

Angola – Nova Lei Geral do Trabalho

9 de Janeiro de 2024



Nova Lei Geral do Trabalho

No passado dia 27 de Dezembro de 2023 foi publicada a Lei n.º 12/23, que aprova a já esperada Nova Lei Geral do Trabalho ("NLGT"), revogando a actual Lei n.º 7/2015, de 15 de Junho.

A NLGT entra em vigor no dia 26 de Março de 2024.

As principais alterações abrangem matérias relativas ao contrato de trabalho por tempo determinado, aos direitos de personalidade, à parentalidade, à remuneração, bem como a medidas disciplinares e à compensação pela cessação do contrato.

Neste contexto, apresentamos de seguida o resumo das alterações mais relevantes

I. Contrato de Trabalho por Tempo Determinado

Retoma-se o regime regra, da LGT de 2000, da celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, passando o contrato por tempo determinado a ter natureza excepcional, de acordo com a satisfação de necessidades transitórias, como sejam:

- a) Substituição de trabalhador temporariamente ausente;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa resultante de acréscimo de tarefas, excesso de encomendas, razões de mercado ou sazonais;
- c) Tarefas ocasionais e pontuais que ultrapassem a actividade corrente da empresa;
- d) Trabalho sazonal;
- e) Actividades circunscritas temporalmente e que não justifiquem o aumento do quadro do pessoal da empresa;
- f) Execução de trabalhos urgentes necessários à proteção das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para a mesma e para os seus trabalhadores;

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 587

iacastro@eversheds-sutherland.net

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

- g) Lançamento de actividade de duração incerta, início de actividade, reestruturação ou ampliação da actividade da empresa;
- h) Desempregados há mais de 1 ano, ou elementos de outros grupos abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa;
- i) Execução de tarefas determinadas, periódicas e de carácter descontínuo;
- j) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagem e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e temporalidade;
- k) Aprendizagem e formação profissional prática.

Por outro lado, a duração máxima do contrato por tempo determinado deixa de ser indexada à dimensão da empresa, sendo agora estabelecida, para qualquer empresa, em função da necessidade transitória que justificou a celebração do contrato, podendo variar entre 6 e 60 meses .

A obrigação de celebração escrita dos contratos por tempo determinado passa a ser uma formalidade expressa e essencial, excepto em contratos justificados por determinadas situações específicas cuja duração não ultrapasse 30 dias.

O aviso prévio para a não renovação do contrato passa a ser sempre de 30 dias independentemente da duração inicial estipulada, mantendo-se a possibilidade de o empregador pagar ao trabalhador a compensação correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

II. Período Experimental

A duração do período experimental nos contratos por tempo indeterminado mantém-se, como regra, nos 60 dias, permitindo-se, por acordo das partes, o seu aumento até 180 dias, no caso de trabalhadores com funções de direcção.

Nos contratos por tempo determinado, a duração do período experimental passa a ter sempre a duração máxima de 30 dias, independentemente das qualificações do trabalhador.

III. Direitos de Personalidade

Com o objectivo a protecção do trabalhador e equilíbrio da posição das partes, através da limitação ou estipulação de determinados deveres ao empregador, introduz-se um novo capítulo relativo aos direitos de personalidade do trabalhador prevendo-se nomeadamente:

- Liberdade de expressão e de opinião
- Integridade física e moral
- Reserva da intimidade da vida privada
- Protecção de dados pessoais (impedindo o empregador de exigir do trabalho ou do candidato a emprego informações relativas (i) à vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliação da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a referida fundamentação; (ii) à saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação, apenas podendo estas informações ser prestadas a profissional de saúde).

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

- Testes e exames médicos (estabelecendo o impedimento do empregador de (i) exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, excepto quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou ainda quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem; (ii) em qualquer circunstância, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez).
- Meios de vigilância à distância (regulando a sua utilização no sentido de a permitir sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem e impedindo-a quando vise controlar o desempenho profissional do trabalhador).
- Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (regulando o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens pessoais e acesso à informação de carácter não profissional enviadas, recebidas ou consultadas pelo trabalhador em meios de comunicação do empregador).

IV. Maternidade e Paternidade

Alinhando-se com o Decreto-Presidential n.º 8/11, de 7 de Janeiro que define e regulamenta o Regime Jurídico das Prestações Familiares, clarifica-se como mera faculdade (e não como obrigação) o início da licença de maternidade nas 4 semanas anteriores à data do parto.

Nessa senda, prevê-se ainda a pré-licença de maternidade, com duração não superior a 180 dias, dependente de decisão da Junta Provincial de Saúde.

Elimina-se o aumento do direito a férias no caso de trabalhadoras com filhos menores de 14 anos.

Institui-se o direito a uma licença de paternidade complementar não remunerada de 7 dias úteis.

Para além desta licença, prevê-se ainda o direito de o pai substituir a mãe no gozo da licença de maternidade em caso de: (i) incapacidade física ou psíquica comprovada da mãe e (ii) morte da mãe.

V. Novas Modalidades de Contratos de Trabalho

Passam a estar previstos novos contratos de trabalho especiais, nomeadamente contrato de teletrabalho; comissão de serviço; contrato de trabalho desportivo; contrato de trabalho doméstico; e contrato de trabalho artístico.

De entre os mesmos, salientamos o contrato de teletrabalho o qual prevê a possibilidade de o mesmo ser exercido em:

- Domicílio;
- Escritório satélite;
- Centro de trabalho comunitário; e
- Teletrabalho nómada.

Com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada, prevê-se a possibilidade de o empregador poder visitar, entre as 9 e as 17 horas, o domicílio onde esteja a ser realizado o teletrabalho.

Estabelece-se a obrigação do empregador respeitar os tempos de não trabalho, o repouso pessoal e familiar do trabalhador, garantindo-lhe o direito à desconexão profissional.

O trabalhador em regime de teletrabalho pode, mediante acordo escrito, ficar sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho.

VI. Procedimento disciplinar

São reintroduzidas duas medidas disciplinares anteriormente previstas na LGT 2000, a saber:

- Despromoção temporária de categoria; e
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição que não poderá exceder 30 dias por cada infracção, nem 60 dias em cada ao civil.

É eliminado o período de inquérito prévio.

Alarga-se a forma de notificação da convocatória para a entrevista ao trabalhador, a qual passa a poder ser efectuada por uma das seguintes formas:

- a) Pessoalmente, com certificação de recibo por parte do trabalhador;
- b) Na presença de duas testemunhas, caso haja recusa do trabalhador;
- c) Por correio registado;
- d) Por correio eletrónico corporativo do trabalhador.

Proíbe-se agora, de forma inovadora, a instauração de procedimento disciplinar a trabalhador que se encontre em gozo de férias.

Alinhado com o entendimento de alguns tribunais, passa a prever-se a necessidade de cumprimento de um prazo mínimo para a realização da entrevista disciplinar, a qual não pode ter lugar antes de decorridos 5 dias desde a data de entrega da convocatória, mantendo-se o prazo máximo de 10 dias úteis após a referida data.

Esclarece-se que a matéria da entrevista está limitada aos factos descritos na convocatória.

VII. Novas Formas de modificação da relação jurídico-laboral

i. Transmissão de Estabelecimento

Altera-se o regime da transmissão de estabelecimento, não só no que respeita ao procedimento, mas também quanto à responsabilidade.

Assim, o transmitente deve informar os órgãos representativos dos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a transmissão da empresa ou estabelecimento, respectivos motivos e a data da sua efectivação, consequências para os trabalhadores e as medidas previstas para estes. Esta informação deve ser prestada por escrito e com uma antecedência de 22 dias úteis sobre a data da efectivação da transmissão.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

O transmitente e o adquirente passam a ser sempre solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes de contrato de trabalho existentes antes da data da transmissão. Idêntico regime de responsabilidade se aplica às dívidas à segurança social existentes à data da transmissão da empresa ou estabelecimento, sendo nulo qualquer acordo das partes em contrário.

Os trabalhadores passam a ter direito a resolver o contrato com aviso prévio nos 22 dias úteis seguintes à data da transmissão.

Acrescenta-se ainda que o transmitente tem agora de notificar o adquirente de todos os direitos e obrigações transferidas.

ii. Mobilidade de trabalhadores no âmbito de um grupo empresarial

Prevê-se agora de forma inovadora a possibilidade de mobilidade de trabalhadores entre empresas de grupo, numa lógica de cedência ocasional.

A referida cedência depende, contudo, da verificação dos seguintes pressupostos:

- a) O trabalhador estar vinculado ao cedente por contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) A mobilidade ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de simples participação ou de participações recíprocas ou em relação de grupo, nas modalidades de relação de domínio, de relação de grupo constituído por contrato paritário ou de relação de grupo constituído por contrato de subordinação
- c) O trabalhador dê o seu consentimento;
- d) A mobilidade não ultrapasse 3 anos.

Caso não sejam observados os requisitos materiais e formais exigidos para esta mobilidade, o trabalhador terá o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário, o que deverá escolher até ao termo da mobilidade, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária.

Em matéria remuneratória, o trabalhador cedido tem direito à remuneração que auferia na empresa cedente, excepto se os trabalhadores da cessionária auferirem remuneração superior no mesmo posto de trabalho e para trabalho igual, caso em que terá direito a essa remuneração, adquirindo o direito a prestações regulares e periódicas auferidas na cessionária por idêntica prestação de trabalho.

A mobilidade pode ser interrompida pelo trabalhador com fundamento em justa causa, entendendo-se como tal a modificação substancial, sem o seu acordo, das condições de trabalho previamente estabelecidas. A interrupção depende de comunicação escrita ao cedente, no prazo de 30 dias contados do conhecimento dos factos que consubstanciam a justa causa.

VIII. Tempo de Trabalho

i. Novo horário de trabalho flexível para trabalhador com responsabilidades familiares

Admite-se a possibilidade de o trabalhador com responsabilidades familiares (isto é, com filho menor de 5 anos ou, independentemente da idade, com filho ou pais com deficiência física ou doença crónica comprovada que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação) trabalhar em regime de horário flexível.

Neste tipo de horário o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário ("PNT diário").

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

Características do horário de trabalho flexível:

- (a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do PNT diário;
- (b) Indicar os períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a 1/3 do PNT diário (esta duração pode ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento);
- (c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;
- (d) Ser cumprido em termos médios: o trabalhador pode prestar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

Procedimento:

- (a) Requerimento escrito do trabalhador ao empregador com 30 dias de antecedência, devendo indicar (i) prazo previsto; (ii) declaração de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação e o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra em regime de trabalho flexível ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal; (iii) relatório que ateste a situação de saúde do filho de pais de menor com deficiência física ou doença cónica comprovada.
- (b) O empregador deve comunicar por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias, a sua decisão. A recusa deve ser fundamentada por exigências imperiosas do funcionamento do centro de trabalho ou pela impossibilidade de substituir o trabalhador;
- (c) O trabalhador pode reclamar da decisão de recusa no prazo de 5 dias;
- (d) O empregador deve responder à reclamação no prazo de 15 dias.

IX. Interrupção do trabalho

i. Tolerância de ponto

Consagra-se o direito de o trabalhador não exercer actividade laboral nos dias ou períodos de tolerância de ponto, sem perda de remuneração.

Excepções:

- o actividades ou empregadores em regime de laboração contínua (serviços necessários ao asseguramento da continuidade de serviços que não possa ser interrompido; serviços de higiene, salubridade e limpeza ou outras tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser realizados no dia de descanso dos demais trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontrem inactivos; serviços de guarda, vigilância e portaria);
- o situações em que seja admissível o recurso ao trabalho extraordinário.

ii. Véspera do Dia da Família e do Dia de Ano Novo

Consagra-se a garantia dos trabalhadores à interrupção do trabalho às 12h30 dos dias 24 e 31 de Dezembro, sem perda de remuneração, excepto no caso de actividades ou empregadores em regime de laboração contínua (nos mesmos termos referidos acima para a tolerância de ponto).

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

iii. Remuneração do trabalho em feriados

Além da remuneração normal, a prestação de trabalho em dia feriado (desde que por razões ponderosas oficialmente reconhecidas) confere ao trabalhador (excepto em regime de turnos) o direito a:

- Acréscimo de mais um dia de salário normal (como já sucedia até agora); e
- Um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.

X. Faltas ao trabalho

É definido o conceito legal de falta como a *“ausência do trabalhador do centro posto de trabalho durante o período normal de trabalho diário”*.

A apresentação de prova dos motivos para a justificação da falta passa a ser obrigatória, deixando de estar dependente da fixação em regulamento interno ou da exigência pelo empregador.

Acrescentam-se no elenco das faltas justificadas:

- (i) As ausências para consulta ou acompanhamento a consultas pré-natais, durante o período da gravidez e até 12 meses após o parto, desde que tal não exceda 1 dia por mês;
- (ii) O casamento de parentes da linha recta ou de irmão, por período não superior a 1 dia.

No que diz respeito a faltas por motivo de falecimento de familiares directos, destacam-se as seguintes alterações:

- Em caso de falecimento de irmãos, o direito a faltar é elevado de 3 para 8 dias;
- Em caso de falecimento de sobrinhos e primos, o trabalhador passa a ter direito a faltar por 3 dias.

Acrescenta-se, ainda, o direito de o trabalhador faltar ao trabalho para participar em funeral de qualquer pessoa, desde que prove que a sua presença é indispensável.

A falta por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador (doença, acidente ou necessidade de prestação de assistência a membros do agregado familiar em caso de doença ou acidente) passa a ter de ser paga a 100% pelo empregador durante 6 meses, com direito de regresso da entidade gestora da protecção social obrigatória.

Elimina-se a possibilidade de desconto de dias de férias por efeito de faltas injustificadas.

XI. Fixação de remuneração adicional

A remuneração adicional pela prestação de trabalho por turnos, nocturno ou em regime de disponibilidade é agora fixada independentemente da dimensão da empresa (grande, média, pequena ou micro), correspondendo sempre a 20% do salário base do trabalhador.

O pagamento do trabalho extraordinário passa a estar fixado em:

- 50% do valor da hora normal de trabalho até ao limite de 30 horas por mês;
- 75% do valor da hora normal de trabalho, acima desse limite.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

XII. Despedimento individual por causas objectivas

i. Número de trabalhadores necessários para a qualificação

O número de trabalhadores necessários para qualificar um despedimento motivado por causas objectivas como despedimento colectivo passa de 20 para 5.

ii. Critérios de Preferência dos trabalhadores a despedir

São introduzidos de forma inovadora critérios de preferência para a manutenção de emprego, a saber:

- (a) Trabalhadores mais qualificados ou com maior experiência profissional;
- (b) Trabalhadores mais antigos no posto de trabalho, em caso de igualdade de qualificação ou experiência profissional;
- (c) Trabalhadores mais antigos na categoria, em caso de igualdade na antiguidade no posto de trabalho;
- (d) Trabalhadores mais antigos na empresa, em caso de igualdade na antiguidade na categoria.

XIII. Ilicitude dos despedimentos

Reformula-se o regime da ilicitude dos despedimentos, simplificando-se e facilitando-se a fixação das respectivas consequências.

Assim, a nulidade e improcedência do despedimento passa a ser sempre qualificada como despedimento ilícito, com as seguintes consequências:

- (a) Indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais;
- (b) Reintegração do trabalhador ou pagamento de indemnização caso aquela não seja possível ou o trabalhador não a pretenda (direito que pode por si ser exercido até 90 dias após a reintegração);
- (c) Pagamento de salários devidos desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão (contados, no máximo, desde 30 dias antes da data do despedimento), com o limite de 6 meses.

XIV. Compensação por Cessação do Contrato

O cálculo da compensação pela cessação deixa de atender à dimensão da empresa, sendo efectuado, por referência ao salário-base e à antiguidade.

Assim:

i. Caducidade, insolvência ou extinção do empregador

No caso de caducidade do contrato, insolvência ou extinção do empregador, a compensação passa a corresponder a 50% do valor do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço na mesma data.

ii. Cessação por motivos relativos ao empregador

No caso de (i) despedimento individual por causas objectivas; (ii) despedimento por causas objectivas ou (iii) de extinção do contrato por caducidade após suspensão do contrato por razões objectivas, a uma compensação passará a corresponder ao salário base à data da cessação, multiplicado pelo número de anos de antiguidade, com o limite de 5, sendo a eventual antiguidade adicional

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

calculada com base no valor correspondente a 50% do mesmo salário de base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite.

iii. Não reintegração

A indemnização devida por não reintegração do trabalhador ilicitamente despedido ou por este não pretender ser reintegrado passa a corresponder a 50% do valor do salário base praticado à data do despedimento, multiplicado pelo número de anos de serviço.

iv. Despedimento individual

Em caso de decisão judicial de improcedência do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não sendo possível a reintegração ou quando o trabalhador não a queira, e em caso de despedimento indirecto, a compensação é determinada multiplicando o valor do salário base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data, com o valor mínimo correspondente ao salário-base de 3 meses.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 09/01/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

Angola – New General Labour Law

9 January 2024



New General Labour Law

On December 27, 2023, Law no. 12/23 was published, approving the expected New General Labor Law ("NGLL"), revoking the current Law no. 7/2015, of June 15.

The NGLL comes into force on 26 March 2024.

The main amendments cover the matters relating to fixed-term employment contracts, rights relating to personality, parental rights, remuneration, disciplinary measures and compensation for termination of the contract.

In this context, the most relevant amendments are the following:

I. Fixed-term Employment Contract

The rule of the GLL of 2000 regarding the entering into of employment contracts for an indefinite period is reinstated, and therefore fixed-term contracts will have again an exceptional nature, in accordance with temporary needs, as such:

- a) Replacement of an employee who is temporarily unable to work;
- b) Temporary or exceptional increase in the company's business activity resulting from an increase of tasks, excess orders, market or seasonal reasons;
- c) Occasional tasks that exceed the company's normal business activity;
- d) Activities carried out at certain times of the year;
- e) Time-limited activities that do not justify an increase in the number of employees;
- f) Urgent work necessary to protect company's facilities or equipment and other assets to prevent risks to the company and its employees;
- g) Starting a new activity of uncertain duration, or setting up a company's business activity, restructuring or expanding the company's business activity;

Contacts:

For further Information, please contact:

Inês Albuquerque e Castro
Partner

T: +351 213 587 587

iacastro@eversheds-sutherland.net

For a full list of our offices and contact details visit:

eversheds-sutherland.com

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

- h) Hiring unemployed people who have been unemployed for more than 1 year, or members of other groups covered by legal measures for integration or reintegration into work;
- i) Carrying out specific, periodic and discontinuous tasks;
- j) Execution, management and inspection of construction activities and public works, setting up or repairs carried out in an industrial context and other work of a similar nature and duration;
- k) Learning and practical professional training.

On the other hand, the maximum duration of fixed-term contracts is no longer based on the size of the company, and is now set, for any company, according to the temporary need that justified the entering into the contract and can from 6 to 60 months. The obligation to enter into fixed-term contracts in writing is now an express and key formality, except in contracts justified by certain specific situations which duration does not exceed 30 days.

The notice period for non-renewal of the contract is always 30 days, regardless of the initial duration, and it is still possible for the employer to pay the employee the compensation corresponding to the missing notice period.

II. Trial Period

The duration of the trial period in permanent contracts, as a rule, will remain at 60 days, being possible to be increased to 180 days by agreement between the parties in the case of employees with management duties.

In fixed-term contracts, the duration of the trial period will now have a maximum duration of 30 days, regardless of the employee's qualifications.

III. Rights relating to personality

With the aim of protecting the employee and balancing the position of the parties, by limiting or establishing certain duties for the employer, a new chapter on the rights relating to employee's personality has been added, namely in respect of:

- Freedom of expression and opinion;
- Physical and moral integrity;
- Protection of private life;
- Protection of personal data (preventing the employer from requesting information from the employee or job applicant concerning (i) private life, except when this is strictly necessary and relevant for the assessment of the respective capacity with regard to the performance of the employment contract and the reasons for this are provided in writing; (ii) health or pregnancy, except when special requirements related to the nature of the professional activity justifies and the reasons for this are provided in writing; this information may only be provided to a health professional);
- Medical tests and exams (establishing that the employer may not (i) require job applicants or employees to take or submit to medical tests or exams of any kind to prove their physical or mental condition, except when necessary to protect employee's or third parties' safety, or when there are particular requirements justifying it; (ii) require job applicants or employees to take or submit to pregnancy tests or exams);
- Remote surveillance (guaranteeing its use only for safety reasons or when there are particular requirements justifying it, and preventing them from being used to monitor the employee's professional performance).

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

- Confidentiality of messages and access to information (ruling the right to confidentiality regarding the content of personal messages and the access to non-professional information sent, received or consulted by the employee on the employer's means of communication).

IV. Maternity and Paternity

In line with Presidential Decree no. 8/11, of January 7th, which defines and regulates the Legal Framework for Family Benefits, it is clarified that maternity leave can start 4 weeks prior to the date of birth (not as an obligation).

A pre-maternity leave, with a duration of no more than 180 days, subject to the decision from the Provincial Board of Health is also established in the NGLL.

The additional vacation period for employees with children under the age of 14 is eliminated.

It is established a complementary unpaid paternity leave of 7 working days.

In addition to this leave, it is also established that the father is entitled to replace the mother in the maternity leave in the event of: (i) the mother's proved physical or psychological impairment and (ii) the mother's death.

V. New Types of Employment Contract

New special employment contracts have been established, namely teleworking contracts; service commission; sports employment contracts; domestic employment contracts; and artistic employment contracts.

We highlight the teleworking contract, which provides for the possibility of working from:

- Home;
- Satellite office;
- Community work center; and
- Nomad teleworking.

With the assistance of the employee or a person designated by the employee, the employer may visit the place where the employee is working between 9am and 5pm.

It is established that the employer must respect the employee's non-working time and personal and family resting periods, ensuring the right to professional disconnection.

Employees under a teleworking regime may, by written agreement, be subject to an exemption of working hours schedule.

VI. Disciplinary Procedure

Two previous disciplinary measures provided for in the GLL 2000 are reinstated:

- Temporary demotion; and
- Suspension from work with loss of pay, which may not exceed 30 days for each offense, nor 60 days in a calendar year.

The prior inquiry period is eliminated.

The method of notification of the notice to the interview to the employee has been extended to one of the following:

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

- a) By hand, with notice of receipt by the employee;
- b) Before two witnesses, if the employee refuses hand receipt;
- c) By registered mail;
- d) By employee's corporate e-mail.

It is now forbidden to start disciplinary proceedings during the employee's vacation period.

In line with some case law, a minimum waiting time must now be complied with between the notice and the disciplinary interview, which cannot take place before 5 days from the date of delivery of the notice (the maximum period of 10 working days after the notice is maintained).

It is clarified that the subject of the interview is limited to the facts described in the notice.

VII. New ways of changing the employment relation

i. Transfer of undertaking

The transfer of undertaking regime has changed, not only in terms of procedure, but also in terms of responsibility.

the transferor must inform the employees' representative bodies or, if they 'on't exist, the employees, about the transfer of the company or business, the reasons for it and the date it will take effect, the consequences for the employees and the measures planned for them. This information must be provided in writing 22 working days before the effective date of the transfer.

The transferor and the transferee are now always jointly liable for obligations arising from employment contracts in force before the date of transfer. The same liability regime applies in respect to social security debts existing on the transfer date, and any agreement by the parties providing otherwise are null and void.

The employees are now entitled to terminate the employment contract before the transfer with 22 business days' prior notice

In addition, the transferor must now notify the transferee of all the transferred rights and obligations.

ii. Secondment within group of companies

It is now possible for employees to be temporarily transferred between group companies.

However, the transfer depends of the following conditions :

- a) The employees are employed by the transferor under a permanent employment contract;
- b) The transfer occurs between related companies, in a corporate relationship of simple or reciprocal shareholding or companies belonging to the same group;
- c) Employees must consent;
- d) The transfer does not exceed 3 years.

Failure to comply with the requirements for the transfer entitles employees to opt remain working for the transferee, by means of written notification to the transferor and to the transferee until the transfer date. In terms of remuneration, the employees transferred are entitled to the remuneration earned in the transferor, unless the employees of the transferee in the same job and for the

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL- Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

same work receive higher remuneration, in which case they will be entitled to that remuneration, acquiring the right to regular and periodic benefits earned at the transferee for the same work.

Employees may terminate the transfer with cause, defined as a substantial modification, without the employee's agreement, of the working conditions previously established. Termination requires a written notice to the transferor, within 30 days of knowledge of the facts underlying the cause for termination.

VIII. Working Time

i. New flexible working hours for employees with family responsibilities

Employees with family responsibilities (i.e. with a child under 5 years old or, regardless of age, with a child or parents with a physical disability or chronic illness who live with the employee) have the right to flexible working hours.

Under such regime, the employee may choose, within certain limits, the start and end times of the regular daily working period.

Features of flexible working hours:

- (a) Include one or two periods of mandatory attendance, with a duration equal to half of the regular daily working period;
- (b) Indicate the start and end periods of regular daily work, each with a duration of no less than 1/3 of the regular daily working period (this duration may be reduced to the extent necessary for the schedule remains within the business period);
- (c) Establish a rest period of no more than two hours;
- (d) Can be fulfilled on average: the employee may work up to 6 consecutive hours and up to 10 hours per day and must comply with the respective regular weekly working hours, on average, over each 4-week period.

Procedure:

- (a) A written request from the employee to the employer with 30 days' notice, which must indicate: (i) expected period; (ii) a declaration that the minor lives with the family and the other parent has a professional activity and is not under a flexible working hours regime or is prevented or inhibited from exercising parental authority; (iii) a report certifying the health situation of the minor or parent who is physically disabled or have a confirmed chronic illness;
- (b) The employer must notify the employee of the decision in writing within 20 days. The refusal must be justified by mandatory requirements of the work center or the impossibility of replacing the employee;
- (c) The employee may challenge the decision within 5 days;
- (d) The employer must respond to the reply within 15 days.

IX. Work interruption

i. Day-off ("Tolerância de ponto")

It is established the right of the employee to release from work during periods of day off, without loss of pay.

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

Exceptions:

- activities or employers who work on a continuous basis (services necessary to ensure the continuity of services that cannot be interrupted; hygiene, health and cleaning services or other preparatory or complementary tasks that must necessarily be carried out on the rest day of other employees or when equipment and installations are inactive; guard and surveillance services);
- situations in which overtime work is acceptable.

ii. Family Day Eve ("Véspera do Dia da Família") and New Year's Eve

Employees are entitled to interrupt work at 12:30 p.m. on December 24th and 31st, without loss of pay, except in the case of activities or employers who work on a continuous basis (under the same terms as mentioned above for day off).

iii. Public Holiday pay

In addition to regular pay, employees working on a public holiday (provided it is for officially recognized reasons and except under shift work schedule) are entitled to:

- Additional day's regular pay (as it has been so far); and
- Compensatory day off, to be taken on one of the following 3 days.

X. Absences from work

Absence is defined as "the employee's absence at the workplace during the regular daily working period".

Providing evidence of reasons for absence is now mandatory and does not depend on whether it is mentioned in the internal regulations or required by the employer.

Also, it is added to the list of justified absences:

- (i) Absences to attend or accompany for pre-birth appointments during pregnancy and up to 12 months after childbirth, provided this does not exceed 1 day per month;
- (ii) The marriage of ascendants or descendants or sibling, not exceeding one day.

Regarding absences due to the death of family members, the following changes should be highlighted:

- In the event of the death of siblings, the right to be absent is increased from 3 to 8 days;
- In the event of the death of nephews and cousins, the employee is allowed to 3 days off.

In addition, employees are entitled to time off to attend anyone's funeral, as long as they can prove that their presence is essential.

Absences due to inability to work for reasons not attributable to the employee (illness, accident or the need to provide assistance to family members in the event of illness or accident) will now have to be paid for 100% by the employer for 6 months, with a right of return of the company from the mandatory social protection entity.

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

Deducting vacation days due to unjustified absences is eliminated.

XI. Additional remuneration

The additional remuneration for shift work, night work or on-call regimes is now established regardless of the size of the company (large, medium, small or micro) and corresponds to 20% of the employee's base salary.

Payment of overtime work is now set at:

- 50% of the amount of the regular working hour up to a limit of 30 hours per month;
- 75% of the amount of the regular working hour, above this limit.

XII. Individual redundancy for objective reasons

i. Number of affected employees

The number of employees required to qualify a dismissal for objective reasons as a collective redundancy is reduced from 20 to 5.

ii. Selection criteria of affected employees

The following selection criteria are included:

- (a) More qualified employees or those with more professional experience;
- (b) More senior employees in the position, in the event of equal qualification or professional experience;
- (c) More senior employees in the category, in the event of equal seniority in the position;
- (d) More senior employees in the company, in the event of equal seniority in the category.

XIII. Unlawful dismissals

The regime of unlawful dismissals has been reformulated, simplifying and facilitating the establishment of the respective consequences.

Thus, the nullity and unfoundedness of the dismissal will now always be classified as unlawful dismissal, with the following consequences:

- (a) Compensation for pecuniary and non-pecuniary damages;
- (b) Reinstatement of the employee or payment of compensation in lieu, if reinstatement is not possible or the employee does not want it (a right that can be exercised by the employee up to 90 days after reinstatement);
- (c) Payment of wages accrued from the date of the dismissal until the date the decision becomes definitive (counted from a maximum of 30 days before the date of dismissal), up to a maximum limit of 6 months.

XIV. Compensation for Termination of Contract

Compensation for termination is no longer calculated according to the size of the company, but with reference to the employee's base salary and seniority.

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

Accordingly:

i. Expiration, insolvency or extinction of the employer

In the event of expiration of the contract, insolvency or extinction of the employer, the compensation will be 50% of the base salary multiplied by the number of years of service on the same date.

ii. Termination for reasons related to the employer

In the event of (i) collective or individual redundancy by objective reasons; (ii) termination by expiration after suspension of the contract for objective reasons, compensation will correspond to the base salary on the termination date, multiplied by the length of service, with a limit of 5, and any additional length of service is calculated on the basis of 50% of the same base salary multiplied by exceeding number of length of service.

iii. Non-reinstatement

The compensation due for non-reinstatement of employee unlawfully dismissed or who does not intend to be reinstated will be 50% of the base salary on the termination date, multiplied by the length of service.

iv. Dismissal

In the event of a court decision that rejects the dismissal with cause, where reinstatement is not possible or where the employee does not intend it, and in the event of indirect dismissal, the compensation is calculated by multiplying the base salary on the termination date by the length of service on the same date, with the minimum amount corresponding to 3 months' base salary.

This briefing is correct as at 12 January 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, in accordance with the Data Protection Act 1998, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL. We may pass your details to our associated offices, but we will only allow their use for the purposes mentioned above. An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL- Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola or send an email to dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.