

INÊS ALBUQUERQUE E CASTRO

Associada

OPINIÃO

Ao trabalho em Angola



Num contexto económico marcado pela célebre crise do petróleo que persiste em preocupar a economia mundial, Angola não se tem mostrado indiferente aos perigos a que poderá estar sujeita por depender fortemente deste recurso. De entre outras medidas socioeconómicas, este gigante produtor de petróleo tem vindo recentemente a implementar diversas e sucessivas alterações legislativas que visam fomentar a economia nacional e lutar contra os pretensos efeitos da crise.

É neste quadro que, no passado mês de Junho, veio a público a Nova Lei Geral do Trabalho (“NLGT”) que tem como apanágio contribuir para um aumento do emprego, bem como para uma consolidação da justiça social e para uma dinamização da actividade económica adaptada às actuais circunstâncias do país.

Os traços essenciais da NLGT são marcados pela intenção de ajustar a gestão diária de recursos humanos e os respectivos encargos à dimensão das empresas, o que se reflectiu, entre outros, (i) nos montantes devidos pelo pagamento do trabalho suplementar ou do trabalho nocturno, (ii) nos valores das compensações devidas pela cessação dos contractos de trabalho, (iii) na fixação da obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos e (iv) na duração máxima dos contractos por tempo determinado. Com efeito, nestas matérias, a NLGT veio fixar regras especiais e variáveis em função da dimensão da empresa, que deverá ser analisada à luz da lei que rege as micro, pequenas e médias empresas.

Mas é no domínio dos contractos por tempo determinado que nos parece clara a audácia do executivo, que se aventurou passando a admitir a contratação por tempo determinado sem necessidade de observância ou cumprimento de quaisquer pressupostos, e com uma duração que pode, em limite, atingir os 10 anos. O aperto das exigências legais referentes à utilização desta forma de contratação tornou clara a complexidade e a dificuldade que se gerava em torno da sua celebração, o que sempre comprometeu a sua utilização nos regimes da *civil law*. Consciente desta limitação, a assembleia nacional veio agora afastar o regime regra da contratação por tempo indeterminado.

Para encerrar, esta NLGT revela ainda uma preocupação com a resolução de conflitos emergentes das relações de trabalho, fazendo-as submeter obrigatoriamente à mediação (com intervenção da Inspeção Geral do Trabalho), conciliação (com intervenção do Ministério Público) e arbitragem (com intervenção de árbitros nomeados pelas partes e um terceiro escolhido pelos árbitros nomeados pelas partes).

Pena é que este movimento e ambiente reformista não tenha aproveitado para solucionar outros problemas e fragilidades do regime laboral que mereciam e congratulariam também uma intervenção do legislador. Ainda assim, aguardamos com expectativa os resultados desta reforma, e sobretudo o sucesso do seu impacto na crise e no investimento estrangeiro.



Inês Albuquerque e Castro, Associada na FCB&A desde 2015, coordena o Departamento de Direito Laboral.

Saiba mais em:

<http://www.fcblegal.com/Ines-Albuquerque-e-Castro-e581.htm>

F. CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS RL

Av. da Liberdade, 249, 1º
1250 - 143 Lisboa
Portugal
fcb@fcblegal.com

Avenida da Boavista, 3265 – 2.8
4100-137 Porto
Portugal
porto@fcblegal.com

Rua de Santo António, 2A – 1º
8000 - 283 Faro
Portugal
algarve@fcblegal.com

Calle Fray Juan Gil, 5 Bajo
28002 Madrid
Spain
madrid@fcblegal.com

Rua Rainha Ginga, Piso Intermédio
Caixa Postal 6262 Luanda
Angola
angola@fcblegal.com

Av. Vladimir Lenine, nº 174 – 1º
Edº Millennium Park Maputo
Mozambique
mozambique@fcblegal.com