

BOLETIM LABORAL

// Angola

MARÇO 2025



OPINIÃO

UM ANO DE NOVA LEI GERAL DO TRABALHO – EVOLUÇÃO OU REVOLUÇÃO?

No próximo dia 26 de Março a Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro irá completar um ano de vigência. É por isso importante fazermos um balanço do impacto desta nova Lei no panorama jurídico angolano, as suas inovações e retrocessos.

A “nova” Lei Geral do Trabalho teve em vista melhorar as protecções dos trabalhadores, avançar alguns dos seus direitos sociais e alterar regras em matéria de contratação e cessação de trabalhadores por se ter concluído não serem adequadas para o mercado de trabalho nacional. A “antiga” lei, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, era vista, simultaneamente, como demasiado progressiva e permissiva nalgumas matérias.

A título de exemplo, na lei anterior, todas as regras fundamentais de contratação, remuneração e de consequências em casos de cessação ilícita estabeleciam diferentes padrões em função do tipo de empregador. Mais concretamente, a lei anterior fazia recurso aos conceitos de Pequena, Micro, Média e Grande Empresa e estabelecia regras de contratação mais flexíveis ou custos laborais inferiores às empresas de menor dimensão, incorrendo as Grandes Empresas com a aplicação das regras mais exigentes ou custos laborais superiores.

Ora, a lei actual eliminou estes conceitos com base em argumentos de desigualdade entre agentes económicos, pelo que o que actualmente temos são regras idênticas para todo e qualquer tipo de empregador, seja qual for a sua dimensão, volume de negócios ou número de trabalhadores. Este é um ponto polémico e de intenso debate pois se a nova lei veio, por um lado, uniformizar as regras para todos os empregadores, pequenos ou grandes, por outro, manteve parte da génese antiga de diferenciação dos agentes económicos quando, com o Decreto Presidencial n.º 152/24, de 27 de Julho, fixou os novos valores do salário mínimo nacional, definindo 50.000 Kwanzas como a remuneração mínima mensal para as Micro-Empresas e “start-ups”. Assim, a opção legislativa e política tomada pela lei que agora celebra um ano de vigência é de difícil compreensão, visto que a mesma demonstra não ser mais que uma cortina aparente de inovação, não seguindo, na totalidade, o “novo panorama” que prometeu implementar.

Outro ponto de acesa discussão é o “novo” regime de contratação por tempo determinado, repescado da já longínqua Lei Geral do Trabalho de 2000. A actual Lei Geral do Trabalho exige que os contratos por tempo determinado sejam celebrados com base num dos motivos justificativos listados na lei de forma taxativa, sendo que os prazos máximos variam agora entre 6, 12, 36 e 60 meses em função do motivo justificativo preciso que fundamenta a contratação. Este regime veio limitar os empregadores na contratação de trabalhadores, não fazendo face à substancial camada jovem activa angolana que procura trabalho. Se por um lado procurou-se evitar formas de contratação vistas socialmente como precárias, como é o caso da contratação a termo, por outro foi colocada uma limitação relevante na flexibilidade de contratação. Será esta alteração legislativa um reflexo de progresso ou de retrocesso no mercado de trabalho nacional?

A alteração mais consensual patente na actual Lei é o reforçar dos direitos sociais dos trabalhadores, nomeadamente no que toca à implementação de um regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares e de uma licença de maternidade suplementar. Estas medidas impuseram deveres acrescidos aos empregadores, aos quais foi exigida uma adaptação às novas regras no que toca à gestão dos trabalhadores e da sua actividade. É ainda de relevo mencionar o dever de informação dos empregadores que esta alteração legislativa veio impor, nomeadamente no que toca às condições remuneratórias.

Em suma, apesar dos vários aspectos evolutivos de muitas das alterações que a nova lei trouxe, alguns dos pontos acima descritos provocaram efeitos discutíveis no mercado de trabalho nacional. Uma coisa é certa, as leis do trabalho devem ser, por natureza, evolutivas: elas não podem ficar estanques e devem sempre ser analisadas, corrigidas e/ou melhoradas em função do estado do mercado do trabalho, da economia e do contexto social do país. Assim, resta saber se nos encaminhamos para a

consolidação da nova lei ou se pendemos mais para uma nova reforma. Apenas o futuro o dirá.

A CONTÍNUA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL DE ANGOLA – NOVO DIPLOMA SOBRE TRABALHADORES EXPATRIADOS E NOVOS REGIMES DA CEDÊNCIA DE TRABALHADORES E DAS CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS

Nos passados dias 18 e 19 de Fevereiro de 2025 foram publicados novos diplomas no contexto da reforma da legislação laboral de Angola iniciada com a nova Lei Geral do Trabalho no final de 2023 pela Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro. Os diplomas em questão são:

Novo Regime Jurídico dos Trabalhadores Estrangeiros Não Residentes – O Decreto Presidencial n.º 49/25, de 18 de Fevereiro foi publicado e aprovou o novo regime jurídico do exercício da actividade profissional pelo trabalhador estrangeiro não residente (“expatriados”). O diploma revogou totalmente o anterior regime aprovado pelos anteriores Decretos Presidenciais n.ºs 43/17, de 6 de Março, e 79/17, de 24 de Abril. Entre as principais novidades aprovadas pelo diploma temos novas regras sobre a duração dos contratos de trabalho dos trabalhadores expatriados, bem como foram aprovados novos procedimentos no registo dos contratos de trabalho junto dos Centros de Emprego, sendo clarificado que os contratos de trabalho com trabalhadores expatriados titulares de visto de permanência temporária devem igualmente ser registados. O diploma clarifica que dentro do conceito de “força de trabalho nacional” estão incluídos os estrangeiros residentes, o que era uma dúvida muito relevante que ainda subsistia no anterior regime. Este Decreto Presidencial entrou em vigor no dia da sua publicação.

Novo Regime das Contra-Ordenações Laborais – O novo Decreto Presidencial n.º

50/25, de 19 de Fevereiro foi aprovado tipificando e classificando as contra-ordenações por violação das normas da Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro e do Decreto Presidencial n.º 152/24, de 17 de Julho. O diploma define agora os diferentes tipos de ilícitos como contra-ordenações leves, graves e muito graves, procede a um aumento geral das coimas aplicáveis, e clarifica as sanções acessórias que os infractores podem estar sujeitos. Este diploma estabelece também todo o procedimento de aplicação das coimas. O novo regime é complementado pelo Regime Geral das Contra-Ordenações anteriormente aprovado pela Lei n.º 19/22, de 7 de Julho. O Decreto Presidencial n.º 50/25 entrou em vigor no dia da sua publicação.

Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Temporário e da Actividade de Cedência de Trabalhadores Temporários – Foi igualmente aprovado o Decreto Presidencial n.º 51/25, de 19 de Fevereiro, que regulamenta as regras da Lei Geral do Trabalho sobre o trabalho temporário e a actividade de cedência destes trabalhadores pelas empresas de trabalho temporário. O novo regime estabelece que só é possível celebrar contratos de trabalho temporário e proceder à cedência deste tipo de trabalhadores nas mesmas condições,

motivos e prazos máximos (incluindo renovações) previstos na Lei Geral do Trabalho para os trabalhadores por tempo determinado. O diploma regula igualmente os procedimentos de licenciamento das empresas de trabalho temporário. Os contratos de cedência de trabalhadores celebrados ao abrigo do anterior regime aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro, permanecem em vigor até à data da sua caducidade, mas qualquer renovação já deverá ser feita ao abrigo do novo diploma. Este Decreto Presidencial entrou igualmente de imediato em vigor.

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.
- Até 30 de Abril de 2025, submissão por via digital ao MAPTSS do registo nominal de trabalhadores (modelo RENT), acompanhado do descritivo da folha salarial do empregador com dados reportados ao processo de remunerações de Março.

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