

Nova Lei Geral do Trabalho de Angola

No passado dia 15 de Junho de 2015 foi publicada no Diário da República de Angola a Lei n.º 7/15, que aprovou a nova Lei Geral do Trabalho (“NLGT”), procedendo à revogação, entre outras, da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro.

A NLGT visa contribuir para o aumento da geração de emprego, bem como para uma consolidação da justiça social e para uma dinamização da actividade económica adaptada às actuais circunstâncias do país.

São de destacar as seguintes alterações:

<p>Contratos por Tempo Determinado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maior flexibilidade na celebração dos contratos por tempo determinado, passando as partes a poder celebrá-los livremente e tendo por pressuposto a natureza da actividade, a dimensão e capacidade económica da empresa, bem como as funções para as quais o trabalhador é contratado. Afasta-se assim o regime regra dos contratos por tempo indeterminado. • A duração máxima destes contratos passa a depender da dimensão da empresa, nos seguintes termos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ grandes empresas - 5 anos; ✓ médias, pequenas ou micro empresas -10 anos.
<p>Período Experimental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da duração do período de experiência para 4 meses nos casos de trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade técnica. • Menor exigência na definição dos cargos que admitem a extensão do período experimental para 4 ou 6 meses. Para que o período de experiência possa ter a duração de 4 meses, deixa de se exigir que os trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade técnica e de difícil avaliação se tratem de trabalhadores altamente qualificados. Para que o período de experiência possa ter a duração de 6 meses, abandona-se a necessidade de que os trabalhadores que desempenhem funções de gestão e direcção detenham formação académica de nível superior.
<p>Restrições a liberdade do trabalhador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A validade da cláusula de restrição à liberdade de trabalho após a cessação do contrato de trabalho deixa de estar condicionada à necessidade de a nova actividade profissional se situar num raio de 100 km em relação ao local onde se encontrava o centro de trabalho onde o trabalhador exercia a sua actividade. • Redução para 1 ano do período máximo da obrigação de permanência ao serviço do empregador, nos casos de formações de aperfeiçoamento profissional.

<p>Procedimento disciplinar e medidas disciplinares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introdução da possibilidade de instauração de processo prévio de inquérito de duração não superior a 8 dias nos casos em que a infracção e os seus autores não estejam suficientemente determinados. • Afastamento da transferência temporária do centro de trabalho e da despromoção temporária de categoria como medidas disciplinares, as quais passam a ser as seguintes: (i) admoestação simples; (i) admoestação registada; (iii) redução temporária do salário (que não pode exceder 6 meses nem 20% do salário base mensal do trabalhador) e (iv) despedimento disciplinar. • Necessidade de redução a escrito do resultado da entrevista, por documento assinado pelas partes logo após a sua conclusão. • Possibilidade de aplicação imediata da medida disciplinar, no caso de o trabalhador não poder ser contactado no prazo de 10 dias por razões ligadas à infracção. • Alteração do prazo de caducidade do procedimento disciplinar e do recurso contra as medidas disciplinares para 22 dias úteis.
<p>Regulamento interno obrigatório</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obrigatoriedade de elaboração de regulamentos internos em empresas com mais de 50 trabalhadores.
<p>Remuneração de férias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A remuneração do trabalhador no período de férias passa a corresponder apenas ao valor do salário base do trabalhador.
<p>Remuneração de trabalho em dia de descanso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A remuneração pelo trabalho prestado em dia de descanso passa a corresponder apenas a um acréscimo de 75% sobre o valor do trabalho prestado.
<p>Remuneração do trabalho nocturno e extraordinário</p>	<p>O trabalho nocturno e o trabalho extraordinário passam a ser remunerados em função da dimensão da empresa, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabalho nocturno: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 20 % de acréscimo para os trabalhadores das grandes empresas; ✓ 15% de acréscimo para os trabalhadores das médias empresas; ✓ 20% de acréscimo para os trabalhadores das pequenas empresas; ✓ 5% de acréscimo para os trabalhadores do micro empresas. • Trabalho extraordinário: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 50% de acréscimo do valor da hora de trabalho normal até 30 horas e 75% quando exceda esse limite, para os trabalhadores das grandes empresas; ✓ 30 % de acréscimo do valor da hora de trabalho normal até 30 horas e 45% quando exceda esse limite, para os trabalhadores das médias empresas; ✓ 20% de acréscimo do valor da hora de trabalho normal até 30 horas e 20% quando exceda esse limite, para os trabalhadores das pequenas empresas; ✓ 10% de acréscimo do valor da hora do trabalho normal até 30 horas e 10% quando exceda esse limite, para os trabalhadores das micro empresas.

Isenção do Horário de Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Deixa de ser exigida a autorização da Inspeção Geral do Trabalho, sendo suficiente um mero acordo por escrito celebrado com o trabalhador.
Faltas Justificadas	<ul style="list-style-type: none">• Redução do número de dias de faltas justificadas dadas por motivo de: (i) casamento, as quais passam a estar limitadas a 8 dias; (ii) falecimento de avós, sogros, irmãos, genros, netos e noras, as quais passam a estar limitadas a 3 dias.• Aumento para 3 do número de dias de faltas justificadas dadas por motivo de falecimento de tios.
Despedimento Colectivo	<ul style="list-style-type: none">• Passa a exigir-se a afectação simultânea ou sucessiva de mais de 20 trabalhadores para efeitos da qualificação do despedimento colectivo, deixando de se qualificar como tal a cessação sucessiva de um número mínimo de contratos de trabalho no período de 3 meses.• Alteração de procedimentos.
Compensações e indemnizações	<ul style="list-style-type: none">• Ajustamento dos montantes mínimos das indemnizações devidas aos trabalhadores em função da dimensão da empresa.
Resolução de conflitos	<ul style="list-style-type: none">• Obrigatoriedade de fazer preceder qualquer conflito individual de trabalho do recurso 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).

A NLGT entrará em vigor no próximo dia 14 de Setembro de 2015.

**EDUARDO VERA-CRUZ
ADVOGADOS**

Rua Rainha Ginga, Piso Intermédio
Ginga Business Center, Luanda
Angola
evc@evc.co.ao

**F. CASTELO BRANCO &
ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS RL**

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

AG ADVOGADOS

Avenida Vladimir Lenine, n.º 174, 1.º
Edifício Millennium Park
Maputo
Moçambique
mozambique@fcblegal.com