedidos de danos morais são da competência dos Tribunais Cíveis, clarifica que a ilegalidade de um despedimento não gera directamente qualquer dano moral, obrigando o trabalhador a alegar e demonstrar a existência real de um dano desta natureza.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Executivo n.º 662/17, de 12 de Dezembro** – Define as regras para a implementação dos Acordos de Isenção de Vistos para titulares de passaportes ordinários celebrados entre as Repúblicas de Angola, África do Sul e Moçambique. De acordo com os referidos acordos, cidadãos nacionais de cada um dos países signatários estão dispensados da obtenção prévia de vistos de entrada para viagens de negócios e de turismo. As condições para a dispensa variam de acordo com o país em questão.
- **Decreto Executivo n.º 667/17, de 14 de Dezembro** – Aprova o Regulamento da Inspeção da Segurança Social.
- **Despacho Presidencial n.º 307/17, de 21 de Dezembro** – Cria um Grupo de Trabalho Interministerial com o objectivo de analisar e actualizar o Modelo de Reajustamento da Organização do Sector dos Petróleos, coordenado pelo Ministro dos Recursos Minerais e Petróleos.
- **Decreto Presidencial n.º 12/18, de 15 de Janeiro** – Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleos. Revoga o Decreto Presidencial n.º 103/14, de 14 de Maio e o Decreto Presidencial n.º 176/14, de 25 de Julho, bem como toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

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.
- Preparação e apresentação perante o Centro de Emprego da área da empresa do Mapa de Registo Nominal de Trabalhadores de acordo com o modelo legal, com a informação até Março do ano correspondente, até 30 de Abril.
- As empresas do sector petrolífero que tenham celebrado um Contrato-Programa com o Ministério dos Recursos Naturais e Petróleos devem preparar e submeter à Direcção Nacional de Fomento da Angolanização do referido Ministério, até ao dia 31 de Março, um relatório circunstanciado sobre o balanço da execução do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos relativo ao ano anterior. As empresas devem utilizar a plataforma digital disponibilizada pela Direcção Nacional de Fomento da Angolanização para o efeito.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2018. 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.